IMPLEMENTASI KEBIJAKAN GURU DAN DOSEN

(Studi Implementasi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Kebijakan Guru Dan Dosen Di Pendidikan Tinggi Vokasi Kedinasan TNI AL)

D I S E R T A S I

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Doktor

Oleh:

Isworo Sutristyanto
NIM:137030200012005

PROGRAM DOKTOR ILMU ADMINISTRASI
MINAT ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2018

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

DISERTASI

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN GURU DAN DOSEN
(Studi Implementasi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005
Tentang Kebijakan Guru Dan Dosen
Di Pendidikan Tinggi Vokasi Kedinasan TNI AL)

Oleh :

ISWORO SUTRISTYANTO

Dipertahankan di depan penguji
Pada Tanggal : 5 Juli 2018
dan dinyatakan lulus memenuhi syarat akademik
Sebagai Disertasi Doktor

Komisi Pembimbing,

Prof. Dr. Sumartono, MS
Promotor

Dr. Bambang Santoso Haryono, MS
Ko - Promotor 1

Dr. Lely Indah Mindarti, M.Si
Ko - Promotor 2

Malang,
Universitas Brawijaya
Fakultas Ilmu Administrasi
Dekan,

Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS.
NIP. 19610905 198601 1 002

IDENTITAS TIM PENGUJI

JUDUL DISERTASI:

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN GURU DAN DOSEN
(Studi Implementasi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Kebijakan Guru Dan Dosen Di Pendidikan Tinggi Vokasi Kedinasan TNI AL)

Nama Mahasiswa	: Isworo Sutristyanto
NIM	: 137030200012005
Program Studi	: Program Doktor Ilmu Administrasi
Minat	: Ilmu Administrasi Publik

KOMISI PROMOTOR

Promotor	: Prof. Dr. Sumartono, MS
Ko-Promotor	: Dr. Bambang Santoso Haryono, MS
Ko-Promotor	: Dr. Lely Indah Mindarti, M.Si

TIM DOSEN PENGUJI

Dosen Penguji 1	: Dr. M.R. Khairul Muluk, M.Si.
Dosen Penguji 2	: Dr. Suryadi, MS.
Dosen Penguji 3	: Dr. Mardiyono, MPA
Dosen Penguji 4	: Prof. Dr Soesilo Zauhar, MS.
Dosen Penguji 5	: Prof.Dr. Yatim Riyanto, M.Pd.
Dosen Penguji 6	: Dr. Ir. Supartono

Tanggal Ujian : 5 Juli 2018

PERNYATAAN
ORISINALITAS DISERTASI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah DISERTASI ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah disertasi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia DISERTASI ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (DOKTOR) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang,

Mahasiswa,

Nama : ISWORO SUTRISTIYANTO

NIM : 137030200012005

Program Doktor Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Isworo Sutristyanto, lahir di Madiun pada tanggal 12 Pebruari 1963, Penulis menikah dengan Yuni Astutik S.H dan dikarunia 3 anak.

Pendidikan formal penulis yaitu : lulus pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 1975 di Sekolah Dasar (SD) Negeri Tampir Wetan, Candimulyo, Kabupaten Magelang, lulus Pendidikan Menengah Pertama pada tahun 1977 di sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Blabak, Kabupaten Magelang, lulus Sekolah Menengah Atas pada tahun 1981 di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 2 Kota Madya Magelang, Pendidikan Vokasi Ilmu Pelayaran di PIP Semarang dan lulus tahun 1984, Pendidikan militer melalui jalur Wajib Militer dan dilantik menjadi Perwira pada tahun 1985, kemudian lulus Sarjana Hukum pada tahun 2003 (S-1) pada jurusan Hukum di Fakultas Ilmu hukum UHT (Surabaya), dan lulus Pasca Sarjana pada tahun 2012 (S-2) di FISIPOL, Konsentrasi ilmu kebijakan publik UHT. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan pada program Doktor Ilmu Administrasi Publik (S-3) Fakultas Ilmu Administrasi (FIA) Universitas Brawijaya kelas Jakarta.

Penulis bekerja Pada TNI AL sebagai Korp Pelaut dengan penugasan di KRI dari Kadep s/d Komandan KRI dari tahun 1985 s/d 2004, penugasan di pendirat baik diluar jawa Asop Lantamal VII TPI, Dan Satlinlamil SBY, Wadan Lantamal X JPR dan penugasan di Jawa sampai sekarang, saat ini sebagai Kepala Departemen Ilmu Pengetahuan dan Teknologi di Akademi Angkatan Laut (AAL).

Malang, Juli 2018

Penulis

repository.ub.ac.id

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Mohammad Bisri, M.S. selaku Rektor Universitas Brawijaya Malang, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menjadi civitas akademika Universitas Brawijaya Malang.
2. Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang yang telah menyediakan berbagai fasilitas sebagai penunjang proses pembelajaran selama saya mengikuti perkuliahan.
3. Prof. Dr. Sumartono, MS selaku Promotor Utama program ilmu administrasi kekhususan administrasi publik di universitas Brawijaya Malang yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran serta dengan sabar memberikan arahan, bimbingan, guna sempurnanya Disertasi ini.
4. Dr. Bambang Santoso Haryono, MS selaku Co-Promotor 1 program doktor ilmu administrasi kekhususan administrasi publik di universitas Brawijaya Malang yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran serta dengan sabar memberikan arahan, bimbingan, guna sempurnanya Disertasi ini.
5. Dr. Lely Indah Mindarti, M.Si Selaku Co-Promotor 2 program doktor ilmu manajemen pascasarjana ilmu administrasi kekhususan administrasi publik di universitas Brawijaya Malang yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran serta dengan sabar memberikan arahan, bimbingan, guna sempurnanya Disertasi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen pengajar di Program ilmu administrasi kekhususan administrasi publik di universitas Brawijaya Malang Universitas Brawijaya Malang yang telah memberikan ilmunya yang berguna bagi saya.
7. Kepala dan seluruh staf karyawan Tata usaha Program Pasca Sarjana ilmu administrasi kekhususan administrasi publik di universitas Brawijaya Malang yang telah banyak membantu kelancaran studi saya selama perkuliahan serta dalam penulisan Disertasi ini hingga selesai.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

8. Teman-teman kuliah seangkatan pada Program Doktor ilmu administrasi kekhususan administrasi publik di universitas Brawijaya Malang untuk segala kekompakan dan semangatnya dalam menjalani perkuliahan dan menyelesiakan Disertasi ini.
9. Terimakasih juga penulis sampaikan kepada keluarga tercinta isteri serta ananda atas dukungan moril dan doa restu dan pengorbanan waktu yang diberikan.
10. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, saya mengucapkan terima kasih atas segala dukungannya.

Surabaya, Juli 2018

Penulis

Isworo Sutristyanto

repository.ub.ac.id

RINGKASAN

Isworo Sutristyanto, 2018, Implementasi Kebijakan Guru dan Dosen (Studi Implementasi Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Kebijakan Guru dan Dosen di Pendidikan Tinggi Vokasi Kedinasan TNI AL), Promotor Prof. Dr. Sumartono MS, Ko Promotor 1 Dr. Bambang Santoso Haryono, M.Si, Ko Promotor 2 Dr. Lely Indah Mindarti, M.Si.

Pendidikan Tinggi Vokasi Kedinasan TNI AL merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional, pemberlakuan UU No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen berdampak pada sistem pendidikan tinggi vokasi kedinasan TNI AL, tujuan kebijakan guru dan dosen adalah menjadikan dosen professional yang dibuktikan dengan kepemilikan sertikasi dosen, dan sampai saat ini tujuan implementasi kebijakan tersebut di sistem pendidikan tinggi vokasi kedinasan belum tercapai, hal ini dibuktikan dengan belum adanya dosen AAL yang bersertifikasi dosen profesional dan mendapat tunjangan sertifikasi dosen. Belum tercapainya dosen pendidikan tinggi vokasi kedinasan yang profesional, maka penulis melakukan penelitian dengan tujuan; 1) mendiskripsikan dan menganalisis implementasi kebijakan guru dan dosen pada sistem pendidikan tinggi vokasi kedinasan dari elemen tujuan pokok dan program-program pendukung; 2) mendiskripsikan dan menganalisis isi kebijakan guru dan dosen; 3) mendiskripsikan dan menganalisis kontek implementasi kebijakan; 4) mendiskripsikan dan menganalisis hasil implementasi kebijakan guru dan dosen, serta 5) menemukan model implementasi kebijakan guru dan dosen di pendidikan tinggi vokasi kedinasan.

Jenis penelitian diskriptif, pendekatan kualitatif, lokasi penelitian Akademi Angkatan Laut (AAL) dengan situs yaitu proses dosen profesional, Sumber data primer hasil wawancara dengan informan kunci Kadisdikal, Paban I Spersal, Kasubdis Bangdik dan Kasubdis Kurikulum Disdikal, sedang data sekunder berupa dokumen-dokumen, peristiwa dan hasil pengamatan, teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, dokumentasi dan wawancara. Keabsahan data melalui empat (4) tahapan yaitu kredibilitas, tranferabilitas, dependabilitas dan konfirmabilitas, sedang metode analisis data dengan model interaktif Milles Hubberman dengan tahapan pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Hasil penelitian, 1) kebijakan guru dan dosen tujuan jelas, terukur, tidak ambigu, harus didukung dengan teori dan hukum yang kuat, dengan program-program pendukung yang saling berhubungan antara program satu dengan yang lainnya (linked), perlu sinkronisasi pada proses pembuatan kebijakan pada tingkat kementerian dan departemen, berjenjang, bertahap, berkesinambungan; 2) isi kebijakan guru dan dosen harus dilandasi kepentingan untuk meningkatkan kualitas dosen Indonesia yang nantinya berdampak pada kualitas sumberdaya manusia Indonesia, bermanfaat dalam mensejahterakan rakyat Indonesia dan didukung oleh pelaksana program yang mempunyai kopetensi dan integritas

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

yang kuat dan mampu mengerahkan dan memimpin seluruh sumberdaya yang ada dalam mencapai tujuan pendidikan nasional; 3) konteks implementasi kebijakan ditentukan oleh strategi, kemampuan lobby dan advokasi para actor yang mampu menjembatani berbagai kepentingan kelompok sasaran dan stakeholder, guna mempermudah pencapaian tujuan kebijakan pendidikan; 4) hasil implementasi belum nampak perubahan yang signifikan, karena masih ada hambatan dalam penerapan kebijakan seperti diskriminasi hak dan kewajiban dosen dibawah kementerian Dikti dan non Dikti, yang berdampak pada kurang ditaati oleh kelompok sasaran dan lemah implementasi dilapangan; 5) model implementasi kebijakan pada pendidikan vokasional kedinasan diawali dari proses penentuan tujuan kebijakan yang memerlukan adanya sinkronisasi, dan tujuan kebijakan harus didasari oleh teori dan hukum yang kuat, pembuatan program-program harus dilaksanakan secara berjenjang dan berkesinambungan yang bermuara pada tujuan pokok kebijakan, isi kebijakan harus ada sanksi dan imbalan yang tegas, serta didukung dengan budaya organisasi yang disiplin, teguh pada tujuan, tidak mengenal menyerah, sehingga dapat mewujudkan tujuan kebijakan guru dan dosen di lembaga pendidikan tinggi vokasional kedinasan dibawah kementrian dan lembaga lain.

Rekomendasi, 1) Koordinasi dan keputusan bersama antara Kemenristek dikti dan Kemenhan tentang penentuan intrumen standarisasi, hak dan kewajiban dosen profesional; 2) Sinkronisasi kebijakan perlu dilakukan sebelum derivativ kebijakan pendukung dibuat untuk memperlancar pencapaian tujuan kebijakan; 3) Perlu adanya derivitasi kebijakan bersama antara Kemenristek Dikti dan Kementerian lain untuk Proses profesionalisasi dosen di pendidikan tinggi vokasional kedinasan segera diwujudkan untuk meningkatkan motivasi kerja dosen; 4) Koordinasikan secara ketat pelaksanaan implementasi kebijakan untuk mencapai dosen yang profesional dengan dibuktikan sertikasi dosen dan tunjangannya; 5) Perlu terminasi kebijakan guru dan dosen agar dapat diimplementasikan dengan mudah dilembaga pendidikan vokasional kedinasan; dan 6) perlu ada upaya reorganisasi dosen di lembaga pendidikan vokasional non dikti.

Kata kunci: Sinkronisasi, koordinasi, profesionalisasi dosen.

repository.ub.ac.id

SUMMARY

Isworo Sutristyanto, 2018, Implementation of Teachers and Lecturers Policy (Implementation Study of Law Number 14/2005 on Teachers and Lecturers Policy in Official Higher Vocational Education), Promotor Prof. Dr. Sumartono MS, Co-Promotor 1 Dr. Bambang Santoso Haryono, M.Si, Co-Promotor 2 Dr. Lely Indah Mindarti, M.Si.

Official Higher Vocational Education is part of the national education system. The enactment of Law No.14 of 2005 on Teachers and Lecturers affects the system of Official Higher Vocational Education in Indonesian Navy. While the aim of the policy of teachers and lecturers is to make professional lecturers which is proved by the ownership of lecturer certification, where currently the purpose of implementation of the policy in the Official Higher Vocational Education system has not been achieved which is proved by the unavailability of certified professional lecturers who get lecturer certification allowance. Due to the unachieved number of professional Official Higher Vocational Education lecturers, the writer conducts a research with these following purposes; 1) describe and analyze the implementation of teachers and lecturers policy on the Official Higher Vocational Education system from the main objective elements and support programs; 2) describe and analyze the contents of teacher and lecturer policy; 3) describe and analyze the context of policy implementation; 4) describe and analyze the results of teacher and lecturer policy implementation, and 5) find a model of policy implementation of teachers and lecturers in Official Higher Vocational Education.

Type of research is descriptive, qualitative approach, location in Indonesian Naval Academy with process sites of professional lecturers, primary data source is the result of interviews with key informants i.e. Head of Naval Education Service, Assisting Officer 1 of Naval Personnel Staff, Head of Sub division of Education Development, and Head of Sub Division of Curriculum Naval Education Service, while secondary data is in the form of documents and observations, lecturers, the writer conducts a research with these following purposes; 1) describe and analyze the implementation of teachers and lecturers policy on the Official Higher Vocational Education system from the main objective elements and support programs; 2) describe and analyze the contents of teacher and lecturer policy; 3) describe and analyze the context of policy implementation; 4) describe and analyze the results of teacher and lecturer policy implementation, and 5) find a model of policy implementation of teachers and lecturers in Official Higher Vocational Education.

Type of research is descriptive, qualitative approach, location in Indonesian Naval Academy with process sites of professional lecturers, primary data source is the result of interviews with key informants i.e. Head of Naval Education Service, Assisting Officer 1 of Naval Personnel Staff, Head of Sub division of

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Education Development, and Head of Sub Division of Curriculum Naval Education Service, while secondary data is in the form of documents and observations, The validity of the data through four (4) stages of credibility, transferability, dependability and confirmability, while data analysis method with Milles Hubberman interactive model with data collection stage, data condensation, data presentation and conclusion and verification.

The results of the research, 1) the policy of teachers and lecturers is clear in its purpose, measurable, unambiguous, must be supported by strong theories and laws, with support programs which are interconnected between the programs (linked), tiered, gradual, continuous; 2) the content of this policy is based on the interest to improve the quality of lecturers that impact on the quality of Indonesian human resources, beneficial in the welfare of the people of Indonesia supported by implementing programs that have strong competence and integrity and able to mobilize and lead all existing resources in achieving national education goals; 3) the context of policy implementation is determined by strategy, lobbying capability and advocacy of actors who are able to bridge various interests facilitate the achievement of policy objectives; 4) the results of implementation has no significant change because there are still obstacles in the implementation of policies such as discrimination of lecturer rights under the Ministry of Higher Education and non-Ministry of Higher Education; 5) the implementation of policy models on official vocational education starting from the policy process needs synchronization of policies, needs for policy objectives that are based on strong theories and laws, the programs must be tiered and sustainable, an existence of sanctions and rewards as well as supported by good organizational culture can achieve the goals of the policy.

Recommendations, 1) Coordination and joint decisions between Ministry of Research, Technology, and Higher Education and Ministry of Defence about the determination of standardization instruments, rights and obligations of professional lecturers is needed; 2) synchronization of policy needs to be done before support policy derivatives are created to facilitate the achievement of policy objectives; 3) Need for joint policy derivation between Ministry of Research, Technology and Higher Education and other Ministries for Professionalization process of lecturers in Official Higher Vocational Education to be realized immediately to improve lecturers' work motivation; 4) Strictly coordinate the implementation of policies to achieve professional lecturers which proved by lecturer certification and its allowance; 5) It is necessary to terminate the policy of teachers and lecturers so that it can be implemented easily in the institutional vocational education institution; and 6) Reorganization effort of lecturers in non vocational educational institutions.

Keywords: Synchronization, coordination, professionalization of lecturers.

repository.ub.ac.id

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah swt. yang telah melimpahkan berkat dan RahmatNya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan Disertasi dengan judul **IMPLEMENTASI KEBIJAKAN GURU DAN DOSEN** (Studi Implementasi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Kebijakan Guru Dan Dosen Di Pendidikan Tinggi Vokasi Kedinasan TNI AL). Penulisan Disertasi ini merupakan syarat yang harus dipenuhi guna memperoleh gelar Doktor Ilmu Administrasi Publik di Universitas Brawijaya Malang.

Saya menyadari bahwa penulisan Disertasi ini tidak akan dapat selesai dengan baik tanpa adanya bantuan berupa masukan, bimbingan pengarahan dan dorongan semangat dari berbagai pihak. Penulisan Disertasi ini tentu tidak terlepas dari kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki penulis, walaupun telah dikerahkan segala kemampuan untuk lebih teliti, tetapi masih dirasakan banyak kekurangtepatan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran yang membangun agar tulisan ini bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Malang, Juli 2018

Penulis

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **ii**
HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI DISERTASI ..... **iii**
PERNYATAAN ORISINALITAS DISERTASI ..... **iv**
RIWAYAT HIDUP ..... **v**
UCAPAN TERIMAKASIH ..... **vi**
RINGKASAN ..... **viii**
SUMMARY ..... **x**
KATA PENGANTAR ..... **xii**
DAFTAR ISI ..... **xiii**
DAFTAR TABEL ..... **xvi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xviii**
DAFTAR ISTILAH ..... **xx**
DAFTAR SINGKATAN ..... **xxiii**

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 29
1.3 Tujuan Penelitian 29
1.4 Manfaat Penelitian 30
1.4.1 Manfaat Teoritis 30
1.4.2 Manfaat Praktis 31

BAB II KAJIAN PUSTAKA 32
2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan 32
2.2 Kebijakan Publik 71
2.2.1. Definisi Kebijakan Publik 71
2.2.2. Proses dan Tujuan Kebijakan Publik 76
2.2.3. Implementasi Kebijakan Publik 82
2.2.4. Tahapan Implementasi Kebijakan Publik 87
2.2.5. Model Implementasi Kebijakan Publik 98
2.2.5.1. Model Donald Van Meter dan Carl Van Horn 99
2.2.5.2. Model Kerangka Analisis Implementasi (*A Framework for Implementation Analysis)* 99
2.2.5.3. Model Implementasi Kebijakan Brian W. Hogwood dan Lewis A. Gunn (*The Top Down Approach*) 103
2.2.5.4. Model Implementasi Kebijakan Merilee S. Grindle 105
2.2.5.5. Model Implementasi Kebijakan Richard Elmore et al 107
2.2.5.6. Model Implementasi Kebijakan Warwick (1979) 108
2.2.5.7. Model Implementasi Publik George Edward III 109
2.2.5.8. Model Bawah-atas Implementasi Kebijakan dari Elmore… 110
2.2.5.9. Model Bawah-atas Jaringan 111
2.2.6. Strategi Kebijakan Publik 112
2.2.7. Aspek-aspek dalam Implementasi Kebijakan Publik 115
2.3 Sistem Pendidikan Tinggi 120
2.3.1 Tujuan, Definisi dan Sistem Pendidikan Tinggi 120
2.3.2 Definisi dan Karakteristik Pendidikan Tinggi 125
2.3.3 Pengertian Sistem Pendidikan Tinggi 126

2.4 Tinjauan tentang Kebijakan dan Sistem Pendidikan 129
2.5 Pemilihan teori yang sesuai 132
2.6 Kerangka Konseptual 138

BAB III METODE PENELITIAN 143
3.1. Jenis Penelitian 143
3.2. Lokasi Penelitian 144
3.3. Fokus Penelitian 145
3.4. Sumber Data 148
3.4.1. Informan 149
3.4.2. Peristiwa 149
3.4.3. Dokumen 150
3.5. Teknik Pengumpulan Data 151
3.6. Keabsahan Data 153
3.6.1 Derajat Kepercayaan (*Credibility)* 153
3.6.2 Derajat Keteralihan (*Transferability)* 159
3.6.3 Derajat Kebergantungan (*Dependability)* 160
3.6.4 Derajat Kepastian (*Confirmability)* 161
3.6.5 Metode Analisis Data 162

BAB IV GAMBARAN UMUM 165
4.1. Gambaran Umum 165
4.1.1. Sejarah Akademi TNI Angkatan Laut 166
4.1.2. Paradigma baru TNI Angkatan Laut Kelas Dunia 171
4.1.3. Peran TNI Angkatan Laut Kelas Dunia 173
4.2. Tugas pokok 174
4.3. Program-Program 178
4.3.1. TNI 179
4.3.2. TNI AL 179
4.4. Standar Dan Capaian Akademi Angkatan Laut Berkelas Dunia 179
4.4.1. Masukan Calon Taruna 179
4.4.2. Kompetensi Lulusan 180
4.4.3. Pendidik dan Tenaga Kependidikan 182
4.4.4. Persyaratan Gadik AAL 183
4.4.5. Peranan Gadik AAL 184
4.4.6. Tugas dan Kewajiban gadik AAL 185
4.5. Struktur Organisasi TNI AL. 188

BAB V DESKRIPSI HASIL PENELITIAN 190
5.1. Implementasi Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen 190
5.2. Tujuan Pokok Kebijakan Guru dan Dosen di AAL 191
5.3. Program-program pendukung dalam memudahkan pencapaian tujuan pokok dalam kebijakan guru dan dosen di pendidikan tinggi vokasi TNI AL 204
5.3.1. Program-program Nasional pendukung pemberlakuan UU Nomor. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen 216
5.4.Isi Kebijakan guru dan dosen di AAL 226
5.4.1 Kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan 226
5.4.2 Jenis manfaat yang akan dihasilkan Implementasi Kebijakan Guru dan Dosen 247

5.4.3 Derajat perubahan yang diinginkan…….. 271
5.4.4 Kedudukan pembuat kebijakan…….. 283
5.4.5 Sumber daya yang dikerahkan…… 298

5.5. Konteks Implementasi..... 304
5.5.1. Kekuasaan, kepentingan dan strategi aktor yang terlibat..... 304
5.5.2 Karakteristik lembaga dan penguasa…… 310
5.5.3 Kepatuhan dan respon pelaksana…… 315
5.6. Hasil kebijakan..... 317
5.7. Existing Model implementasi kebijakan guru dan dosen 324

BAB VI PEMBAHASAN 328
6.1 IImplementasi kebijakan Guru dan Dosen pada sistem pendidikan tinggi vokasi kedinasan TNI Angkatan Laut 328
6.1.1 Tujuan Pokok Kebijakan Dosen..... 330
6.1.2 Program-Program Pendukung..... 335
6.1.3 Isi Kebijakan Guru dan Dosen 340
6.1.3.1 Kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan 340
6.1.3.2 Jenis manfaat yang akan dihasilkan 343
6.1.3.3 Derajat perubahan yang diinginkan 346
6.1.3.4 Kedudukan pembuat kebijakan..... 348
6.1.3.5 Pelaksana program-program..... 350
6.1.3.6 Sumber daya yang dikerahkan..... 353
6.1.4 Konteks Implementasi..... 354
6.1.4.1 Kekuasaan, Kepentingan dan Strategi Aktor yang Terlibat..... 354
6.1.4.2 Karakteristik lembaga dan penguasa..... 356
6.1.4.3 Kepatuhan dan respon pelaksana 360
6.1.5 Hasil Implementasi Kebijakan tentang Guru dan Dosen pada Sistem Pendidikan Tinggi Vokasi Kedinasan TNI AL..... . 363
6.1.5.1 Dampak pada masyarakat, kelompok dan individu 363
6.2 Proposisi..... 366
6.3 Rekomendasi Model Implementasi Kebiajakan Guru dan Dosen di Pendidikan Tinggi Vokasi Kedinasan TNI AL..... 371

BAB VII KESIMPULAN DAN REKOMENDASI..... 373
7.1. Kesimpulan 373
7.2. Rekomendasi..... 382
7.3. Implikasi..... 385

DAFTAR PUSTAKA..... 392

LAMPIRAN 398

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Kebijakan Bidang Pendidikan TNI AL……	15
Tabel 1.2	Rekapitulasi Kesarjanaan samapai tahun 2012……	19
Tabel 1.3	Rekapitulasi Kersarjanaan sampai tahun 2013……	19
Tabel 1.4	Rekapitulasi Kersarjanaan sampai tahun 2014……	20
Tabel 1.5	Rekapitulasi Pendidikan Akademik 2010-1014……	20
Tabel 1.6	Daftar Kesarjanaan Gadik Lemdik AAL dan Seskoal…	22
Tabel 1.7	Mata Kuliah khusus yang belum ada dari dosen umum…	25
Tabel 2.1	Mapping Penelitian Terdahulu Yang Relevan……	60
Tabel 2.2	Definisi Kebijakan Publik……	74
Tabel 2.3	Proses Kebijakan Publik……	79
Tabel 2.4	Tahapan Implementasi Kebijakan Publik.....	90
Tabel 2.5	Perbandingan Teori Atas-bawah dan Bawah-atas……	98
Tabel 2.6	Matrik pemilihan teori yang relevan berdasarkan elemen Implementasi Kebijakan ……	135
Tabel 2.7	Matrik pemilihan teori yang relevan berdasarkan hasil Penelitian terdahulu ……..	137
Tabel 4.1	Daftar Data Penelitian Dosen AAL ……..	185
Tabel 4.2	Tabel Rekapitulasi Pengabdian Masyarakat oleh AAL ….	186
Tabel 4.3	Rekapitulasi Ijazah Akademik Dosen AAL ……..	187
Tabel 4.4	Rekapitulasi Jabatan Fungsional Dosen AAL ……..	187
Tabel 4.5	Rekapitulasi Dosen Tugas Belajar ……..	187
Tabel 5.1	Daftar Beasiswa TNI AL ……	207
Tabel 5.2	Daftar Personel TNI AL yang berhak gunakan gelar akademik….....	207
Tabel 6.1	Matrik Ringkasan hasil penelitian dan proposisi ……..	367

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Penyetaraan Kelompok Keahlian dgn Pendidikan Formal..	8
Gambar 2.1	Kebijakan Publik Sebagai Ujung Ideologi……	73
Gambar 2.2	Implementasi Kebijakan Publik	83
Gambar 2.3	Rangkaian Implementasi Kebijakan.....	84
Gambar 2.4	Implementasi Kebijakan dalam lingkup kecil.....	87
Gambar 2.5	Implementasi Kebijakan dalam Lingkup Besar.....	88
Gambar 2.6	Tahapan Implementasi Kebijakan Publik….....	95
Gambar 2.7	Implementasi Kebijakan Model Donald Van Meter dan Carl Van Horn……	99
Gambar 2.8	Implementasi Kebijakan Publik Model Sabatier……	102
Gambar 2.9	Implementasi Kebijakan Publik Model Merilee S.Grindle..	107
Gambar 2.10	Implementasi Kebijakan Publik Model Warwick….....	109
Gambar 2.11	Implementasi Kebijakan Publik Model George Edward IIII..	110
Gambar 2.12	Implementasi Kebijakan Publik Model Jaringan ……..	111
Gambar 2.13	Implementasi Kebijakan Publik Model Jaringan Bintang….	112
Gambar 2.14	Proses Kerja dari Kebijakan Publik……	113
Gambar 2.15	Sistem Pendidikan Tinggi.....	128
Gambar 2.16	Kerangka Konseptual……	142
Gambar 3.1	Komponen-Komponen Analisis Data Interaktif…….	163
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Politeknik AL ……..	171
Gambar 4.2	Struktur Organisasi AAL …….	188
Gambar 4.3	Struktur Organisasi TNI AL bidang Pendidikan……	189
Gambar 5.1	Prosedur Sertifikasi Dosen ……	220
Gambar 5.2	Kelembagaan Pendidikan Tinggi di bawah Presiden…….	286
Gambar 5.3	Kelembagaan Pendidikan Tinggi dibawah Menteri……..	287
Gambar 5.4	Struktur Organisasi TNI AL ……...	291
Gambar 5.5	Struktur Organisasi Pendidikan di TNI AL ……	292
Gambar 5.6	Sinkronisasi Pembuatan Kebijakan Pendidikan ……	292
Gambar 5.7	Struktur Organisasi AAL ……..	296
Gambar 5.8	Model Existing Implementasi Kebijakan dosen AAL……	317
Gambar 6.1	Kekuasaan dihubungkan dengan gaya kepemimpinan untuk Bawahan yang berkemampuan Rendah sampai Sedang….	355

Gambar 6.2 Kekuasaan dihubungkan dengan gaya kepemimpinan
Untuk Bawahan yang berkemampuan tinggi …… 355
Gambar 6.3 Rekomendasi Model Implementasi kebijakan Guru dan
Dosen di Penidikan Tinggi Vokasi Kedinasan TNI AL …… 372

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

DAFTAR ISTILAH

1. **Gadik.** Tenaga pendidik berada di bagian terdepan penentu mutu pendidikan guna menciptakan sumber daya manusia yang berkualiats. Di tangan gadiklah akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas baik kematangan emosional dan moral serta spiritual secara akademis maupun *skill* (keahlian).

2. **Gapendik**. Tenaga kependidikan harus memiliki latar belakang keilmuan yang sesuai bidangnya (minimal S1) dan bersertifikat kompetensi sesuai bidang bagi teknisi, laboran, analis dan pustakawan yang memiliki kemampuan untuk memberi layanan kinerja yang tinggi.

3. **Dosen** adalah pendidik profesioanal dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, menegmbangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, tekhnologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

4. **Jarlatsuh.** Pengajaran, pelatihan dan pengasuhan, jenis-jenis metode pengajaran.

5. **Pelatih** adalah sebutan kepada personel Akademi Angkatan Laut yang memiliki tugas khusus sebagai pelatih taruna.

6. **Pengasuh.** Personel yang melaksanakan suatu proses/cara dalam hal membimbing,merawat,membantu dan melatih taruna.

7. **Taruna** adalah sebutan khusus untuk prajurit siswa yang melaksanakan pendidikan pertama (Dikma) di Akademi Angkatan Laut.

8. **Diktuk** (Pendidikan Pembentukan) adalah pendidikan untuk membentuk peserta didik yang berasal dari golongan bintara/tamtama menjadi perwira/bintara yang ditempuh melalui pendidikan keprajuritan dan dasar golongan perwira/bintara, dengan tujuan agar memiliki sikap mental, kepribadian, pengetahuan dan keterampilan serta kesamaptaan jasmani yang sesuai dengan peranan dan golongan/strata kepangkatan sebagai prajurit TNI.

9. **Dik Iptek** (Pendidikan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi) adalah pendidikan untuk membentuk dan mengembangkan Prajurit TNI Angkatan Laut agar menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi tertentu guna mendukung terwujudnya profesionalisme dan jiwa juang prajurit TNI Angkatan Laut dalam rangka melaksanakan tugas TNI sebagai kekuatan pertahanan negara.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

10. **Diklapa** (Pendidikan Lanjutan Perwira) adalah pendidikan untuk memantapkan kemampuan Perwira TNI Angkatan Laut pada strata taktis dengan proyeksi penugasan pada bidang penggunaan dan pembinaan kekuatan alutsista TNI Angkatan Laut. Ketentuanketentuan Diklapa,

11. **Tentara Profesional** adalah tentara yang mahir menggunakan peralatan militer, mahir bergerak dan mahir menggunakan alat tempur serta mampu melaksanakan tugas secara terukur untuk memenuhi nilainilal akuntabilitas. Untuk itu tentara perlu dilatih dalam menggunakan senjata den peralatan militer lainnya dengan balk, dilatih manuver taktik secara baik dididik dalam ilmu pengetahuan dan teknologi secara baik, dipersenjatai dan dilengkapi dengan baik serta kesejahteraan prajuritnya dijamin oleh negara sehingga diharapkan mahir bertempur.

12. **Pembinaan** adalah segala usaha, pekerjaan, penyusunan, pembangunan, pengembangan, pengerahan, penggunaan dan pengendalian segala sesuatu secara berdaya guna dan berhasil guna.

13. **Pembinaan Tenaga Pendidik** adalah segala usaha, pekerjaan yang berhubungan dengan penyediaan, pendidikan dan latihan, penggunaan, perawatan dan pemisahan gadik, agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat mencapai hasil yang optimal.

14. **Peserta Didik** adalah sebutan umum untuk Pasis, Kadet, taruna, siswa, anak didik, pelajar, murid, dan sebagainya sesuai dengan sebutan atau panggilan yang berlaku di lembaga pendidikan masing-masing.

15. **Dikbangum** (Pendidikan Pengembangan Umum) adalah pendidikan kejenjangan dan berlanjut untuk mengembangkan kemampuan umum yang diperoleh dari berbagai pendidikan, pelatihan dan penugasan sebelumnya, dalam rangka proyeksi penggunaan prajurit selanjutnya.

16. **Dikbangspes** (Pendidikan Pengembangan Spesialisasi) adalah pendidikan yang ditempuh setelah pendidikan pertama untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan teknis serta spesialisasi yang diperoleh dari daur pendidikan, pelatihan dan penugasan sebelumnya dalam rangka proyeksi penggunaan prajurit selanjutnya.

17. **Dik Formal** (Pendidikan Sekolah) Pendidikan sekolah diberikan kepada prajurit untuk membekali, memelihara, meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan dan atau keterampilan tertentu yang disusun secara sistematis dan diselenggarakan oleh Lemdik. Pendidikan sekolah selain dilaksanakan di dalam negeri juga dapat dilaksanakan di luar negeri sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

18. **Dik Non Formal** (Pendidikan Luar Sekolah). Pendidikan luar sekolah diberikan kepada personel untuk membekali, memelihara, meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan dan atau keterampilan tertentu, yang diselenggarakan tidak melalui pendidikan sekolah tetapi melalui penataran, penyuluhan dan penyegaran.

19. **Diktukpa** (Pendidikan Pembentukan Perwira) adalah pendidikan untuk membentuk bintara terpilih untuk dididik menjadi perwira dengan memanfaatkan dan mengembangkan keterampilan dan pengalaman yang dimiliki.

20. **Dik Seskoal** (Pendidikan Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut) adalah pendidikan tertinggi bagi perwira di lingkungan TNI Angkatan Laut pada strata pembina strategis, yang diarahkan untuk mendidik dan memantapkan Pamen TNI Angkatan Laut.

21. **Dik Sesko TNI** (Pendidikan Sekolah Staf dan Komando TNI). Merupakan pendidikan tertinggi di lingkungan TNI pada strata pembina strategis, yang diharapkan untuk mendidik dan memantapkan Pamen TNI.

DAFTAR SINGKATAN
LIST OF ABBREVIATIONS

1.	AAL	Akademi Angkatan Laut (*Indonesian Naval Academy*)
2.	Alins	Alat Instruksi (*Instruction Equipment*)
3.	Alongins	Alat Penolong Instruksi (*Instruction Aid)*
4.	BNSP	Badan Nasional Sertifikasi Profesi (*National Certification Institution Profession)*
5.	Diklapa	Pendidikan Lanjutan Perwira (*Officers Advanced Education)*
6.	Dikspespa	Pendidikan Spesialis Perwira (*Officers Specialist Training*)
7.	Diktukba	Pendidikan Pembentukan Bintara (*Non-Commissioned Officer Formation Of Education)*
8.	Diktukpa	Pendidikan Pembentukan Perwira (*Officer Formation Education*)
9.	Dikti	Pendidikan Tinggi (*Higher education*)
10.	Gadik	Tenaga Pendidik (*Education Instructor*)
11.	Gapendik	Tenaga Penyelenggara Pendidikan (*Education Supporting Worker)*
12.	KKNI	Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (*Indonesian National Qualification Frame)*
13.	Kodiklatal	Komando Pendidikan dan Latihan Angkatan Laut (*Naval Education & Training Command)*
14.	LPND	Lembaga Pemerintah Non Departemen (*Non-Departemental Govermmant Agencies)*
15.	Matla	Matra Laut (Sea Part)
16.	Menristek	Menteri Riset dan Teknologi (*Minister of Research and Technology)*
17.	PT	Perguruan Tinggi (*College*)
18.	PTK	Perguruan Tinggi Kedinasan (*Higher Education Service*)
19.	Pwa PK	Perwira Prajurit Karier (*Career Officer*)
20.	Prodi	Program Studi (*Study Program*)
21.	STr Han	Sarjana Terapan Pertahanan (*Bachelor of Applied Defense)*
22.	TNI AL	Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut (*Indonesian Navy*)
23.	Aspers	Asisten Personel (*Personnel Assistant*)
24.	Kasal	Kepala Staf Angkatan Laut (Chief of Navy)
25.	Disdikal	Dinas Pendidikan Angkatan Laut (*Naval Education Services)*
26.	Jarlatsuh	Pengajaran, Pelatihan dan Pengasuhan (*Teaching Training and Parenting)*

repository.ub.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Fundamental dalam bidang Pendidikan Tinggi di Indonesia tidak terlepas dari masalah kebijakan yang sifatnya besar dan luas cakupannya, memiliki hierarki panjang, terprosedur dan standar yang terperinci (Dwiyanto, 2011), selanjutnya tataran ini disebut sebagai kebijakan pendidikan. Kebijakan pendidikan dikemukakan sebagai keputusan-keputusan yang berkaitan dengan perbaikan dan penyempurnaan penyelengaraan sistem pendidikan mulai dari perumusan, implementasi, dan evaluasi oleh para administrator pendidikan (Gaffar, 2007).

Pendidikan Tinggi di Indonesia sesungguhnya adalah kebijakan pendidikan yang sekular-materialistik, menurut Anderson (1975) menyatakan kebijakan merupakan arah tindakan yang ditetapkan oleh seorang aktor atau sejumlah aktor dalam mengurai persoalan maupun masalah, sedang kebijakan yang ditetapkan oleh beberapa aktor disebut kebijakan publik yang mempunyai sifat (1) kebijakan publik berorientasi pada tujuan, (2) kebijakan publik merupakan pola tindakan dan arah yang dilakukan oleh pejabat pemerintah. Sedangkan menurut Kaban (2014) bahwa administrasi publik adalah implementasi dari tujuan yang sudah ditetapkan pada konstitusi suatu Negara, sehingga administrasi publik adalah cara untuk merealisasikan tujuan yang sudah ditetapkan dari dimensi yang sangat berpengaruh yaitu dimensi Kebijakan itu sendiri, dimensi struktur organisasi, dimensi Manajemen, dimensi etika, dimensi Lingkungan dan dimensi ankuntabilitas Kinerja, hal demikian dibuktikan

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

sesuai bunyi Pasal 15 Undang-undang Sistim Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Bab IV tentang jenjang, jenis dan jalur pendidikan yang pada intinya pendidikan terdiri dari pendidikan umum, kejuruan, akademik, profesi, vokasi, keagamaan, dan khusus. Berpijak pada regulasi tersebut, jejang pendidikan tinggi merupakan pengejawentahan iklim akademik yang sehat, menuju pada ketercapaian masyarakat akademik professional, bagaimana dengan pendidikan tinggi kedinasan di TNI AL dihubungkan fenomena tersebut, sehingga sangat menarik untuk ditelaah.

Yang dimaksud pendidikan tinggi di TNI AL oleh penulisan adalah pendidikan yang peserta didiknya memiliki kelulusan minimal telah lulus pendidikan menengah atas seperti pendidikan pembentukan bintara TNI AL (Diktukba), pendidikan pembentukan perwira TNI AL (Diktukpa), Akademi Angkatan Laut (AAL), pendidikan perwira karier (Dik PK), Pendidikan Spesialis Perwira (Dikspespa), pendidikan lanjutan perwira (Diklapa) dan pendidikan sekolah komando angkatan laut (Seskoal).

Fenomena yang menarik dibahas dalam tulisan ini adalah perubahan sistem pendidikan tinggi di Indonesia yang mengarah pada jenjang, bentuk, jenis, dan komponen pendidikan sehingga kebijakan tersebut mempengaruhi secara prosedural operasional sesuai dengan perkembangan peraturan yang berlaku dari waktu ke waktu dalam penyelenggaraan pendidikan di TNI Angkatan Laut. Untuk menjawab fenomena dalam menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, dan peningkatan mutu beserta relevansinya maka effisiensi dalam manajemen pendidikan mutlak dibenahi untuk menjawab tantangan perkembangan lingkungan strategis yang akan datang, utamanya perkembangan legal formal/perundang-undangan pendididkan tinggi nasional

sesuai dengan pendapat Muchlis Hamdi dalam bukunya Kebijakan publik, Proses ,Analisis dan Partisipasi menyatakan sebagai berikut:

> “setiap kebijakan publik selalu termuat dalam hukum positif Indonesia karena pemerintah merupakan badan yang mempunyai kewenangan membuat undang-undang atau peraturan yang wajib dipatuhi oleh masyarakatnya dan untuk menegakkan undang-undang yang dibuatnya, maka pemerintah punya kewenangan untuk menerapkan sanksi kepada warga yang melanggarnya”.

Undang-undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi Nasional pada pasal 16, menyatakan bahwa jenis pendidikan tinggi yaitu pendidikan akademik, vokasi dan profesi, sedang jenjang pendidikan tinggi adalah pendidikan setelah lulus pendidikan menengah atas yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doctor. Dalam pasal (1) Undang-undang nomor 12 tahun 2012 dinyatakan pendidikan tinggi harus melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi, dimana perguruan tinggi menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang berstandar pada pendidikan tinggi nasional dengan menerapkan system penjaminan mutu pendidikan tinggi yang terilustrasi dari luaran hasil akreditasi yang diselenggarakan oleh Badan Akreditasi Nasional maupun Badan Akreditasi Khusus untuk mengembangkan dan meningkatkan mutu pendidikan.

Pendidikan TNI AL pada awalnya adalah merupakan pendidikan kedinasan, dimana pendidikan kedinasan adalah pendidikan profesi yang diselenggarakan oleh kementerian, kementerian lain, atau lembaga pemerintah nonkementerian yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dalam pelaksanaan tugas kedinasan bagi pegawai negeri dan calon pegawai negeri. Pendidikan pada saat itu belum mempunyai standarisasi pendidikan tinggi nasional sehingga lulusan dari pendidikan kedinasan tidak

dapat disetarakan dengan pendidikan akademik perguruan tinggi lain, yang hasil lulusan tidak menyandang gelar akademik, dan tidak dapat meneruskan kejenjang pendidikan akademik yang lain. Dengan diberlakukan Undang-undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi ini maka ada beberapa pendidikan di TNI AL yang tergolong dalam jenjang pendidikan tinggi kedinasan jenis vokasional dengan program sarjana dan magister yang kelulusannya mempunyai hak untuk menyandang gelar akademik seperti Sarjana terapan dan magister terapan dengan melengkapi dan memenuhi persyaratan yang telah diberlakukan oleh perundang-undangan tentang pendidikan tinggi di Indonesia.

Upaya pemenuhan persyaratan sesuai undang-undang pendidikan tinggi di Indonesia dilakukan dengan restrukturisasi organisasi, reposisi organisasi, aktualisasi tenaga pendidikan dan melakukan kegiatan lain guna menyelaraskan kebijakan pendidikan TNI AL dengan kebijakan Pendidikan tinggi nasional, yang berstandar pendidikan tinggi Nasional ditambah dengan standar penelitian dan standar pengabdian kepada masyarakat, sehingga berdampak terhadap adminstrasi pendukungnya sesuai dengan aturan yang berlaku seperti struktur organisasi selaku satuan pelaksana pendidikan, dan utamanya penyelarasan terhadap 10 komponen pendidikan TNI AL dan nomenklatur yang berlaku sesuai undang-undang.

Sepuluh (10) komponen pendidikan TNI AL yang dimaksud antara lain kurikulum pendidikan, Paket instruksi, Tenaga Pendidik (Gadik), Tenaga kependidikan (Gapendik), Peserta didik, alat intruksi dan alat penolong instruksi (Alins/Alongins), metode pendidikan, evaluasi pendidikan, vasilitas pendidikan dan anggaran. Adapun satuan pendidikan tinggi di TNI AL yang bersifat kedinasan dan vokasional adalah Akademi Angkatan Laut (AAL) serta Sekolah

Staf dan Komando Angkatan Laut (SESKOAL), dimana mulai tahun 2011 atau angkatan AAL ke 56 lulusannya telah bergelar sarjana terapan pertahanan (STr Han) dengan melakukan perancangan ulang (redesign), penataan organisasi (reorganisasi), penataan struktur (restrukturisasi), standarisasi dan sinkronisasi 10 komponen pendidikan yang disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi TNI AL yang diselaraskan dengan legal formal pendidikan yang berlaku secara nasional, bilateral maupun internasional.

Komponen pendidikan tinggi kedinasan vokasional TNI AL telah dilaksanakan restrukturisasi terhadap beberapa komponen pendidikan seperti: (1) Kurikulum, dengan melakukan revisi visi, misi dan tujuan pendidikan, mengubah system jam pelajaran (jampel) menjadi SKS; (2) Paket instruksi, telah dilakukan revisi isi paket instruksi disesuaikan dengan jenis *out come* pendidikan vokasi yang komposisi pelajaran dan praktik diharapkan mencapai komposisi 50% teori dan 50% praktek; (3) Tenaga Pendidik (Dosen), telah dilaksanakan inventarisir dosen tetap di AAL sesuai dengan gelar akademik yang telah disyaratkan dan kompetensi yang dimiliki untuk mata kuliah dasar dan umum, namun untuk mata kuliah profesi seperti Astronomi, memuat, stabilitas kapal, olah gerak kapal, kesenjataan, maneuver taktis, komunikasi dan mata kuliah kesenjataan belum sesuai persyaratan karena rata-rata tenaga pengajarnya belum mumpunyai gelar akademik, belum mempunyai sertifikasi kompetensi profesi, belum ada standarisasi profesi, dan belum ada pengakuan dari profesi para gadik mata kuliah profesi tersebut; (4) Tenaga Kependidikan (Gapendik), tenaga kependidikan yang mengawaki belum sepenuhnya fahami secara baik tentang manajemen kependidikan, sehingga perlu adanya standarisasi personel kependidikan yang ditempatkan dilembaga pendidikan, serta penataan kembali

untuk penempatan tenaga kependidikan; (5) Peserta didik (Taruna, Perwira Siswa), peserta didik perlu adanya evaluasi rekrutmen taruna dan perwira siswa yang ikut pendidikan tinggi vokasional kedinasan di TNI AL; (6) Alins/Alongins, perlu adanya modernisasi alins/ alongis dan pemenuhan kelengkapan alat peraga, dengan lakukan inventarisasi alins/ alongins dan pemetaan kembali alins/ alongins yang menunjang dalam proses belajar mengajar untuk tercapainya asas belajar mengajar yang sangkil dan mangkus; (7) Metode Pendidikan, perlu adanya pengembangan metode proses belajar mengajar yang saat ini dengan metode Pelajaran, pelatihan dan pengasuhan yang lebih effektif lagi dengan capain keluaran peserta didik yang tanggap, tanggon dan trengginas sesuai doktrin-doktrin militer yang berlaku di TNI AL; (8) Evaluasi Pendidikan, evaluasi pendidikan saat ini dilakukan belum professional, karena belum adanya standarisasi yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan dan belum memahami makna keluaran hasil evaluasi dalam rangka implementasi untuk peningkatan mutu pendidikan; (9) Fasilitas Pendidikan, perlu adanya upgrading terhadap bebarapa fasilitas pendidikan untuk memenuhi syarat sesuai standarisasi pendidikan tinggi kedinasan vokasional Nasional di TNI AL; (10) Anggaran, perlu adanya pengalokasian anggaran untuk pembuatan program-program menyelaraskan kebijakan pendidikan tinggi kedinasan vokasional TNI AL dengan standar pendidikan tinggi nasional sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan dapat mencapai tujuan pendidikan tinggi kedinasan vokasional TNI AL secara effektif dan efisien.

AAL angkatan 56 dan SESKOAL angkatan ke 53 berhak menyandang gelar professional yaitu Sarjana Terapan Pertahanan Matra Laut dan lulusan pendidikan pengembangan TNI AL setingkat Sesko Angkatan berhak

menyandang gelar professional Magister Terapan Pertahanan Matra Laut, maka perlu adanya upaya ekstra dalam rangka memenuhi standarisasi dosen mata kuliah profesi yang sampai saat ini belum terstandar secara baik dengan penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI).

Peraturan Presiden nomor 8 tahun 2012 tentang KKNI, isinya mengatur tentang bagaimana keahlian setiap individu insan Indonesia dihargai dan disetarakan dengan keahlian yang didapat pada pendidikan formal atau tingkatan akademik dimana level 1, disejajar dengan kompetensi lulusan SMP, level 2 disejajarkan dengan kompetensi lulusan SMA, level 3 disejajarkan dengan kompetensi lulusan diploma-1, level 4 disejajarkan dengan kompetensi lulusan diploma-2, level 5 disejajarkan dengan kompetensi lulusan Sarjana terapan, level 7 disejajarkan dengan kompetensi lulusan profesi/spesialis, level 8 disejajarkan dengan kompetensi lulusan pascasarjana S-2 dan level 9 disejajarkan dengan kompetensi lulusan pascasarjana S-3/doktoral.

Kompetensi keahlian yang dimiliki oleh personel TNI AL sangatlah beragam, hal ini disebabkan oleh bidang tugas yang diemban oleh masing-masing personel TNI AL yang menyelenggarakan pertahanan pada matra laut mempunyai jenis persenjataan, medan tugas yang diemban meliputi beberapa wahana yaitu darat, laut, udara dan bawah laut. Adapun kompetensi yang harus dimiliki mempunyai strata pada tingkat teknis, taktis dan strategis, untuk perwira korp Pelaut saja mempunyai kompetensi bidang Komunikasi, Navigasi, peperangan atas air dan peperangan bawah air, pada dasarnya kompetensi keahliannya cukup banyak, beragam dan mempunyai strata herarkhi yang berbeda-beda.

Peraturan Presiden nomor 8 tahun tentang KKNI tersebut diatas dihadapkan dengan berbagai jenis dan strata kompetensi yang dimiliki anggota TNI AL maka perlu mekanisme dan badan yang mempunyai kewenangan standarisasi dan sertifikasi kopentensi seperti BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) yaitu suatu badan nasional standarisasi kompetensi untuk memberikan sertifikasi atau levelering keahlian untuk distandarisasi ke tabel KKNI yang telah ditetapkan, siapa yang mempunyai kewenangan untuk menentukan levelering kompetensi yang dimiliki oleh personel TNI AL?. Berdasarkan Permendikbud nomor 73 tahun 2013 tentang penerapan KKNI, pada pasal (2) berbunyi

> "Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) bidang pendidikan tinggi merupakan kerangka penjenjangan kualifikasi yang dapat menyandingkan, menyetarakan, dan mengintegrasi-kan capaian pembelajaran dari jalur pendidikan nonformal, pendidikan informal, dan/atau pengalaman kerja ke dalam jenis dan jenjang pendidikan tinggi".

Gambar.1.1 Penyetaraan kelompok keahlian dengan pendidikan formal.

Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada bab V tentang kualifikasi, kompetensi, sertifikasi, dan jabatan akademik untuk dosen adalah sebagai berikut: (1) Kualifikasi akademik adalah ijazah yang

dipersyaratkan oleh jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki dosen sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal ditempat penugasan; (2) Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dikuasai, dan dihayati setiap dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; (3) Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat tenaga pendidikan untuk dosen; (4) Jabatan akademik dosen tetap terdiri atas asisten ahli, lektor, lektor kepala dan prosesor dengan persyaratan yang sudah ditetapkan dengan peraturan menteri.

Beberapa kebijakan pemerintah yang sudah dikeluarkan dalam mengatur pendidikan di Indonesia antara lain UU Nomor 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas, UU Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan tinggi, UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Presiden nomor 8 tahun 2012 tentang KKNI, tidak sertamerta dapat diimplementasikan dilapangan oleh seluruh aktor yang berkepentingan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam undang-undang tersebut karena beberapa faktor yang berpengaruh, sesuai pendapat para ahli implementasi kebijakan.

Pendapat Ripley dan Franklin (1986) menyatakan kompleksitas implementasi kebijakan tidak saja dipengaruhi oleh banyaknya aktor dan unit organisasi yang terlibat, namun proses implementasi juga dipengaruhi oleh variabel-variabel yang sangat komplek, baik variabel individual maupun variabel organisasional dan masing-masing variabel saling berpengaruh dan berinteraksi satu sama lain. Interaksi variable-variabel tersebut maka berbagai aktor, organisasi diperlukan prosedur-prosedur, teknik bekerjasama untuk menjalankan kebijakan-kebijakan atau program-program dalam mencapai tujuan kebijakan yang effektif dan effisien.

Variable-variabel yang dimaksudkan oleh Ripley dkk tersebut menurut beberapa ahli implementasi kebijakan adalah : (1) George C. Edwards III antara lain variabel (a) komunikasi, (b) sumberdaya, (c) disposisi dan (d) struktur birokrasi; (2) Merilee S.Grindle antara lain (a) variabel isi kebijakan; dan (b) Variabel lingkungan kebijakan; (3) Daniel A.Mazmanian dan Paul A.Sabatier adalah (a) Karakteristik dari masalah; (b) Karakteristik kebijakan/ undang-undang dan Variabel lingkugan; (4) Van Meter dan Van Horn terdiri dari variabel (a) standard dan sasaran kebijakan, (b) sumberdaya, (c) komunikasi antar organisasi dan penguatan aktivitas, (d) karakteristik agen pelaksana, dan (e) kondisi social, ekonomi dan politik, (f) disposisi implementor; (5) G. Shabbir Cheema dan Dennis A.Rondinelli yaitu variabel (a) kondisi lingkungan, (b) hubungan natar organisasi, (c) sumberdaya organisasi untuk implementasi program, (d) karakteristik dan kemampuan agen pelaksana; dan (6) David L.Wiemer dan Aidan R.Vining variabelnya adalah (a) logika kebijakan, (b) lingkungan tempat kebijakan dioperasionalkan, dan (c) kemampuan implementor kebijakan.

Dari pendapat beberapa pakar implementasi kebijakan, maka varibel berpengaruh adalah: (a) komunikasi (b) sumberdaya, (c) disposisi, (d) struktur birokrasi, (e) isi kebijakan, (f) lingkungan kebijakan, (g) Karakteristik dari masalah, (h) logika kebijakan. Sedangkan Grindle (1980) tugas utama dari implementasi adalah membentuk suatu kaitan (linkage) agar tujuan kebijakan mudah direalisasikan dengan membuat program-program tindakan yang kesemuanya mengarah kepada tercapainya tujuan kebijakan yang telah ditetapkan. Van Horn dan Van Meter (1975) membatasi implementasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu maupun

kelompok-kelompok aktor pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan kebijakan yang telah ditetapkan dalam keputusan kebijakan sebelumnya.

Tindakan-tindakan tersebut termasuk mengubah keputusan untuk menjadi tindakan operasional, baik dalam jangka pendek maupun panjang dalam pencapaian sasaran antara maupun sasaran lanjutan guna mencapai tujuan pokok. Sehingga tahap implementasi kebijakan belum akan dimulai sebelum sasaran antara, sasaran lanjutan dan tujuan pokok ditetapkan, sehingga bermakna implementasi kebijakan dilaksanakan setelah undang-undang ditetapkan.

Dari pendapat pakar seperti Grindle, Van Horn dan Van Meter implementasi public mengandung arti pencapaian tujuan pendidikan di AAL dapat tercapai, bila melaksanakan program-program tertentu dengan membentuk jaringan kerja antara stakeholder yang terlibat seperti pemerintah, leglisatif, implementor, kelompok sasaran dan masyarakat berdmpak untuk mencapai tujuan pendidikan dengan menjalankan program-program yang mendukung tercapainya dosen yang professional dengan melaksanakan program sertifikasi dosen.

Kebijakan pendidikan tinggi Nasional berpengaruh terhadap penyelenggaraan Pendidikan tinggi di TNI Angkatan Laut dalam pola dan struktur, jenis pendidikan, hasil didik atau lulusan masing-masing strata pendidikan. Penyetaraan lulusan antara pendidikan akademik dan pendidikan vokasi berdampak pada kuantitas dan kualitas dosen militer yang terstandarisasi selaku tenaga pendidik pada sistem pendidikan TNI AL yang diselaraskan dengan kebijakan nasional yang berlaku.

Pendidikan kedinasan dalam bagian VIII UU Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dimana pendidikan TNI Angkatan Laut merupakan Pendidikan kedinasan yang mempunyai makna:

(1) Pendidikan Kedinasan adalah pendidikan profesi yang diselenggarakan oleh departemen atau lembaga pemerintah non departemen;
(2) Pendidikan Kedinasan mempunyai fungsi meningkatkan kemampuan & ketrampilan dalam pelaksanaan Kedinasan;
(3) Pendidikan Kedinasan diselenggarakan melalui pendidikan formal dan non formal.

Keputusan Menteri Pendidikan Nasional (Kepmendiknas) Nomor. 234/U/2000 tentang Pedoman Pendirian Perguruan Tinggi dijelaskan maksud dari Perguruan Tinggi Kedinasan (PTK) adalah:

> "Perguruan tinggi kedinasan selanjutnya disebut PTK adalah akademi, politeknik dan sekolah tinggi yang diselenggarakan oleh Menteri lain atau pimpinan lembaga pemerintah non departemen (LPND) untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas kedinasan bagi pegawai atau calon pegawai di lembaga yang bersangkutan".

Undang-undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Perguruan Tinggi (PT) dalam bagian ketiga Jenis Pendidikan Tinggi adalah pendidikan akademik, vokasi dan profesi. Dimana pada pasal 15, 16 dan 17 UU tersebut menyatakan bahwa jenis pendidikan akademik merupakan Pendidikan tinggi program sarjana dan/ program pasca sarjana yang diarahkan pada penguasaan dan pengembangan cabang ilmu pengetahuan dan teknologi.

Sedang pendidikan tinggi vokasi merupakan pendidikan tinggi program diploma yang menyiapkan mahasiswanya mempunyai keterampilan bekerja dan keahlian terapan tertentu sampai program sarjana terapan dan pendidikan vokasi dapat dikembangkan oleh pemerintah sampai program magister terapan atau doktor terapan. Pada pasal 17 menyatakan tentang jenis pendidikan profesi

merupakan pendidikan tinggi setelah program sarjana yang menyiapkan mahasiswa dalam pekerjaan yang memerlukan persyartan keahlian khusus.

Sedang arti pendidikan tinggi dalam Pasal (1) pada Undang-undang 12 tahun 2012 adalah:

> "Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia."

Pasal (16) UU nomor 12 tahun 2012 tentang pendidikan Tinggi Nasional menyatakan pendidikan vokasi diselenggarakan dalam bentuk perguruan tinggi Akademi, Politeknik dan Sekolah Tinggi. Pidato Presiden ke 6 Republik Indonesia Dr. Susilo Bambang Yudhonyono dalam forum diskusi Tentang TNI menyatakan bahwa Perwira TNI harus merupakan seorang sarjana, adapun kondisi riil saat ini banyak para perwira tidak mempunyai gelar akademik, utamanya para perwira lulusan dari pendidikan pembentukan perwira maupun lulusan dari AKABRI (Akademi Angkatan Bersenjata Republik Indonesia).

Pola dan struktur Pendidikan Perwira yang diselenggarakan di TNI Angkatan Laut adalah Pendidikan Pertama Tamtama, Bintara dan Perwira. Perdidikan Pewira terdiri dari pendidikan pertama Perwira (Dikmapa), Pendidikan Pembentukan Perwira (Diktukpa), Pendidikan Pengembangan Spesialisasi Perwira (Dikbangspespa), Pendidikan Pengembangan Umum (Dikbangum), dan Pendidikan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (Dik Iptek).

Untuk pendidikan pertama perwira (Dikmapa) dapat masukan atau intake dari Akademi Angkatan Laut (AAL) yang dahulu adalah AKABRI Bagian Laut dan saat ini merupakan pendidikan vokasi bergelar sarjana terapan strata D-IV, *intake* perwira dari pendidikan pembentukan Perwira (Diktupa) yang rata-rata

lulusan perwira dari pendidikan diktukpa belum mempunyai gelar akademik strata satu (S-1). sedang Dikmapa dari sumber lain yaitu dari Perwira Prajurit Karier (Pa PK) yang sumber masukan dari D-III, S-1 atau S-1 Profesi, sehingga sesuai dengan undang-undang 34 tahun 2004 tentang TNI, maka perwira TNI AL yang menyandang sarjana S-1 merupakan keniscayaan.

Bagaimana perwira TNI AL yang pada saat itu belum punya pendidikan setara dengan sarjana S-1 baik lulusan AAL maupun *intake* perwira dari Pendidikan Calon Perwira (Dikcapa), sesuai amanat UU TNI yang *inteke* dari AAL sebelum menjadi pendidikan vokasi yaitu sebelum tahun 2011 atau *intake*nya dari Pa PK yang lulusan D-III, dan dari intake Dikcapa, maka Pola dan struktur pendidikan perwira TNI AL dapat disamakan dan diseleraskan dengan pendidikan formal PT dengan cara pendidikan tinggi TNI Angkatan Laut yang disetarakan/diselaraskan dengan pendidikan PT Nasional, kemajuan teknologi dibidang proses belajar mengajar, metode pengajaran dan standar pendidikan tinggi nasional, maka perlu adanya penyesuaian pola dan struktur pendidikan perwira dengan meningkatkan kualitas lulusan dan standarisasi lulusan dengan melakukan restrukturisasi organisasi pendidikan dan standar-standar yang diwajibkan baik pada tingkat Nasional maupun International.

Penyetaraan pendidikan tinggi yang sudah berlangsung di TNI Angkatan Laut saat ini adalah pendidikan Pembentukan Pertama yaitu Akademi Angkatan Laut (AAL), lulusannya sudah menyandang gelar sarjana terapan dan Seskoal yang menyandang Magister Terapan. Sedang untuk pendidikan spesialis, pendidikan lanjutan perwira (Diklapa) dan Sekolah Staf dan Komando TNI (SESKO TNI) belum mempunyai gelar akademik, maupun vokasi. Pendidikan di TNI Angkatan Laut saat ini telah berlangsung semenjak Negara Republik

Indonesia ini berdiri dan sesuai dokumen yang ada maka pendidikan yang tertua adalah Pendidikan Pengembangan TNI Angkatan Laut yang saat ini bernama Komando Pengembangan Pendidikan TNI Angkatan Laut (KOBANGDIKAL), untuk mengatur pendidikan di TNI AL telah dihasilkan peraturan untuk mengaturnya sebanyak table dibawah:

Tabel.1.1 Jumlah Kebijakan bidang Pendidikan TNI AL

NO	JENIS KEBIJAKAN	JUMLAH
1	PETUNJUK ADMINISTRASI	7
2	PETUNJUK PELAKSANA	9
3	PETUNJUK TEKNIS	10
4	PERATURAN KASAL	1
5	SKEP KASAL	5
	JUMLAH	32

Data. Diolah oleh Penulis.

Kebijakan-kebijakan dibidang pendidikan di TNI AL telah dibuat antara lain kebijakan yang mengatur tentang kurikulum, penyelenggaraan pendidikan, pola dan struktur pendidikan TNI AL, tata cara evaluasi, validasi, penggunaan gelar, syarat calon mahasiswa, sarana prasarana pendidikan,dan pembinaan Tenaga Pendidik/ Dosen Militer maupun tenaga penyelenggara pendidikan/Gapendik. (Gadik & Kapendik, dalam http://disdikal. tnial.mil.id/, 2015).

Peningkatan kualitas sumberdaya manusia dalam bidang yang dituju melalui pendidikan adalah sesuatu persyaratan mutlak, pendidikan menjadi sebuah harapan untuk menciptakan kemapanan organisasi, organisasi TNI Angkatan Laut sebagian besar dijalankan oleh unsur utama yaitu personel yang mengawaki kesenjataan, dimanakesenjataan yang diawaki mempunyai strata teknologi yang relatif canggih.

Untuk mengawaki kesenjangan-kesenjataan TNI Angkatan Laut tersebut maka diperlukan pengawak yang memiliki kepribadian, pengetahuan, ketrampilan, kesamaptaan jasmani dan kesehatan yang mempunyai standar lebih baik dibandingkan personel/ masyarakat sipil biasa yang medan tugasnya tidak memerlukan persyaratan yang prima untuk menghadapi kemampuan musuh. Untuk menjamin kemampuan personel TNI Angkatan Laut mempunyai kepribadian, pengetahuan, ketrampilan, kesempatan jasmani dan kesehatan yang memadai, maka diperlukan pendidikan yang berkualitas dan berstandar nasional, regional, ataupun berstandar International, untuk menjadikan TNI Angkatan Laut berkelas dunia seperti visi TNI Angkatan Laut yaitu TNI Angkatan Laut yang handal dan disegani, serta berkelas dunia, maka diperlukan sistem pendidikan tinggi TNI AL yang berkualitas.

Peningkatan kemampuan personel diperlukan suatu sistem pendidikan tinggi TNI AL yang terintegrasi dari berbagai bidang keilmuan untuk membekali personel TNI AL tentang pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Bidang keilmuan yang perlu diintegrasikan dari rumpun ilmu Mipa, ilmu sosial, rumpun ilmu manajemen, rumpun ilmu pengetahuan dan teknologi maupun rumpun ilmu humaniora.

Sedang strata pendidikan yang harus diintegrasikan mulai dari Pendidikan Pertama Tamtama, Pendidikan Lanjutan Tamtama, Pendidikan Pertama Bintara, Pendidikan Calon Bintara (Dikcaba), Pendidikan Lanjutan Bintara, Pendidikan Pertama Perwira, Pendidikan Calon Bintara (Dikcapa), Pendidikan Pengembangan Umum (Dikbangum) antara lain Pendidikan Spesialis Perwira, Pendidikan Lanjutan Perwira, dan Pendidik Seskoal maupun Sesko TNI. Sistem pendidikan tinggi TNI AL yang terintegrasi dapat tercapai bila

komponen-komponen pendidikan dapat di dukung dengan baik seperti mahasiswa, kurikulum, metode pembelajaran, dosen dan tenaga kependidikan, sarana prasarana, lingkungan pendidikan, pendanaan, penelitian, dan komponen lain untuk kemajuan dalam proses belajar mengajar.

Pendidikan menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. (Pasal 1 UU Nomor 12 tahun 2012).

Dari arti pendidikan tersebut maka ada 3 (tiga) kompetensi pokok yang perlu dalam pendidikan yaitu mempunyai kepribadian yang mantap, pengetahuan dalam arti kecerdasan, serta ketrampilan tertentu untuk menunjang tugas dan pekerjaan dan kemampuan sosial. Sedang pendidikan TNI Angkatan Laut disamping 3 (tiga) kompetensi pokok tersebut, diperlukan kemampuan kesemaptaan jasmani dan kesehatan yang prima dalam mendukung tugasnya Negara yang siap melaksanakan tugas setiap saat.

Fenomena lingkungan penugasan para perwira yang mensyaratkan seorang perwira harus mempunyai pendidikan akademik seperti seorang perwira akan ditugaskan di lingkungan Oganisasi PBB maka harus mempunyai gelar akademik. Antisipasi penugasan dan permasalahan kedepan yang dihadapi seorang Perwira TNI AL yang mempunyai kompleksitas cukup beragam dan tantangan yang cukup tinggi, maka perlu pendidikan lain untuk membekali para perwira TNI AL sehingga mempunyai kompetensi yang dapat dihandalkan bila diperbantukan atau ditugaskan ditempat lain.

Adigium yang menyatakan bahwa, masalah ekonomi bila diselesaikan dengan ilmu ekonomi maka biayanya akan lebih mahal, masalah politik bila diselesaikan dengan ilmu politik saja maka akan terjadi kegaduhan politik belaka, sehingga permasalahan kedepan harus dilakukan penyelesaian dari beragam disiplin ilmu (komprehensif). Maka perlu adanya perubahan mindset/ pola pikir para PemimpinTNI AL untuk memfasilitasi kebijakan-kebijakan dibidang pendidikan di TNI AL untuk lebih mudah menyelaraskan dan menyesuaikan dengan kebijakan bidang pendidikan Nasional, utamanya standarisasi lulusan dalam hal ini pengakuan penggunaan gelar akademik maupun vokasi, standarisasi tenaga pendidik sesuai undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada pasal 45 yang berbunyi:

> "Dosen wajib memiliki kualitas akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan Nasional"

Kualitas akademik yang dimaksud dalam bunyi pasal tersebut diatas telah diterangkan pada pasal yang lain dalam undang-undang ini yaitu pasal 46 (2) yang bunyi pasalnya adalah sebagai berikut:

> "Dosen memiliki kualifikasi akademik minimum: a. lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana; dan b. lulusan program doctor untuk program pascasarjana."

Persyaratan untuk mendapatkan sertifikat dosen adalah para dosen yang memiliki pengalaman mengajar dan mendidik pada perguruan tinggi negari maupun swasta minimal 2 (dua) tahun, telah memiliki jabatan akademik minimal pada kedudukan sebagai asisten ahli dan lulus mengikuti ujian sertifikasi dosen yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang sedang melakukan rekrutmen tenaga pendidik. Standarisasi dosen, pola dan struktur pendidikan tinggi TNI AL

dengan standar pendidikan tinggi nasional, dan menanamkan kepada seluruh prajurit TNI AL bahwa pendidikan dan latihan merupakan sarana yang perlu ditempuh untuk menjadikan TNI AL berklas dunia, sesuai Visi dan misi TNI AL yang handal disegani berkelas dunia.

Disposisi pemimpin TNI AL untuk memberikan bekal keilmuan untuk para perwira TNI AL dengan bekerjasama dengan lembaga pendidikan/universitas baik dalam negeri maupun luar negeri telah dilaksanakan, hal ini dapat dimonitor dari tabel jumlah perwira TNI AL yang sedang melakukan pendidikan Ilpengtek.

Jumlah Prajurit TNI AL yang mempunyai gelar akademik, vokasi maupun profesi sesuai daftar dibawah ini.

Tabel.1.2. Rekapitulasi Kesarjanaan sampai tahun 2015.

GOLONGAN	S3	S2	S1	D3/NON DIK	JUMLAH
PATI	8	32	47	75	**162**
PAMEN	18	465	2.048	2.761	**5.292**
PAMA	0	12	762	5.000	**5.774**
BINTARA	0	5	343	27.137	**27.485**
TAMTAMA	0	2	76	27.930	**28.008**
JUMLAH	**26**	**516**	**3.276**	**62.903**	**66.721**

Sumber. Data diolah Penulis.

Tabel.1.3. Rekapitulasi Kesarjanaan sampai tahun 2016.

GOLONGAN	S3	S2	S1	D3/NON DIK	JUMLAH
PATI	10	34	52	80	**176**
PAMEN	23	566	2.135	2.937	**5.661**
PAMA	0	27	797	4.823	**5.647**
BINTARA	0	6	386	27.482	**27.874**
TAMTAMA	0	2	81	27.692	**27.775**
JUMLAH	**33**	**635**	**3.451**	**63.014**	**67.133**

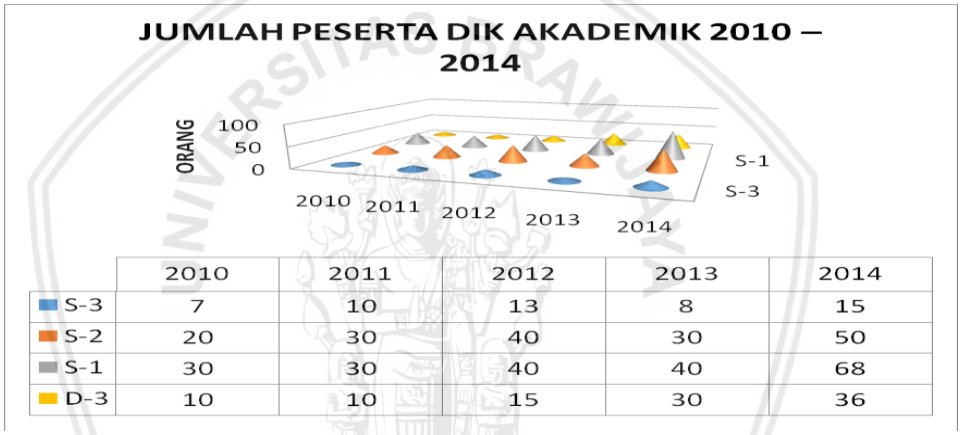
Sumber. Data diolah Penulis.

Tabel.1.4. Rekapitulasi Kesarjanaan sampai tahun 2017.

GOLONGAN	S3	S2	S1	D3/NON DIK	JUMLAH
PATI	9	40	53	80	**182**
PAMEN	28	657	2.301	2.761	**5.747**
PAMA	0	103	873	5.000	**5.976**
BINTARA	0	6	378	27.171	**27.590**
TAMTAMA	0	2	86	27.936	**28.024**
JUMLAH	**37**	**808**	**3.691**	**62.948**	**67.520**

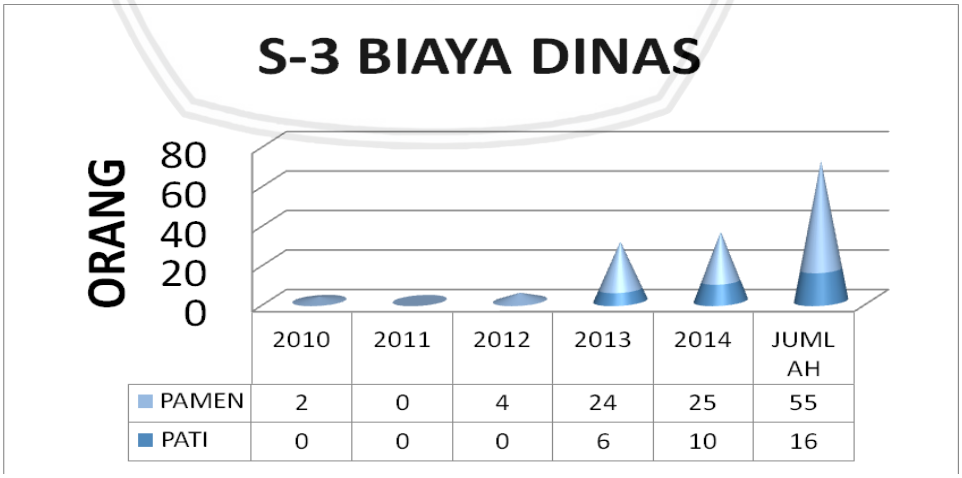
Sumber. Data diolah Penulis.

Tabel.1.5. Rekapitulasi Dik Akademik 2010-2014

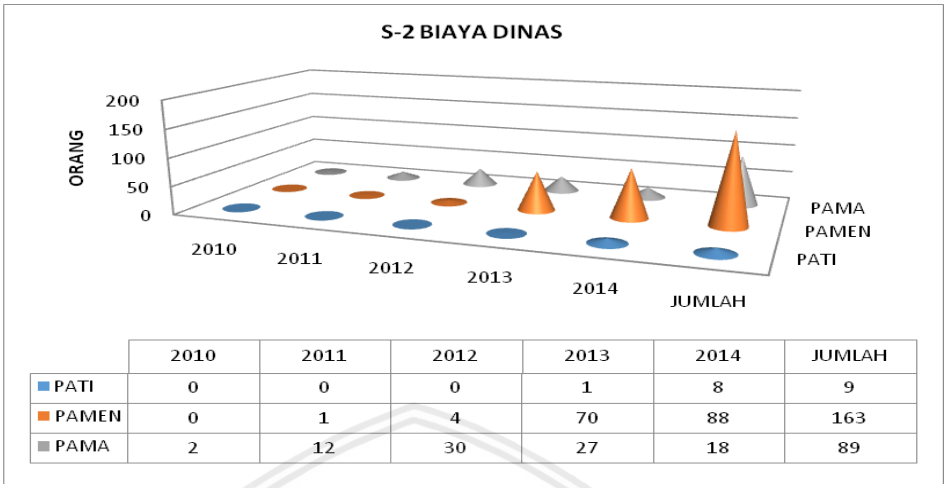


	2010	2011	2012	2013	2014
S-3	7	10	13	8	15
S-2	20	30	40	30	50
S-1	30	30	40	40	68
D-3	10	10	15	30	36

Sumber. Data diolah Penulis.

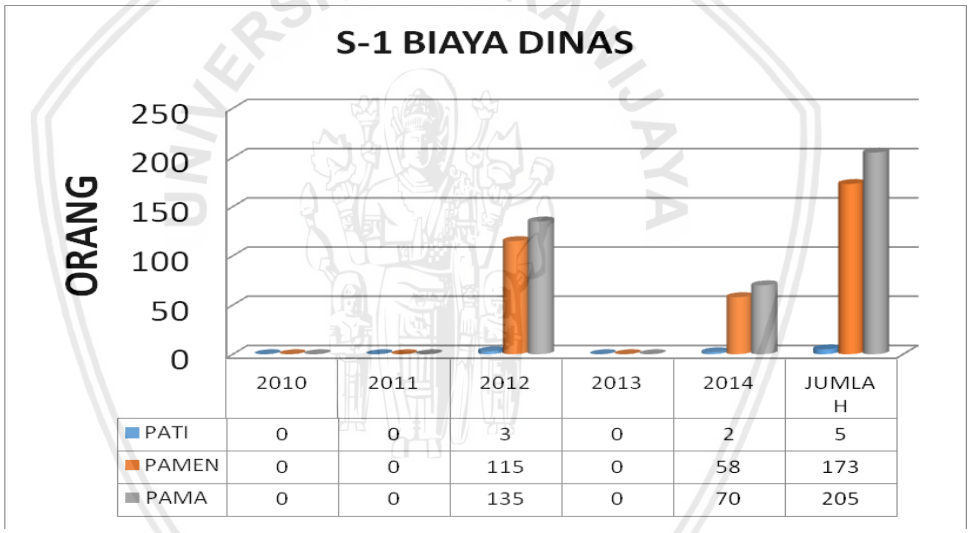


Sumber. Data diolah Penulis.



	2010	2011	2012	2013	2014	JUMLAH
PATI	0	0	0	1	8	9
PAMEN	0	1	4	70	88	163
PAMA	2	12	30	27	18	89

Sumber. Data diolah Penulis.



	2010	2011	2012	2013	2014	JUMLAH
PATI	0	0	3	0	2	5
PAMEN	0	0	115	0	58	173
PAMA	0	0	135	0	70	205

Sumber. Data diolah Penulis.

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa jumlah peserta pendidikan mengalami peningkatan secara berkelanjutan dari tahun 2010 hingga 2014. Peningkatan peserta didik dari kalangan perwira TNI AL ini merupakan sebuah kemajuan yang menjanjikan output berupa jajaran anggota TNI AL yang memiliki kelengkapan kualifikasi, baik dari sisi keahlian maupun akademis. Namun demikian, hal ini tidak diimbangi oleh peningkatan kualifikasi dari para tenaga pendidik yang mengajar di lembaga pendidikan TNI AL. Kualifikasi akademik yang dipersyaratkan untuk dosen diperoleh dari pendidikan pasca

sarjana yang terakreditasi sesuai bidang keahliannya, atau setiap orang yang mempunyai keahlian luar biasa dapat diangkat menjadi dosen. Berikut ini daftar kualifikasi tenaga pendidik di lembaga pendidikan TNI AL dan Seskoal:

Tabel. 1.6 Daftar Kesarjanaan Tenaga Pendidik AAL dan Seskoal.

NO	LEMDIK Strata	JUMLAH GADIK						KET Dosen
		JML	SMA	D3	S1	S2	S3	
1	AAL (D-4)	100	15	29	44	10	2	Min. S-2/ KKNI 8
2	SESKOAL (S-2)	41	19	6	7	8	1	Min. S-3/KKNI 9

Data Diolah Penulis.

Data diatas menunjukkan bahwa 90% tenaga pendidik Seskoal belum berkualifikasi S3, 82% tenaga pendidik AAL belum berkualifikasi S2 dan S3, serta ada kekurangan kompetensi lulusan Sesko TNI di tingkat Seskoal untuk memberikan bekal keilmuan terapan matra laut, serta lulusan Dikspespa di tingkat AAL sebanyak 3%. Data di Kobangdikal menunjukkan tenaga pendidik berkualifikasi SLTA 51,3%, kualifikasi S1 sebanyak 30,6%, kualifikasi S2 sebanyak 9,3% dan kualifikasi S3 sebanyak 0,7%. Pada table 1.6 lemdik AAL masih ada Gadik (Tenaga Pendidik) yang mempunyai ijazah pendidikan setingkat SMA sebesar 15 orang, namun dengan menempuh pendidikan formal maupun nonformal di TNI yang rata-rata tidak memberikan gelar akademik, gadik tersebut mempunyai kompetensi kekhususan setingkat S-1 maupun S-2 pada tataran vokasional, seperti ahli ranjau, ahli bahan peledak dll.

Sistem penempatan personel *tour of area* dan *tour of duty* personel perwira di TNI AL yang mengacu pada paling lama 5 tahun pada suatu tempat dan belum berlakunya penerapan KKNI di TNI AL secara masif karena belum ada suatu badan seperti Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) yang mampu untuk mensertifikasi keahlian dari personel TNI AL yang mempunyai jenis dan strata keahlian yang cukup banyak, serta bidang keilmuan yang langka dan tidak

lazim diumum seperti, ahli Sonar, ahli propagasi dan masih banyak keahlian kekhususan yang tidak dapat disertifikasi oleh badan setingkat BNSP. Sehingga ada wacana untuk membentuk badan setingkat BNSP di TNI/ TNI AL yang khusus melakukan sertifikasi keahlian profesi bagi kehlian khusus di TNI/TNI AL.

Struktur organisasi pendidikan di TNI yang masih memberlakukan struktur organisasi Komando dan belum mengacu pada struktur organisasi kependidikan yang lazim digunakan pada perguruan tinggi (PT), dan masih ada keengganan struktur yang ada diselaraskan dengan tugas dan fungsi-fungsi sesui manajemen pendidikan. Permasalahan penyelarasan struktur organisasi komando dengan organisasi menejemen pendidikan untuk diberlakukan pada suatu lembaga pendidikan TNI, bentuk birokrasi di TNI dan disposisi pemimpin TNI dan pola pembinaan personel TNI yang berdampak pada kurang lancarnya pemberlakuan UU nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen di TNI/TNI AL. Winardi (2003) organisasi dibagi dalam kelompok organisasi formal dan organisasi informal, dimana organisasi formal mempunyai struktur yang jelas, punya hirarkhi, punya hubungan antar organ baik hubungan otoritas, kekuasaan, tanggung jawab, dan akuntabilitas, sedang organisasi kelompok non formal strukturalnya kebalikan apa yang didiskripsikan pada organisasi formal.

Struktur organisasi militer dan organisasi pendidikan merupakan kelompok organisasi formal, namun berdasarkan budaya organisasi masih mempunyai gap antara kondisi organisasi pendidikan tinggi kedinasan vokasional TNI AL saat ini dan kondisi organisasi ideal sesuai dengan undang-undang dan peraturan-peraturan tentang pendidikan tinggi, maka variabel yang berpengaruh antara lain (1) banyaknya level pendidikan/ organ organisasi dihubungkan dengan tugas dan capaian tujuan, bentuk dan struktur organisasi,

(2) belum terpenuhinya dosen profesi sesuai dengan keahlian para dosen yaitu variabel sumberdaya, (3) adanya komando kendali yang berbeda antara pembuat dan sasaran implementor variabel sumberdaya, lingkungan kebijakan, dan disposisi implementor, (4) isi kebijakan pendidikan tinggi nuansa kebathinan proses pembuatan kebijakan belum mencerminkan adanya pendidikan vokasi rumpun ilmu terapan khusus seperti pendidikan militer, (5) adanya perubahan fundamental tentang gelar akademik untuk dosen perguruan tinggi minimal harus S-2, berdampak pada dosen-dosen pendidikan tinggi vokasi kedinasan yang berbasis pengalaman kerja, (6) Harapan pemberian reward atau tunjangan profesi dosen sesuai perundang-undangan yang berlaku untuk dosen-dosen lembaga pendidikan tinggi vokasional kedinasan non Kemenristekdikti yang memenuhi syarat, (7) Pemberlakuan KKNI (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) untuk para dosen yang berbasis pengalaman kerja dan penugasan untuk disejajarkan dengan dosen bergelar akademik.

Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan Dosen, tidak sertamerta dapat diimplementasikan pada struktur pendidikan tinggi vokasi Kedinasan TNI AL, sehingga TNI AL membuat petunjuk teknis untuk memberlakukan undang-undang tersebut dengan membuat Perkasal nomor 1/I/2011 tentang Petunjuk Teknik Pembinaan Tenaga Pendidik untuk men-sinkronisasikan dan menyelaraskan dalam mengimplementasi UU nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen di sistem pendidikan tinggi vokasi kedinasan TNI AL.

Perkasal nomor 1 / I / 2011 tentang Petunjuk Teknik Pembinaan Tenaga Pendidik adalah salah satu kebijakan yang telah dilakukan oleh TNI AL dalam mensinkronisasi dan menyelaraskan dalam mengimplementasi UU nomor 14

tahun 2005 tentang Guru dan Dosen di sistem pendidikan tinggi TNI AL. Perkasal tersebut merupakan awal suatu kebijakan yang dilakukan oleh TNI AL untuk memudahkan dalam pemberlakuan kebijakan nasional dalam sistem pendidikan TNI AL walaupun belum secara tuntas dapat menyelesaikan permasalahan seperti bagaimana kualifikasi akademik dosen, kompetensi dosen, sertifikasi dosen dan penyelarasan pangkat akademik dosen Pendidikan tinggi vokasi kedinasan TNI AL.

Kesenjangan antara kondisi nyata dengan kondisi seharusnya yang mendukung perlunya penelitian ini penting diangkat antara lain:

(1) Pendidikan AAL merupakan pendidikan kedinasan, vokasi setrata D-IV yang bergelar akademik Sarjana Terapan Pertahanan Matra Laut (S Tr Han) mulai 2011, berdampak pada dosen-dosen AAL harus bergelar akademik, sesuai perundang-undangan yang berlaku dimana dari jumlah dosen tetap 100 orang yang memenuhi syarat baru 18% sesuai data diatas;

(2) Banyaknya mata pelajaran khusus yang diampu oleh dosen yang berkeahlian khusus kurang lebih 22 MK, namun belum ada PT yang mengeluarkan gelar akademik kekhususan tersebut, karena belum adanya rumpun ilmu yang menaunginya seperti, keahlian demolisi, keahlian ranjau, keahlian peperangan laut dan keahlian khusus lainnya;

Tabel. 1.7 Mata Kuliah khusus Yang Belum ada dari dosen Umum.

Mata Kuliah	SKS	SMTR	KET
MK. Pengetahuan Teknik Tempur	2	1	Dosen & Instr khusus
MK. Doktrin TNI	1	1	Dosen khusus
MK. Pengetahuan AL	4	2	Dosen Khusus
MK. Hukum &Teritorial Maritim	1	2	Dosen Khusus
MK. Kepemimpinan TNI AL	1	1	Dosen Khusus
MK. SOLAS (Safety Of Life At Sea)	1	3	Dosen Khusus
MK. Ilmu Bahari	2	3	Dosen Khusus
MK. Menjangka Peta	2	4	Dosen Khusus

Mata Kuliah	SKS	SMTR	KET
MK. Navigasi Datar	3	4	Dosen Khusus
MK. Olah Gerak Taktis	2	5	Dosen Khusus
MK. Segitiga Bola	2	4	Dosen Khusus
MK. Ilmu Muat & Stabilitas Kapal	2	5	Dosen Khusus
MK. SEWACO dan PIT	2	8	Dosen Khusus
MK. Prosedur Komunikasi TNI AL	2	6	Dosen & Instr khusus
MK. Akustik Bawah Air	1	7	Dosen Khusus
MK. Dasar Peperangan Laut 1	5	8	Dosen Khusus
MK. Pemanduan	2	8	Dosen Khusus
MK. Bertempur Perorangan	2	4	Dosen & Instr khusus
MK. Dasar Taktik	1	4	Dosen & Instr khusus
MK. Prosedur Pimpinan Pasukan	2	4	Dosen & Instr khusus
MK. Amunisi dan Bahan Peledak	2	3	Dosen & Instr khusus
MK. Tatik Regu, Taktik Peleton	5	6	Dosen & Instr khusus

Data: Diolah oleh penulis dari kurikulum AAL

(3) Pemberlakuan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) telah diberlakukan, namun belum adanya Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang bertanggung jawab terhadap keahlian kekhususan yang dimiliki personel TNI AL (Telah diselenggarakan seminar Nasional dengan tema "Pengembangan Sistem Pendidikan TNI Angkatan Laut yang terintegrasi, guna membentuk Prajurit Yang Berkarakter" dengan judul ceramah Standarisasi Penjaminan Mutu Melalui Lembaga Akreditasi Mandiri dengan pembicara Sugiyanto Ph.D; M.Asr; L.Asr dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi);

(4) Banyaknya kelompok sasaran (dosen AAL) dan kepentingan yang berdampak, derajat perubahan sasaran memerlukan waktu yang cukup lama dari dosen tidak bergelar akademik menjadi dosen bergelar akademik yang linier, dan banyaknya program yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan pendidikan, seperti program implementasi KKNI, program pembentukan BNSP keahlian khusus sesuai matra laut;

(5) TNI AL selaku aparatur Negara, wajib dan harus mentaati kebijakan yang dikeluarkan oleh Negara, untuk itu pendidikan TNI AL harus melaksanakan amanah yang telah ditetapkan dalam kebijakan Negara bidang pendidikan tersebut;

(6) Berlakunya undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, undang-undang nomor 12 tahun 2012 tentang pendidikan tinggi dan undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, maka pendidikan TNI AL harus mengimplementasikan undang-undang tersebut didalam system pendidikan TNI AL, sesuai isi pasal 7 UU nomor 12 tahun 2012 yang berbunyi ”Menteri bertanggung jawab atas penyelenggaraan Pendidikan Tinggi”, menteri yang dimaksud adalah menteri Pendidikan RI, sedangkan peraturan ini diberlakukan kepada kementerian pertahanan;

(7) Nuansa kebathinan pembuatan kebijakan belum memperhitungkan adanya pendidikan kekhususan seperti pendidikan militer, sehingga isi kebijakan masih perlu adanya peraturan opersional untuk menyelaraskan isi dalam pencapaian tujuan kebijakan yang ditetapkan;

(8) Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor: 244/D/O/2010 tanggal 29 Desember 2010 tentang Penyelenggaraan Program-program Studi pada Akademi Angkatan Laut di Surabaya, maka secara langsung AAL memberlakukan kebijakan Kementerian Pendidikan Nasional pada penyelenggaraan operasional pendidikannya, dengan adanya sertifikasi dosen manfaat apa saja yang diperoleh kelompok sasaran;

(9) Havighurst dan James W. Brown menyampaikan teorinya bahwa peranan guru dan dosen adalah sebagai informator, organisator, motivator, director/ pengarah, inisiator, transmitter, fasilitator, mediator dan evaluator maka perlu adanya pengkajian tentang dosen di lembaga pendidikan tinggi vokasi kedinasan TNI AL yang akan menelorkan hasil didik yang mempunyai kompetensi beragam seperti ahli ranjau, ahli senjata yang belum mempunyai wadah profesi di Dikti; dan

(10) Program sertifikasi dosen di AAL harus dilaksanakan sebagai kosekuensi logis diakuinya peguruan tinggi vokasi yang lulusannya bergelar sarjana terapan (D-IV) dengan program-program lain penunjang tercapainya tujuan pendidikan Nasional.

Berdasarkan telaahan paparan dimuka, dapat diidentifikasi permasalahan mendasar akibat penerapan dari kebijakan dosen yang menarik untuk ditindaklanjuti dalam perwujudan karya disertasi, maka peneliti hendak mengidentifikasi dan mendiskripsikan dari sisi sumber daya manusia pengajar (dosen) di sistem pendidikan tinggi vokasi kedinasan TNI AL, terkait persyaratan kepemilikan gelar akademis S-2 yang linier dengan program studinya, jabatan akademik dan sertifikasi dosen sesuai dengan undang-undang nasional yang berlaku, dari sudut pandang kualitas, kuantitas, legal formal, kompetensi, kelayakan dan kesesuaian tenaga pendidik/Dosen pada Pendidikan Tinggi vokasi Kedinasan Kemiliteran dalam sistem pendidikan nasional dengan judul **"Implementasi Kebijakan Guru dan Dosen (Studi Implementasi Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada sistem pendidikan tinggi vokasi kedinasan TNI AL) ".**

1.2 Rumusan Masalah.

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah yang telah diutarakan di muka, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, meliputi:

(1) Bagaimana implementasi kebijakan Guru dan Dosen pada sistem pendidikan tinggi vokasi kedinasan TNI Angkatan Laut ditinjau dari elemen-elemen tujuan pokok kebijakan dan program-program pendukung ?

(2) Bagaimana isi kebijakan guru dan dosen diterapkan pada pendidikan tinggi vokasional kedinasan TNI AL?

(3) Bagaimana kontek implementasi kebijakan yang mempengaruhi kelancaran implementasi kebijakan Guru dan Dosen di pendidikan tinggi vokasional kedinasan TNI AL?

(4) Bagaimana hasil implementasi kebijakan guru dan dosen di sistim pendidikan tinggi vokasi TNI AL?

(5) Bagaimana model implementasi kebiajakan Guru dan Dosen di pendidikan tinggi vokasi kedinasan TNI AL?

1.3 Tujuan Penelitian

Berpijak pada paparan rumusan masalah yang telah diutarakan di atas, maka dengan jelas tujuan penelitian ini adalah:

1) Untuk mendiskripsikan dan menganalisis implementasi Kebijakan tentang Guru dan Dosen pada system pendidikan tinggi vokasi kedinasan TNI Angkatan Laut ditinjau dari elemen tujuan pokok kebijakan dan program-program pendukung.

2) Untuk mendiskripsikan dan menganalisis isi kebijakan guru dan dosen.

3) Untuk mendiskripsikan dan menganalisis kontek implementasi kebijakan yang berpengaruh.

4) Untuk mendiskripsikan dan menganalisis hasil implementasi kebijakan guru dan dosen di sistim pendidikan tinggi vokasi TNI AL.
5) Menemukan model implementasi kebijakan Guru dan Dosen di pendidikan tinggi vokasi kedinasan TNI Angkatan Laut.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti secara empiris yang hendak menjelaskan suatu problema (realitas) terkait implementasi kebijakan publik pada sistem pendidikan di TNI AL dan selanjutnya diperdalam pemahamannya antara proses, implikasi yang didiskripsikan substansinya secara komprehensif, sehingga bermanfaat dalam bidang teoretis, berupa:

1) Memperkaya analisis dan merekontruksi model Grindel baik pada tujuan pokok kebijakan, program-program pendukung, isi kebijakan, maupun konteks kebijakan yang berpengaruh terhadap hasil kebijakan yang berdampak pada dosen, hasil didik, lembaga dan organisasi.
2) Memperkaya analisis dan mengembangkan sistem pendidikan di TNI AL khususnya berdasarkan ketentuan UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Sistem Pendidikan di TNI AL, terutama terkait program-program pendukung, isi kebijakan, kontek implementasi dan hasil implementasi kebijakan guru dan dosen di lembaga pendidikan tinggi vokasi TNI Angkatan Laut.
3) Memberikan bukti empiris melalui kajian diskriptif dari proses perencanaan, pelaksanaan hingga hasil yang berhubungan dengan Implementasi kebijakan guru dan dosen pada sistem pendidikan tinggi vokasi TNI AL, pada elemen

tujuan pokok kebijkan, progam-program pendukung, isi kebijakan, konteks implementasi dan hasil kebijakan di sistim pendidikan tinggi vokasi TNI AL.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti secara empiris yang hendak menjelaskan problema (realitas) implementasi kebijakan guru dan dosen pada sistem pendidikan tinggi vokasi TNI AL dari menganalisis tujuan pokok, pembuatan program-program pendukung untuk memudahkan pencapaian tujuan pokok kebijakan, merumuskan isi kebijakan, konteks implementasi sampai hasil kebijakan, sehingga mampu bermanfaat dalam bidang praktis, seperti:

(1) Sehubungan dengan implementasi kebijakan guru dan dosen pada sistem pendidikan tinggi vokasi TNI AL (khususnya bagi dosen keahlian khusus/ instruktur/ pelatih yang belum mempunyai gelar akademik S-1 maupun S-2) diharapkan mampu meningkatkan mutu yang mengandung multi tujuan, agar operasi pendidikan di TNI AL mencapai tujuan yang diharapkan.

(2) Bagi para administrator pendidikan, pengelola lembaga pendidikan, dan para politisi yang berkaitan langsung dengan kebijakan pendidikan pada sistem pendidikan tinggi (khususnya pada pendidikan tinggi TNI AL/ kedinasan) sebagai unsur minimal pembuat kebijakan pendidikan, penelitian ini dapat dijadikan bukti empiris dalam memperbaiki penyusunan sistematika kebijakan pendidikan yang jelas sehingga memiliki efektivitas, efesiensi, dan sustainibilitas yang tinggi agar kebijakan pendidikan tidak bersifat pragmatis, diskriminatif, dan rapuh strukturnya, yang menyulitkan implementor disatuan bawah.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian yang mengangkat konsep analitik atas implementasi kebijakan telah banyak dilakukan sebelumnya, yang dapat digunakan sebagai acuan dan dasar analisis pada penelitian ini, yang juga mengusung topik yang sama. Berikut ini mapping dari beberapa penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian ini antara lain hasil penelitian:

(1) Feidler (2012)

Feidler dalam penelitiannya tahun 2012 dengan tulisan berjudul *Professional Military Education* (PME) yang menggunakan pendekatan kualitatif secara diskriptif untuk menggambarkan pendidikan bagi militer professional, pendidikan merupakan investasi Negara jangka panjang untuk kesiapan intelektual para perwira untuk tetap siaga. Masalah yang timbul dalam PME adalah pelatihan atau pendidikan, bagaimna fakultasnya, mahasiswanya, administrasinya dan 10 komponen pendidikannya.

Yang mendasar dalam pembangunan kualitas professional perwira USA adalah kemampuan mengembangkan berfikir secara strategis khusus saat krisis dan perang. Perwira di abad 21 harus memperkaya pengetahuan tidak hanya bidang militer saja, namun juga memahami masasalah pemerintahan, hubungan luar negeri sampai pada ekonomi publik, budaya. Untuk mampu menganalisis secara holistic bila ditugaskan dalam lingkup international.

Adapun pendidikan yang ditawarkan adalah melakukan pendidikan profesi di sekolah militer dan mempelajari ilmu pengembangan kepemimpinan dan penelitian di Universitas umum/ bukan dilingkungan militer.

(2) Aan Toler Hilliard (2014).

Aan Toler Hilliard, Bowie State University *Global Blended Learning Practices For Teaching And Learning, Leadership And Professional Development* (2014) dimulai dari latar belakang yakni pembelajaran jarak jauh dengan system *online* dikombinasikan dengan tatap muka dalam transfer ilmu pengetahuan dan ketrampilan, untuk itu perlu dikombinasikan dengan system pembelajaran tatap muka yang tepat dengan nama *Global Blended Learning* yang intinya memadukan pembelajaran *online*, tatap muka dan praktek dengan melibatkan langsung masyarakat umum yang lebih luas untuk pengembangan profesionalisme.

Dalam pengembangan G*lobal Blanded Learning* yang selanjutnya disebut "GBL" perlu dukungan kemajuan teknologi informasi baik perangkat keras maupun perangkat lunaknya yang mampu untuk memberikan materi ajar, mengirimkan hasil pembelajaran, pekerjaan rumah, evaluasi sampai dengan praktek dan pengembangan proses belajar mengajar. Hasil survey 2003 GBL menyatakan bahwa 85% menyatakan positif dan 76% mengatakan GBL lebih effektif dibandingkan dengan proses belajar mengajar tradisional/ dikelas, 73% nilai GBL lebih baik dari system tradisional. Hasil survey dengan GBL adalah sebagai berikut:

(a) 92% kesempatan belajar alternative;

(b) 85% GBL dapat diikuti dari jarak jauh;

(c) 70% melibatkan peran aktif siswa;

(d) 61% membantu meningkatkan prestasi akademik;

(e) 59% meningkatkan kapasitas kelas;

(f) 56% meningkatkan ketahanan siswa untuk belajar;

(g) 50% mengurangi biaya kuliah;

Menurut (Schutt,2007) system pembelajaran untuk siswa sekarang sangat jauh berbeda dengan proses belajar mengajar 20 tahun yang lalu, sehingga system pembelajaran sekarang dapat lebih mendekatkan para siswa belajar ditempat dunia nyata, dengan langsung mendiskusikan kondisi yang ada dimasyarakat melalui sarana Informasi Telekomunikasi (IT) terkoneksi, kemudian dijadwalkan untuk tatap muka guna melalukan praktek secara langsung, sehingga ilmu yang telah didiskusikan tersebut langsung dipraktekan pada pelaku dimasyarakat luas/ umum.

Metode penelitian menggunakan kualitativ dan melakukan survey di Perguruan Tinggi ternama seperti Universitas *Long Island University* (USA), Universitas Liverpool, School of Oriental di Afrika, Anglia Ruskin University di Inggris dan di Universitas ternama lainnya di Eropa. Perlu adanya kebijakan pimpinan Perguruan Tinggi (PT) secara tertulis untuk penggunaan GBL, dari Sumber daya manusianya, sumber daya keuangan, sarana prasarana, perangkat lunaknya, *e-learning*nya, tanggung jawab Kepala Program Studi, beban kerja, jaringannya sehingga GBL ini menjadi suatu budaya yang ter-update dan di eavaluasi secara terus menerus dalam membudayakan proses belajar mengajar dan praktek profesional dengan model GBL.

GBL dapat dikembangkan sesuai dalam bidang atau kelompok Perguruan Tinggi:

(a) Kelompok pemecahan masalah dan kolaborasi;

(a) Berbasis masalah pendidikan;

(b) Kelompok diskusi untuk masalah-masalah ter-update;

(c) Kelompok yang membicarakan tentang strategi, dari strategi militer sampai dengan strategi pemasaran;

(d) Kelompok dengan pengembangan simulasi atau bermain peran;

(e) Kelompok yang selalu membicarakan tentang konten kepemimpinan, karakter dan kemampuan siswa yang akan dihasilkan;

(f) Kelompok yang membicarakan tentang bagaimana pembimbingan, pengasuhan, pendampingan siswa dan

(g) Kelompok yang selalu melakukan pemanduan dan eksplorasi kemampuan kepemimpinan siswa.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah perlunya kebijakan dari pemimpin Perguruan Tinggi untuk mendukung kebijakan yang berhubungan dengan *"Global Blanded Learning"* yang memanfaatkan kemajuan IT (Informasi Teknologi) dengan proses belajar mengajar untuk siswa termasuk sarana praktek dan metode tatap muka, sehingga menghasilkan kopentensi hasil didik yang terlatih mempunyai pengetahuan yang cukup luas dibidangnya, serta menanamkan karakter dan kepemimpinan yang cukup dapat dihandalkan untuk system pendidikan dimasa depan dengan berbasis ekonomi global pada abad 21 (Khan,2005)

(3) Okonoma. N. S (2006)

Penelitian Okonoma. N. S (2006) dengan judul *Educational policies and problems of implementation in Nigeria;* Australia Journal of Adult Learning, Vol 46.2, July 2006. Permasalahan dalam penelitian ini adalah mengidentifikasi implementasi kebijakan pendidikan di Nigeria dihadapkan dengan masih banyak

penduduk miskin, banyak buta huruf, banyak pejabat yang korupsi untuk mencapai cita-cita nasional Nigeria yang mempunyai masyarakat yang demokratis, adil dan egaliter, bangsa yang kuat dan bersatu, ekonomi yang besar dan dinamis serta tanah air yang cerah.

Adapun faktor-faktor yang berpengruh dalam implementasi kebijakan pendidikan antara lain:

a) Stabilitas politik yang masih kurang, sering pergantian pemimpin, sehingga banyak kebijakan tidak berlanjut;
b) Ketidakstabilan politik ini disebabkan adanya persaingan untuk menguasai sumber daya alam dan mengendalikan ekonomi didalam merebut kekuasaan, kepentingan Negara yang lebih besar terkalahkan oleh kepentingan kelompok/ individu;
c) Korupsi telah memberikan dampak terhadap stagnasi pembangunan sarana pendidikan di Nigeria dengan predikat indek korupsi nomor 2 didunia, (Adesina. 2004:16. Pada Transparasi Internasional Pengawas Korupsi Global);

Implikasi dari pembangunan pendidikan di Nigeria:

(a) Membebaskan masyarakat Nigeria dari kebodohan dan kemiskinan (Ukeje.1966:155);
(b) Merupakan investasi Negara yang tidak ternilai harganya;

Rekomendasi yang diberikan adalah:

(a) Pemerintah agar memberikan kesempatan pendidikan yang sama terhadap semua rakyatnya disegala tingkat pendidikan;
(b) Pemerintah mempromosikan ilmu pengetahuan dan teknologi;

(c) Pemerintah harus membebaskan buta huruf pada masyarakat Nigeria dengan menyedikan:

(i) Memberikan pendidikan gratis disegala tingkatan;

(ii) Pembebasan buta huruf bagi orang dewasa;

(iii) Mengadopsi system pendidikan yang diterapkan di Asia;

(iv) Menghindari budaya asing masuk diNigeria agar program2 tidak gagal;

(v) Pemberantasan korupsi;

(vi) Politik pendidikan didorong untuk mendukung Sumberdaya Manusia dalam membangun Nigeria.

(4) Djamaludin Ancok (2013)

Djamaludin Ancok (2013) dengan penelitiannya yang berjudul *hubungan Kepemimpinan Transformasi dan Transaksional dengan Motivasi Bawahan di Militer* membahas Kepemimpinan militer yang dihubungkan dengan lingkungan, hubungan pimpinan dengan anak buah yang bersifat komando/kaku dan cenderung diktator, gaya kepemimpinan saat ini kurang adaptabel dengan perubahan lingkungan, maka diperlukan gaya kepemimpinan yang *transformative* untuk tingkatkan motivasi anak buah dalam capai hasil kerja yang optimal. Motivasi bawahan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik lingkungan kerja. Karakteristik lingkungan kerja sangat terkait bagaimana hubungan seorang bawahan dengan pemimpinannya. Model kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja bawahan.

Metode pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Kwalitatif, dengan variabelnya yaitu gaya kepemimpinan Transformasional, gaya

kepemimpinan Transaksional dengan motivasi kerja bawahan. Hipotesis penelitian yang diajukan, (1) kemungkinan ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja bawahan. (2) Kemungkinan ada hubungan yang positif serta signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional secara bersama-sama dengan motivasi kerja bawahan. (3) ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja bawahan lebih kuat atau lebih erat dari pada hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan motivasi kerja bawahan. (4) ada hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan motivasi kerja bawahan.

Hasil penelitian korelasi variable gaya kepemimpinan transformasional dengan variable motivasi bawahan sebesar 0,559 sedang hasil hubungan antara gaya kepemimpinan trnsaksional dengan motivasi bawahan sebesar 0,225. Sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan transformasional hubungannya dengan motivasi bawahan lebih erat dibandingkan hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan motivasi kerja bawahan.

(5) Lantip Diat Prasojo (2011)

Lantip Diat Prasojo (2011) dalam penelitiannya yang berjudul *Financial Resources sebagai faktor penentu dalam Implementasi Kebijakan Pendidikan* Pendidikan yang merupakan masalah umum yang dihadapi disemua Negara, perbedaannya terletak pada strategi pemecahan masalah dimana di Indonesia sesuai pasal 31 UUD'45 pendidikan harus merata dan berkualitas dengan biaya yang relative terbatas, sehingga financial resources dapat menentukan implementasi kebijakan pendidikan.

Gaffar (1991) “kalau dasar filosofisnya mementingkan *equal educational opportunity,* maka implikasi terhadap dananya adalah pada pendidikan dasar. Tetapi apabila pendidikan ditekankan pada educational quality dan relevansi, maka yang dipentingkan adalah program pendidikan vokasional dan teknologi*”.*

Analisis Kebijakan (Dunn, 2004) “pola hubungan timbal balik diantara tiga (3) unsur yaitu: kebijakan publik, pelaku kebijakan dan lingkungan kebijakan”. Metode pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan memperhatikan kebutuhan pendidikan, akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan cara penguasaan pengetahuan, peningkatan ketrampilan dan pengembangan nilai-nilai kehidupan secara pribadi dan publik. Adapun proses analisisnya menggunakan konsep Carl V. Patton & David S. Sawicki (1986:25) enam elemen langkah yaitu: (1) Verifikasi, Perumusan dan Perincian masalah; (2) Menetapkan Kriteria Evaluasi; (3) Identifikasi alternative Kebijakan; (4) Evaluasi Kebijakan Alternatif; (5) Memilih kebijakan alternative; (6) Monitoring dampak Kebijakan.

Hasil penelitian menyatakan faktor penentu dalam implementasi kebijakan pendidikan adalah Sumber dana, Sumberdaya Manusia dan stakeholder. Implementasi kebijakan pendidikan merupakan salah satu dari kebijakan publik yang faktor utama dipengaruhi oleh sumber dana dan Sumberdaya Manusia, namun stakeholder perlu diperhatikan pula.

Rekomendasi dalam implementasi kebijakan pendidikan selain memperhatikan ketiga faktor Sumber dana, Sumberdaya Manusia dan Stakeholder, agar memperhatikan sarana dan prasarana pendidikan yang memadai, memudahkan dalam implementasi kebijakan penddikan.

(6) Mujianto Solichin (2015)

Mujianto Solichin (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Implementasi kebijakan pendidikan dan peran birokrasi menjelaskan dasar Menpan No.63/Kep/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Layanan Publik disebutkan ada 3 kelompok layanan administratif yaitu: (a) Kelompok layanan yang menghasilkan dokumen yang dibutuhkan publik; (b) kelompok layanan yang menghasilkan berbagai bentuk/ jenis barang yang digunakan oleh publik; (c) kelompok layanan yang menghasilkan berbagai jasa yang dibutuhkan oleh publik. Yang dilakukan oleh 3 pelaku yaitu: (a) pembuat kebijakan; (b) penyedia/pelaksana layanan publik; (c) penerima layanan.

Birokrasi seharusnya mengatur pekerjaan yang beraneka ragam yang menyangkut kepentingan orang banyak/publik, agar terlaksana dan melayanai semua golongan dengan baik, efektif, dan mudah. Namun dalam pelaksanaan-nya malah dihindari atau menjadi momok bagi manusia modern karena sangat rumit, pelayanannya kurang memuaskan dan kadang visi/ misi dan tujuan organisasi tidak tercapai. Hasil kajian awal tahun 2009 reformasi birokrasi dilaksanakan kebijakan-kebijakan (a) restrukturasi organisasi yang mendukung visi dan misi Kemendiknas, (b) penyempurnaan tata laksana, (c) peningkatan kualitas sumber daya manusia, (d) pengembangan sistem pengukuran dan remunerasi berbasis kinerja, dan (d) pemantauan dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi.

Adapun birokrasi ditinjau dari sisi perilaku organisasi dikupas dengan menggunakan pisau analisis teori Mitzberg yang dikutip oleh Wayne K. Hoy dan Cecil.G. Miskel, “Administrasi Pendidikan: Teori, Riset dan Praktek” ada 4 sistem kekuasaan internal birokrasi yang menjadi sumber dasar untuk mengontrol

kehidupan organisasi yaitu berupa system otoritas, system ideology (iklim dan budaya), system kepakaran, dan sistem politik.

Kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah peran birokrasi dalam implementasi kebijakan pendidikan dibutuhkan birokrasi yang adaptable (mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan lingkungan dan memahami kebutuhan masyarakat yang dilayani). Kinerja birokrasi melalui responsibilitinya terus ditingkatkan untuk menciptakan pelayanan prima untuk kepentingan publik.

Rekomendasi birokrasi menjadi puncak model implementasi kebijakan pada satuan dan jenjang pendidikan. Perlunya pembaharuan manajemen pada satuan dan jenjang pendidikan, proses pembaharuan dan inovasi manajemen menjadi solusi penyelesaian persoalan-persoalan dengan usaha pemerataan pendidikan, peningkatan mutu, peningkatan efisiensi dan efektifitas pendidikan serta relevansi pendidikan.

(7) Stamm, Mark E; Frick. Wiliiam C; Mackey. Holliie J (2016)

Stamm, Mark E; Frick. Wiliiam C; Mackey. Holliie J (2016) dalam penelitiannya yang berjudul *An Analysis of U.S. Student Drug and Alcohol Policies through the Lens of a Professional Ethic for School Leadership*. Menjelaskan bahwa minuman dan obat-obatan menjadi masalah terhadap proses belajar mengajar di USA. Maka diperlukan kebijakan yang mengatur tentang hukuman, penerapan disiplin dan etika untuk kelancaran proses belajar mengajar sehingga tercapai tujuan pendidikan sesuai yang diharapkan.

Fokus dari penelitian ini adalah kebijakan tentang pengaturan penggunaan, kepemilikan. Penyalah gunaan obat-obatan dan minuman beralkohol terhadap disiplin, hukuman dalam proses belajar mengajar. Hasil banyak faktor penyebab disiplin siswa diantaranya perkembangan siswa, budaya

sekolah yang dikembangkan, status publik ekonomi siswa, lingkungan sekolah, komposisi kelas, struktur organisasi, tuntutan pedagogis, peran guru terhadap siswa dan control administrasi bagi siswa.

Untuk mengatasi merosotnya disiplin siswa maka diperlukan penanaman etika kepada siswa untuk mengatasi hal tersebut dengan memberikan pujian dan sanjungan bagi siswa yang berprestasi, diarahkan pada lingkungan atau budaya agar para siswa selalu berprestasi. Usaha yang dilakukan sekolah adalah:

(a) siswa tidak masuk 1 hari hrs ada keterangan, lebih dari 10 tidak masuk berturut-turut tanpa keterangan siswa dikeluarkan dari sekolah;
(b) Keharmonisan keluarga sangat berpengaruh terhadap karakter dan motivasi siswa bersekolah;
(c) Struktur sekolah di Negara bagian untuk dirubah, dengan rantai komando, rantai organisasi tidak terlalu panjang, dikelompokkan setiap 3 sekolahan;
(d) Setiap 4 orang ditangani dengan seorang konselor yang bekerja secara sukarela.

(8) Steven H. Shaha, Kelly F. Glassett dan Heather Ellswort (2016)

Steven H. Shaha, Kelly F. Glassett dan Heather Ellswort (2016) dalam penelitiannya yang berjudul *Long Term impact of on Demand Profesional Development on student Performance A longitudinal Multi* menjelaskan bahwa pengembangan professional guru memerlukan waktu yang cukup panjang hal tersebut untuk meningkatkan kreativitas untuk menjadikan guru yang memuaskan sesuai dengan tujuan pembelajaran dan instruksional dikelas (Ball & Cohen,1999).

Untuk pengembangan professional yang berkualitas baik, diperlukan program-program pembelajaran yang berkelanjutan termasuk program meverifikasi data atau karakteristik yang tidak sama, pembelajaran aktif, mengurangi waktu yang tidak effisien, fokus pembelajaran. (Birman et al, 2001). Yang menjadi perhatian besar adalah seringnya program-program untuk pengambangan professional guru tidak ada supervisi ahli, sehingga sering tidak nyambung antara kedalaman issue dengan kurikulum dan proses belajar mengajar, bias, dan tidak terukur (Ball & Cohen 1999:3-4).

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan desain pembelajaran refleksi dengan quasi experiment, desain longitudinal. Data Kemampuan pelajar dapat diambil melalui website publik yang ada, dan diolah menggunakan SPSS versi 17 dengan hasil (PASW statistic dengan SAS digunakan hasil tertutup p<0,05) tingkat terendah statistic ditemukan kurang dari p<0,05.

Hasil Penelitian yang diperoleh yakni data akhir dari 78 distrik dari 25 negara, lamanya diantara distrik rata-rata 2 sampai 7 tahun dengan rincian distribusi oleh Urban dan Title I sebagai berikut:

Urban				Title I	
Lama	Jmlh	Pct	Nilai p	pct	Nilai p
2-3 thn	22	18,2%		61,0%	
4-5 thn	45	33,3%	0,037 4-5> 2-3,6-7	72,0%	0,038 6-7> 2-3
6-7 thn	11	18,2%		84,0%	

Kesimpulan yang diperoleh adalah dari distrik di 25 negara guru aktif berpartisipasi dalam merubah kemampuan pelajar rata-rata 2 sampai 3 tahun menambah 2.90 % untuk pelajar tingkat lanjut, untuk group partisipasi antara 4 samapai 5 tahun, menambah kemampuan sampai 6,92 %(p<0,031), dan untuk 6 samapi 7 tahun menambah kemampuan 12,14 %(p<0,009).

(9) Rejane Pinto Costa (2008)

Rejane Pinto Costa (2008) dalam jurnal yang bertajuk *"The Revolution In Military In The Scope Of Military Education"*, menjelaskan bahwa pada perang modern ancaman dan peluang yang akan dihadapi sangat berbeda dengan ancaman dan peluang perang konvensional sehingga berdampak pada kekuatan pasukan, kerangka operasional yang berdasarkan pada teknik dan sosial budaya yang merubah struktur organisasi, konteks operasional sehingga perlunya pendidikan yang berfokus pada pengembangan teknologi dalam taktiks, operasional, doktrin, perencanaan, peralatan dan pelatihan dalam menghadapi ancaman modern tersebut dengan kata kunci "*revolution in Military Affairs, military education, peace mission and multiculturalism"*.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan melakukan investigasi langsung yang mendalam (Denzin & Lincoln, 2003) untuk mengenali studi kasus dengan melakukan wawancara dan analisis dokumen. Hasil penelitian yang diperoleh adalah operai militer kedepan pada Negara maju banyak dipergunakan untuk menjaga perdamaian misi PBB dengan medan operasi yang multikultur dan multidimensional maka diperlukan persiapan latihan yg menyerupai medan penugasan. Baik ditinjau dari aspek etnik, agama, budaya dan nilai, bahasa, nasionalitas yang semuanya itu dijadikan sebagai strategi dan politik untuk mengatur problem budaya yang menjadi masalah. Sehingga pendidikan militer perlu diperluas wawasannya tidak hanya perang saja namun sedikit ditambahkan dengan ilmu2 lain sesuai pendapat Panglima TNI AD Brazil tahun 2011-2014 kompetensi dan keahlian tentara Brazil seperti

> " (…) *to implement educational competence to contextualize the teaching in order to link knowledge and tecnologics to decisions and performance*

> *in a variety of situations (…) to create courses for civilians at the staff collage (…) to enlarge the exchange with civil academia. (Brazil,2011,p.19).”*

Hasil yang didapat adalah integrasi angkatan darat Brazil untuk negaranya, interaksi dengan komuniti akademi sipil dan interoperability antar matra angkatan dengan menggunakan metode diskussi. Pembentukan “*Brazilian Peacekeeping Operations Joint Center*” untuk mencetak tentara yang dipersiapkan sebagai tentara utama penjaga perdamaian, perwira staff dan observer.

Kurikulum *Departement of Peace Keeping Operations* (DPKO) dengan standar PBB yaitu SGTM (*Standard Generic Training Modules*) yaitu : SGTM 5 (Code pelaksanaan) yang terdiri dari code 5A perilaku sebagai penjaga Peraturan Daerahmaian dibawah PBB, 5B culture awareness, 5C Gender & Peacekeeping, 5D perlindungan anak-anak, SGTM 11 (komunikasi dan negosiasi).

Kesimpulan yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini adalah pembelajaran fokus pada persiapan para tentara untuk laksanakan penjaga Peraturan Daerahmaian dunia dibawah PBB dalam perubahan tugas militer mendatang dengan materi pembelajaran dan pelatihan pemecahan masalah dari pendekatan multi budaya dengan memanfaatkan teknologi sebagai nilai investasi dalam membuat scenario latihan sesuai dengan situasi nyata dilapangan penugasan yang akan datang.

Data dasar tidak ditemukan di markas atau pendidikan Tentara Brazil, untuk itu harus bekerjasama dengan pendidikan sipil dalam proses belajar mengajar, baik tenaga pendidik, sarana prasarana dan metode yang akan dikembangkan dalam pelatihan militer multidimensional dan multi budaya.

(10) Don M. Snider, Robbert F. Priest and Felisa Lewis, Armed Force and society, Winner (2011)

Oleh Penelitian yang dilakukan oleh Don M. Snider, Robbert F. Priest and Felisa Lewis, Armed Force and society, Winner (2011) yang berjudul *The Civilian-Military Gap and Profesional Military Education at the Precommissioning Level*. Menjelaskan bahwa penelitian ini berfokus pada pengembangan pendidikan militer pra jabatan yang berisi tentang

(a) Budaya masyarakat civil Amerika;

(b) Gambaran tentang militer profesional; dan

(c) Hubungan militer dan sipil dalam system pemerintahan.

Pergeseran perilaku militer pada budaya sipil menjadikan militer yang professional pada program TISS *(Trianggle Institute Strategic Studies*) telah mengevaluasi dan mengembangkan perbedaan antara perilaku milter dan sipil. Adapun permaslahannya adalah apa perilaku dan nilai yang dipercaya dapat mendorong? Khususnya nilai dan cara pandang bagaimana faktor yang menggambarkan publik budaya Amerika? Apa yang menjadi legal formal yang mendukung hubungan sipil militer?.

Penelitian ini fokus pada *issue-isue*: (a) nilai masuk kadet dan pelaut dibandingkan standar nilai masuk Akademi militer Amerika? (b) perubahan nilai setelah empat tahun di Akademi, ada nilai yang harus ditambah namun juga ada nilai yang harus dikurangi untuk menjadikan militer yang professional secara effektif. (c) standar nilai lulus untuk perilaku dan nilai dari akademi militer yang ditetapkan untuk menentukan standar nilai dalam penerimaan mahasiswa baru.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah fokus pertama adalah nilai masuk kadet yang diatas rata-rata yang masih eksis dan potensial untuk melakukan

pengembangan diri, pada tahun 1995 yg mampu mengembangkan diri berhubungan dengan status orang tua dan nilai masuk kadets.

Prespektif dalam budaya masyarakat Amerika.

(a) Masyarakat sangat menghormati konstitusi dan dukungan semestinya untuk kebebasan ruang, dan berita;

(b) Masyarakat mencari kehidupan yang berharga;

(c) Masyarakat sangat menghormati kebebasan yang berhubungan dengan gender, ras, suku dan agama;

(d) Masyarakat termasuk tentara dan keluarganya tidak pernah lepas peran menjaga Peraturan Daerahmaian;

(11) Fuhui Li (2011)

Fuhui Li (2011) dengan penelitiannya yang berjudul *The Internationalization of Higher Education In China*: *The Role Of Governmant* menjelaskan bahwa adanya beberapa pengertian tentang Perguruan Tinggi (PT) berkelas dunia, sehingga perlu mendefinisikan Perguruan Tinggi berkelas dunia itu terdahulu, kemudian perlunya cara bagaimana melakukan intervensi, peran, pengawasan yang harus dilakukan oleh pemerintah, maupun kelompok Perguruan Tinggi yang berkelas dunia tersebut, sehingga perlu dianalisis secara mendalam.

Pengertian Perguruan Tinggi berklas dunia menurut (Knight,1997; 1999; 2004; 2006) “Perguruan Tinggi berklas dunia adalah sebagai proses pengintegrasian dimensi internasional kedalam dunia pengajaran, penelitian. Sedang Scott (1998) empat dimensi international itu meliputi luaran dari siswa, luaran staf pengajar dan pendidik, kerjasama kelembagaan secara internasional dan gagasan-gagasan atau temuan-temuan, ide-ide yang mendunia.

Hubungan antara pemerintah dengan Perguruan Tinggi di China. Pemerintah sangat mengatur dan memperhatikan tentang kedudukan, tujuan, struktur organisasi, pejabat yang harus ada di Perguruan Tinggi, dan pendanaan. Namun disamping itu Perguruan Tinggi melakukan fungsi entitas akademik seperti penelitian, proses perkuliahan namun juga sebagai lembaga pemerintah yang diperlukan untuk terlibat dalam pelaksanaan kebijakan pemerintah, membuat rencana, menentukan tujuan, dan menyumbangkan aspirasi dan ide-ide Perguruan Tinggi. setelah perekonomian China berkembang pesat diurutan ke 2 setelah USA, maka pemerintah China akan menginternasionlisasi Perguruan Tinggi yang berada di China sesuai dengan Program Nasional jangka panjang dan jangka menengah tentang reformasi pendidikan dan Pembangunan tahun 2010-2020 yang dikeluarkan oleh Dewan Negara tahun 2010.

Peran pemerintah terhadap internasionalisasi Perguruan Tinggi yang pertama adalah membuat dan mengeluarkan kebijakan publik dan praktek administrasi tentang Perguruan Tinggi untuk mengantisipasi dan menyelesaikan tentang issue-isue Perguruan Tinggi internasional. Peran selanjutnya adalah melakukan perencanaan dan rancang bangun strategi pendidikan secara nasional untuk menuju Perguruan Tinggi yang berklas dunia. Mengintruksikan ke lembaga Perguruan Tinggi untuk membuat rencana jangka pendek dan jangka menengah untuk menjadi Perguruan Tinggi internasional dengan berpedoman pada Rencana Jangka panjang program pendidikan Nasional, seperti tujuan, sasaran, lokasi, bidang studi, langkah-langkah utama, potensi, kebutuhan, kepentingan, keadaan khusus/ muatan lokal yang dikontrol oleh pemerintah pusat dengan menempatkan pemimpin/ rector Perguruan Tinggi serta pendanaan Perguruan Tinggi tersebut.

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian adalah Globalisasi memiliki dampak besar pada interaksi antar Negara yang berpengaruh terhadap internasionalisasi Perguruan Tinggi di China, kemajuan ekonomi China mendukung proses internasionalisasi Perguruan Tinggi dengan cara membuat rencana jangka panjang dan jangka pendek pendidikan nasional kearah internasionalisasi serta memberikan kebebasan lembaga pendidikan Perguruan Tinggi untuk membuat rancang bangun dan rencana pendidikan yang menuju Perguruan Tinggi kelas dunia yang berpedoman pada rencana pendidikan Nasional China. Pemerintah China mengontrol Perguruan Tinggi menuju kelas dunia dengan cara menempatkan pejabat Perguruan Tinggi dan pendanaan operasional Perguruan Tinggi adalah wewenang dan dana pemerintah pusat.

(12) Dr. Miranda Nangamso Ngijima (2014)

Dr. Miranda Nangamso Ngijima (2014) dengan penelitian yang berjudul Need-*Based Profesional Development of Lecture In Further Education And Training College: A Strategic Imperative*. Menjelaskan bahwa pengembangan professional pendidik di Afrika perlu dilakukan karena, tingkat kehidupan pendidik yang rendah, banyaknya siswa yang droup out, program sertifikasi yang rendah, kinerja dosen yang buruk, pengetahuan dan ketrampilan dosen yang kurang memadahi. Untuk pendidikan teknis dan kejuruan, maka dosennya harus mempunyai kemampuan pedagogic dan pengetahuan teknis/ profesinya, sehingga ada kebijakan pendidikan untuk mengembangkan dosen teknis/ ketrampilan yang berkualitas. Dengan kebijakan adalah sebagai berikut:

(a) Dibukanya pendidikan Pelatihan Sekolah Tinggi;

(b) Peningkatan kompetensi dasar Dosen Profesional Berkualitas;

(c) Pengembangan metode dan Tranformasi Pendidikan;

(d) Pengembangan desain penelitian dan Metodologi sesuai kejuruannya; dan

(e) Penerapan 10 standar dosen berkualitas dengan isi portofolio.

(13) Irwan Rahman (2016)

Irwan Rahman (2016) dengan penelitiannya yang berjudul Implementasi rencana jaringan dokumen dan informasi hukum melalui teknologi informasi pemerintah Kabupaten Hulu sungai Selatan menjelaskan bahwa kemajuan teknologi dibidang informasi sangat mendukung dalam pembangunan hukum di Indonesia "Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH)" dengan fungsi 1) sebagai salah satu upaya penyediaan sarana pembangunan bidang hukum; 2) untuk meningkatkan penyebarluasan dan pemahaman pengetahuan hukum; dan 3) untuk memudahkan pencarian dan penelusuran peraturan perundang-undangan dan bahan dokumentasi hukum lainnya. Dikaitkan dengan rencana pengembangan Sistem Informasi Hukum dan Dokumentasi di Kabupaten Hulu Sungai Selatan Kalimantan Selatan dalam mendukung pelayanan hukum dan Peraturan Presiden nomor 33 tahun 2012, maka perlu diidentifikasi implementasi, faktor pendukung dan penghambat penerapan Perpres tersebut.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis evaluatife dan teori yang digunakan adalah teori administrasi pembangunan (Ginanjar Katasasmita,1977); Teori manajemen (Terry,1977), sedang analisis data menggunakan Interactive model analysis dari Miles, Huberman dan Saldana (2014:14). Dengan fokus implementasi rencana Jaringan Dokumen dan informasi hukum, faktor pendukung dan penghambat implementasi rencana jaringan dokumentasi dan informasi hukum.

Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 1). mekanisme pelaksanaan jaringan dokumentasi dan informasi hukum melalui teknologi informasi,

pengelolaan jaringan belum dipayungi oleh hukum dalam peraturan; 2). Aktor-aktor yang terlibat dalam Implementasi rencana jaringan dokumentasi dan informasi hukum yaitu pelaksana system teknologi informasi manajemen yang belum mampu menggunakan IT sesuai beban kerja, penggunaan system informasi manajemen tidak terlepas dari Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (ILPENGTEK) sehingga operabilitas pegawai perlu direncanakan dengan baik, karena adanya pekerjaan rangkap yang dilakukan bersamaan, sehingga saat melakukan tugas eksternal maka tugas dalam kantor terbengkelai, tidak semua pegawai bagian hukum pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan memahami system informasi dalam meningkatkan mutu kerja; 3) faktor pendukung dari internal adalah masih adanya Sumberdaya Manusia yang berkompeten, eksternal perlu adanya pengaturan perlindungan terhadap dokumen, adanya pemekaran wilayah, perlunya penerapan aturan mengenai jaringan dokumentasi dan informasi hukum diseluruh wilayah Kabupaten Hulu Sungai Selatan, adanya variasi pelaksanaan jaringan dokumen dan informasi hukum karena kondisi wilayah yang berdampak pada sarana prasarana yang harus dibangun.

Faktor penghambat 1). internal adalah kurangnya Sumberdaya Manusia entri data dan teknis system jaringan operator, lamanya proses pengolahan data, belum ada Peraturan Daerah yang mengatur, saat ini dilaksanakan secara surat-menyurat; 2). Eksternal terdapat permasalahan dalam meningkatkan pelayanan karena SOP sudah tidak valid dengan peraturan yang ada, publikisasi hukum dilaksanakan hanya secara temporer dan gradual, tidak ada sanksi yang mengancam bila tidak melaksanakan giat tersebut.

(14) Lutfi Alfia (2016)

Lutfi Alfia (2016) dalam penelitiannya yang berjudul *Implementasi Program Peningkatan Ketahanan Pangan (Studi pada Dinas Pertanian Kabupaten Blitar)* menjelaskan bahwa peningkatan mutu Sumberdaya Manusia Indonesia melalu kecukupan pangan dengan 3 indikator ketahanan pangan yaitu ketersediaan pangan, distribusi/ aksesibilitas, kemudahan dijangkau dan konsumsi/ pemanfaatan, upaya untuk mewujudkan maka dibuat program-program dalam mencapai ketahanan pangan seperti paket swasembada beras 10 juta ton pada tahun 2014, dimana 50% ditanggung oleh Provinsi Jawa Timur.

Metode penelitian menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, jenis penelitian deskriPerguruan Tinggiif, fokus penelitian implementasi program peningkatan ketahanan pangan, lokus di Kabupaten Blitar, dengan teori yang digunakan adalah teori Implementasi kebijakan, program sebagai unsure implementasi kebijakan, model implementasi kebijakan Grindle dan UU No.18 tahun 2012 tentang ketahanan pangan.

Hasil Penelitian ini yakni Isi Kebijakan berupa kepentingan yang mempengaruhi, ada dua pihak yang memiliki kepentingan yaitu pemerintah/ Dinas Pertanian Kabupaten Blitar untuk meningkatkan kesejahteraan petaninya/ masyarakat, pihak kedua adalah petani yang mengharapkan ketersedian sarana pertanian yang murah; Tipe manfaat, manfaat yang bersifat partikularistik, kolektif dan dapat dirasakan oleh orang banyak, jangka waktu pendek manfaat dapat langsung dirasakan oleh kelompok sasaran; Derajat perubahan yang diinginkan, peningkatan kesejahteraan para petani melalui sarana prasarana yang mewadai, derajat perubahan yang diinginkan mudahnya program-program diimplementasikan, sulitnya untuk mengukur kesejahteraan petani sehubungan

indicator parameter belum ditetapkan; Letak pengambilan keputusan, sepenuhnya di dinas pertanian kabupaten Blitar, tanpa melibatkan pihak luar agar lebih mudah; Pelaksanaan Program, Tim emplementor dari Dinas pertanian selaku birokrasi sudah menjalankan bertahun-tahun sehingga penjaminan pelaksanaan program dapat diandalkan; Sumber daya yang dilibatkan terbilang sangat minim, hanya 3 mantri tani definitive, selebihnya menggunakan PPL dari BP4K, sumbedaya non manusia cukup.

Konteks Implementasi Karakteristik lembaga penguasa, kapasitas organisasi yang dimiliki ditinjau dari kompleksitas, formalisasi dan sentralisasi dapat mendukung implementasi program; Kepatuhan dan daya tanggap, karena implementor adalah kelompok birokrat yang sudah lama dan professional, sedang kelompok sasaran rasa taat sangat tinggi dapat tidak memberikan dampak yang signifikan dalam implementasi program.

(15) Gatu Adie Pradana (2016)

Gatu Adie Pradana (2016) dengan penelitiannya yang berjudul Implementasi Kebijakan Publik (Studi pada Implementasi Kebijakan BPJS-Kesehatan di Puskesmas Kepanjen) menjelaskan bahwa Jaminan Kesehatan Nasional merupakan kebijakan untuk memberikan pelayanan Nasional kepada masyarakat secara merata melalui Badan Penyelenggara Jaminan Publik (BPJS), Puskesmas atau klinik yang ditunjuk merupakan fasilitas kesehatan tingkat pertama yang harus dijangkau oleh masyarakat, permasalahannya Puskesmas kadang menolak pasien yang bukan terdaftar pada Puskesmas tersebut, namun pasien dapat diterima di Puskesmas atau klinik lain, ada pengambilan keputusan dari pengelola Puskesmas yang berbeda-beda (Diskresi), Diskresi tersebut dapat menimbulkan masalah karena pasien tersebut

tercatat di Puskesmas lain, manajemen pendaftaran pasien. Lipsky mendefinisikan birokrat level bawah yang langsung berhubungan dengan masyarakat sangat berpengaruh dalam implementasi kebijakan, menurut Lipsky yang dimaksud birokrat level bawah seperti guru, polisi, pekerja sosial, hakim, pengacara public, dan tenaga kesehatan.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis melakukan analisis data, serta menginterprestasikannya. Fokus penelitian pengaruh dan bentuk diskresi implementasi kebijakan BPJS dipuskesmas Kepanjen. Teori yang digunakan sebagai pisau analisis yaitu teori implementasi kebijakan public, model implementasi kebijakan public dari Van Meter dan Van Horn, Daniel Mazmanian dan Paul A. Sabatier, Brain W. Hogwood dan Lewis A. Gun, George Edward III serta preposisi Diskresi dari Aaron (1964), Michael Lipsky (1980).

Hasil penelitian ini adalah Birokrasi level bawah di Puskesmas Kepanjen sangat patuh dan tertib administrasi karena ada aturan yang memberikan sanksi kepada birokrat level bawah yang melanggar dan memegang nilai-nilai kemanusian serta norma profesi; pola hubungan yang rantai komunikasi tidak terlalu panjang berdampak positif; minimnya luang untuk diskresi berpengaruh positif dalam pelayanan BPJS di Puskesmas Kepanjen.

(16) Aji Wahyudi (2016)

Aji Wahyudi (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Implementasi rencana strategis badan pemberdayaan masyarakat dan desa dalam upaya pengembangan Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Kotawaringin Barat menjelaskan bahwa Latar belakang. Program Nawacita dan Nawakerja pemerintahan Presiden Jokowi, menerapkan konsep Burban (1987) yang

menerapkan pembangunan Nasional yang diibaratkan lingkaran, maka titik pusatnya adalah pembangunan desa. Dasar UU No.32 th.2004 tentang pemerintah daerah dengan segala turunannya, UU No.6 th.2014 tentang Desa, maka perlu menggiatkan Sumberdaya Manusia Desa selaku motor ekonomi masyarakat desa dengan melakukan analisa renstra yang dibuat oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.

Teori yang digunakan adalah teori Kebijakan Publik, Implementasi Kebijakan, Model Implementasi menurut Edward III. Metode penelitian jenis diskriptif dengan pendekatan kualitatif, fokus penelitiannya adalah menelaah implementasi rencana strategis Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa terhadap kegiatan kembali Badan Usaha Milik Desa.

Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini adalah pada saat penyusunan diarahkan pada program teknologi tepat guna disebabkan selera pimpinan saat itu. Setelah terjadi alih pimpinan fokus ke pengembangan usaha ekonomi masyarakat desa, sehingga dilakukan revisi rentra. Karena kebijakan pusat tentang Badan Usaha Milik Desa belum ada, maka arah pembangunannya hanya sampai pada tarah persiapan (pondasinisasi). Badan Usaha Milik Desa terbentuk samapi 20 Unit akibat disposisi implementor kebijakan, peningkatan komunikasi internal antar implementor, struktur organisasi Kades sebagai penasehat organisasi, sehingga Kades mempuntai andil tentang keberhasilan Badan Usaha Milik Desa.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah kebijakan membutuhkan dorongan untuk dapat dilaksanakan, namun ruang untuk berkreasi tetap terbuka dalam mengarahkan program ke tujuan kebijakan.

(17) Tutik Rachmawati (2011)

Tutik Rachmawati (2011) dalam penelitiannya yang berjudul Kepatuhan kelompok sasaran penentu keberhasilan implementasi kebijakan: Studi kasus implementasi Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 4 Tahun 2011 tentang penataan dan pembinaan pedagang kaki lima menjelaskan bahwa Sektor informal dikota Bandung menyerap tenaga kerja sebesar 68% dari seluruh tenaga kerja di Bandung. Kontribusi sektor informal terhadap penyerapan tenaga kerja relative tinggi, pertimbangan tersebut, Pengusaha Kaki Lima (PKL) sebagai bagian integral dari perencanaan dan penataan pembangunan kota Bandung. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 4 tahun 2011 mengatur tentang lokasi dan tempat usaha bagi PKL dibagi 3 zone, zone merah, kuning dan hijau, dimana zone merah wilayah dekat dengan tempat ibadah, rumah sakit, komplek militer, jalan nasional, jalan propinsi; zone kuning, adalah zone wilayaj PKL diijinkan untuk berjualan pada waktu tertentu, yaitu mulai 22.00-06.00 untuk pasar tumpah, 17.00 – 04.00 untuk pedagang kuliner. Dan zone hijau adalah relokasi khusus untuk PKL dan wilayahnya sangat terbatas, sehingga berdampak pada PKL yang berjualan di Zone merah maupun kuning dan waktu tidak sesuai ketentuan. Masih banyak pelanggaran dengan diterapkan Peraturan Daerah tersebut, bagaimana implementasi Peraturan Daerah tersebut dapat mencapai sasaran untuk mengatur ketertiban para Pengusaha Kaki Lima (PKL), sehingga kota Bandung Rapi, nyaman, bersih dan tertib?

Teori yang digunakan adalah teori Kebijakan Publik Ripley & Franklin (1986) ada 2 pendekatan yaitu (1) pendekatan yang berfokus kepada kepatuhan kelompok target dan (2) pendekatan berfokus kepada tercapainya tujuan kebijakan. Dalam fokus kepatuhan kelompok target maka didekati dengan 6

dimensi pendekatan konsep Weaver (2009) yaitu: (1) pemberlakuan insentif dan sanksi; (2) Permasalahan pengawasan; (3) Keterbatasan sumberdaya; (4) kurangnya otonomi atau kemandirian individu atau kelompok sasaran dalam pengambilan keputusan; (5) keterbatasan informasi dan (6) perilaku dan nilai. Sedang Patton & Sawicki (1993) ada 5 penyebab gagalnya implementasi kebijakan: (1) lembaga implementasi kebijakan tidak mempunyai keahlian dan komitmen yang diperlukan; (2) mekanisme pelaksanaan yang terlalu kaku dan berat; (3) kelompok sasaran tidak memberikan respon/tanggapan; (4) kecilnya intensif yang diberikan; (5) kurangnya pemahaman kelompok sasaran terhadap pelaksanaan program. Sedang menurut OECD ada 3 hal yang mempengaruhi keberhaslan implementasi kebijakan (1) kelompok sasaran harus sadar akan adanya pelaksanaan suatu kebijakan; (2) kemauan kelompok sasaran untuk mematuhi kebijakan; (3) kemampuan kelompok sasaran untuk mematuhi kebijakan.

Metode penelitian. Pendekatan kualitatif, dengan jenis design studi kasus kepada kelompok sasaran penerapan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 4 tahun 2011, data primer dikumpulkan dari hasil wawancara, observasi yang dilakukan dengan PKL, data kemudian dianalisa dengan konsep Weaver (2009), Patton & Swicki (1993) dan OECD (2000).

Hasil penelitian. Insentif dan sanksi tidak menjadikan kelompok sasaran langsung mematuhi dari kebijakan, sesuai dengan rational actor, maka kelompok sasaran akan patuh bila berdampak terhadap dirinya, pendapat Howlett dan Remesh (1995) bahwa keberhasilan implementasi kebijakan akan ditentukan oleh perubahan perilaku yang diharapkan dengan penerapan kebijakan tersebut, semakin tinggi derajat perubahan, maka semakin sulit pencapaiannya.

Menurut Lindblom (1980) sebuah kebijakan yang bertujuan perilaku harus dilengkapi dengan system intensif dan denda yang baik, dan dipersenjatai dengan penegakan hukum yang jelas. Menurut Linder dan Peters (1989) instrument implementasi kebijakan akan mempertimbangkan sumber daya, kelompok sasaran dan yang paling penting adalah resiko kegagalan, untuk meniliminir kegagalan, maka pemerintah Kota Bandung memperbesar sanksi yang diterapkan. Kegagalan kebijakan juga dipengaruhi oleh pengawasan, penerapan sanksi dan hal ini yang sering terjadi di Indonesia (bisa diatur). Kesimpulan. Hasil analisa bahwa implementasi tergantung dari 6 intrumen Weaver (2009) ditambah komunikasi antar leglisatif dan eksekutif.

(18) Suparlan Al Hakim, Muhammad Mujtaba Habibi dan Sudirman (2016)

Suparlan Al Hakim, Muhammad Mujtaba Habibi dan Sudirman (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Implementasi Kebijakan Remunerasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Malang menjelaskan bahwa Latar belakang. Kebijakan remunerasi yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat untuk memberikan penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) atas profesionalisme kerja yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja dan *clean and good governance* sehingga bebas KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme). Kebijakan remunerasi perlu dilakukan penelitian dampak positifnya berdasarkan data-data empiric dan didukung aspek teoritik.

Teori yang digunakan adalah Implementasi kebijakan, Mazmanian dan Sabatier, Van Meter & Van Horn; teori Remunerasi (Hasibuan.2012) semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dharma (1986:30) remunerasi memiliki tiga komponen yaitu: (1) pembayaran uang secara langsung; (2) pembayaran tidak langsung; (3) ganjaran dan financial. Maksud pemberian remunerasi adalah: (1) memperoleh pegawai yang berkualitas; (2) mempertahankan para pegawai yang ada sekarang; (3) menjamin keadilan; (4) menghargai perilaku yang diinginkan; (5) mengendalikan biaya; dan (6) memenuhi peraturan legal.

Metode Penelitian menggunakan jenis penelitian diskritif dengan pendekatan kualitatif, teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan interaktif Milles dan Huberman. Hasil yang diperoleh adalah komponen remunerasi antara lain: (1) pembayaran atas jabatan; (2) pembayaran atas ketercapaian target kinerja; (3) perhatian untuk kesejahteraan; (4) program benefit yang merupakan bentuk kesejahteraan bersifat individual. Pola lama reward disamaratakan, remunerasi diberikan berdasarkan bobot jabatan, grade, reward berdasarkan kinerja, faktor2 yang berpengaruh, ada faktor pendorong antara lain: (1) adanya komitmen tim dan verifikator remunerasi; (2) adanya data berupa rubrik satuan poin kegiatan remunerasi; faktor penghambat: (1) pemahaman yang berbeda-beda terhadap rubrik Satuan Poin Kegiatan Remunerasi (SPKR); (2) Sulitnya untuk mengumpulkan dokumen; (3) teradapat beberapa dosen yang tidak menguasai IT; (4) adanya keterlambatan pembayaran uang remunerasi. Kesimpulan yang diambil adalah Kebijakan remunerasi terbukti meningkatkan kinerja pegawai, pelaksanaan kebijakan ada faktor pendorong dan penghambat.

Tabel 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Kontribusi / Perbedaan
1	2	*3*	4	5
1	Bob Feidler (2012)	*Professional Military Education (PME)*	Pendekatan dengan menggunakan metode kualitatif, jenis penelitian diskriptif; Pendidikan merupakan investasi Negara jangka panjang, Penyelesaian konfliq kedepan tidak hanya diselesaikan dengan ketrampilan militer saja, namun militer perlu diberikan bekal keilmuan ekonomi, publik budaya dengan bekerjasama dengan Perguruan Tinggi lain.	-pengembang-an pikiran strategis dlm kondisi krisis, - militer tdk belajar ilmu perang saja, namun belajar ilmu kepemim-pinan di univ;
2	Okonoma, N.S (2006)	*Education Policies and Problems of Implementatio n in Nigeria.*	Implementasi kebijakan di Nigeria yang dihadapkan dengan penduduk masih banyak yang miskin, banyak buta huruf, pejabat banyak yg korupsi, stabilitas politik kurang, sering terjadi penggantian pemimpin dan ganti kebijakan Rekomendasi. Memberikan kesempatan pendidikan yg sama kpd rakyatnya; gunakan kemajuan teknologi informasi utk duk pendidikan, bebaskan buta huruf, adopsi dik Asia, berantas korupsi, majukan Sumberdaya Manusia dlm bangun Nigeria.	-Kontribusi, Lama tdknya jabatan diganti berpengaruh thdp implem kebijakan; -ada faktor ber pengaruh, polt kemanan; adanya kepentingan pok lebih besar dr ting nasional; -pembebasan buta huruf fokus implementasi jaks.
3	Djamaludin Ancok	*Hubungan Kepemimpinan Transformasi dan Transaksional dengan Motivasi Bawahan di Militer (2015)*	Hubungan pimpinan dan bawahan bersifat komando/ kaku dan cenderung dictator, gaya pimpinan tdk adaptabel dgn perubahan lingkungan. Motivasi bawahan dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu karakteristik individu pimpinan, karakteristik pekerjaan dan karakteristik lingkungan.	-kontribusi. Kepemimpina milt sifat kaku, kurang adaptable dgn perubahan lingkungan, -gaya pimp transformative tingkatkan motivasi.

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Kontribusi / Perbedaan
1	2	*3*	4	5
			Hasil penelitian hubungan gaya kepemimpinan dgn motivasi bawahan sangat signifikan, sdgkan gaya kepemimpinan transaksional dgn motivasi kerja bawahan tdk berpengaruh signifikan, hal ini menandakan bawahan tdk memandang pemimpin dapatnya dari mana, yang penting gaya kepemimpinan sangat b'pengaruh,	
4	Lantip Diat Prasojo	*Financial Resources sebagai faktor penentu dalam Implementasi Kebijakan Pendidikan*	Masalah pendidikan ditemukan disemua Negara, namun pemecahan masalah pendidikan tiap2 negara berbeda dan sangat dipengaruhi oleh masalah pendanaan pendidikan disetiap Negara, *financial resources* di Perguruan Tinggi menentukan implementtasi kebijakan pendidikan. Teori yg digunakan menggunakan implementasi kebijakan Carl V Patton & David S. Sawicki, dengan hasil bahwa Sumber dana dan Sumberdaya Manusia berpengaruh thd implementasi kebijakan pendidikan.	-Kontribusi, Sumber penentu adl Sumber dana, Sumberdaya Manusia; -Pembeda,menggunakan analisis konsep Carl V.Patton & David Sawicki dgn elemen: Verifikasi, evaluasi, identifikasi alternative jaks, evalu jaks, pilih jaks alternative dan monitoring.
5	Mujianto Solichin	*Implementasi Kebijakan pendidikan dan peran birokrasi.(2015)*	Ada 3 kelompok administrasi yaitu: Pembuatan kebijakan, penyedia/ pelaksana layanan publik dan penerima layanan. Implementasi kebijakan dilapangan layanan birokrasi menjadi momok, maka 2009 reformasi birokrasi Kemendiknas, yg dikupas dengan tool analisis teori Mitzberg; Diperlukan birokrasi yg adaptabel, peningkatan kinerja birokrasi melalui penguatan responsibility,	-Distribusi. Sikap birokrasi shrnya sbg pelayan public namun dihindari krn mempersulit public -Pembeda. Utk di pendidikan diperlukan pemimpin yg adaptabel;

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Kontribusi / Perbedaan
1	2	*3*	4	5
			perlunya new manajemen satuan pendidikan dengan pemerataan, peningkatan mutu, effisiensi dan efektifitas pendidikan.	perlunya proses pembaharuan dan inovetif.
6	Erick William C dkk	*An Analysis of U.S Student Drug and Alcohol Policies through the Lens of a Professional Ethic for School Leadership (2016)*	Pendidikan di US disiplinnya menurun Karena penyalahgunaan miras dan obat2an, maka diperlukan lingkungan sekolah yg kondosif dengan penanaman etika kpd siswa dgn beri reward bagi siswa yg berprestasi, sehingga lingkungan sekolah digiring utk selalu berprestasi, yg diawali dgn usaha tingkatkan disiplin siswa, beri perhatian, keharmonisan keluarga berpengaruh thdp karakter siswa dan motivasi belajar, setiap 4 siswa di tangani oleh 1 konselor sukarela.	-Kontribusi. Pengaturan, penggunaan, kepemilikan obat2an thdp disiplin dan hasil proses belajar meng-ajar.
7	Steven H. Shaha dkk	*Longterm impact of on demand professional development on student performance a longitudinal multi state Study (2016)*	Peningkatan professional Guru diperlukan program2 pembelajaran yg berkelanjutan dgn memferivikasi data guru, karakteristik guru yg belum standar, peningkatan pembelajaran aktif, mengurangi waktu yg tdk effisien, fokus pembelajaran. Yg menjadi masalah program2 guru ini tdk ada supervise ahli shg sering bias antara kurikulum dgn proses belajar mengajar.	Kontribusi. Utk meningkat kan profesio-nal guru perlu proses dan waktu lama, di perlukan program2 yg berkelanjutan; Program utk bang prof guru tdk ada super-visi ahli.
8	Rejane Pinto Costa	*The Revolution In Military In The Scope of Military Education (2008)*	Ancaman perang modern berbeda dgn perang konvensional, sehingga merubah kekuatan pasukan. kerangka operasional sehingga perlu pendidikan yg berfokus pada pengembangan teknologi, taktis, doktrin, operasional, perencanaan, peralatan dan pelatihan dlm menghadapi ancaman perang modern.	Kontribusi. Perlu Pendidikan berbasis tek-nologi pd tingkat taktik, operasional, doktrin, peren-canaan dlm menghadapi perang modern.

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Kontribusi / Perbedaan
1	2	*3*	4	5
				Pembeda. Menggunakan grounded theory.
9	Don M. Snider dkk	*The Civilian-Military Gap and Profesional Military Education at the Precommissio-ning Level.(2011)*	Hubungan antara militer dan sipil di USA, mengevaluasi dan mengembangkan perbedaan antara perilaku milter dan sipil, untuk menjadikan militer yg professional. Nilai2 mana, faktor apa, legal formal mana yg dPerguruan Tinggi mendorong menjadi militer yg professional. Fokus ttg nilai masuk kadet dibandingkan dgn standar nilai masuk Akademi Militer Amerika,	Kontribusi. Standar nilai Kadet yg lebih tinggi dr rata2, potensial utk mengembang kan diri saat penugasan;
10	Fuhui Li	*The Internationalza -tion of Higher Education In China*	Pengertian Perguruan Tinggi (PT) berkelas dunia, Knight “Perguruan Tinggi berklas dunia adlh sebagai proses pengintegrasian dimensi international kedalam dunia pengajar-an, penelitian”. Scott “ empat demensi internasional yaitu luaran siswa, tenaga gadik/ gapendik, kerjasama internasional dan temuan dan idea2 yang mendunia. Pemerintah pusat China memperhatikan ttg kedudukan, tujuan, struktur organisasi Perguruan Tinggi, namun masalah entitas akademik seperti perkuliahan, penelitian sepenuhnya tugas Perguruan Tinggi, pemerintah pusat lakukan intervensi pada penempatan pejabat Perguruan Tinggi dan pendanaan Perguruan Tinggi.	Kontribusi. Perguruan Tinggi berkelas dunia adl proses pengintegrasia n dimensi internasional kedalam dunia pengajaran, penelitian Perguruan Tinggi tsb, dgn luaran mutu siswa, mutu pengajar, mutu kerjasama dan ide-ide/ temuan2 peneliti yang mendunia.
11	Miranda Nangamso Ngijima (2014)	*Need-Based Profesional Develepment of Lecture in*	Pengembangan Pendidik Kejuruan untuk Perguruan Tinggi Kejuruan lebih professional dengan kebijakan 1. Dibuka pendidikan pelatihan Sekolah Tinggi;	Kontribusi. Dosen hrs mempunyai kemampuan pedagogic, dan profesi,

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Kontribusi / Perbedaan
1	2	*3*	4	5
		Futher education And Training College A Strategic Imperative	2. Peningkatan kompetensi dosen Profesional berkualitas; 3. Pengembangan metode dan transformasi pendidikan, pengembangan desai penelitian dan metodologi penelitian sesuai kejuruan dan penerapan 10 standar dosen	bila tidak banyak siswa yg droup out.
12	Irwan Rahman (2016)	*Implementasi rencana jaringan dokumen dan informasi hukum melalui teknologi informasi pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan*	Pelaksanaan jaringan dokumentasi & informasi hukum melalui IT belum ada payUng hukumnya, aktor2 yg terlibat capabilitasnya masih rendah, adanya pekerjaan rangkap, kurang optimal Pendekatan kualitatif; Jenis penelitian evaluative; Teori administrasi pembangunan Ginanjar Kartasasmita,1977, Manajemen Terry,1977;analisa data interaktif model analisis Miles, Huberman dan saldana (2014:14)	Kontribusi. Penggunaan kemajuan ILPENGTEK, menggunakan IT, para actor yg terlibat capabilitasnya masih kurang dibidang IT dan SIM.
13	Lutfi Alfia (2016)	*Implementasi Program Peningkatan Ketahanan Pangan (Studi pada Dinas Pertanian Kabupaten Blitar)*	Peningkatan mutu Sumberdaya Manusia Indonesi melalui ketahanan pangan dgn buat program-program unggulan; Pendekatan kualitatif, jenis penelitian diskriptif, fokus implementasi program peningkatan ketahanan pangan di Kab Blitar, teori yang digunakan Grindel. Hasil. Isi Jaks adanya kepentingan para actor, manfaat langsung dapat dirasakan masyarakat, Letak pengambilan keputusan terpusat kepada Kepala Dinas Per-tanian Blitar. Konteks Implementasi, karakteristik lembaga, kapasitas organisasi, formalisasi dapat mendukung implementasi program.	Kontribusi. Program-program merupakan implementasi dari kebijakan yg diambil utk capai tujuan, Pembeda. Menggunakan Model kebijakan Grindel.

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Kontribusi / Perbedaan
1	2	*3*	4	5
14	Gatu Adie Pradana (2016)	*Diskresi dalam Implementasi Kebijakan Publik(studi pada Implementasi Kebijakan BPJS-Kesehatan di Puskesmas Kepanjen)*	Birokrasi level bawah patuh dan tertib administrasi krn adanya sanksi, nilai2 kemanusia, norma profesionalisme; struktur organisasi yg rentang kendalinya tdk panjang berdampak positif. Pendekatan Kualitatif, Jenis penelitian evaluative interprestasi data, fokus pengaruh dan bentuk diskresi implementasi kebijakan BPJS di Puskesmas Kepanjen; teori implementasi kebiajkan Van meter & Van Horn.	Kontribusi. Sikap Birokrat level bawah sangat berpengaruh thd hasil implementasi. Pembeda. Model implementasi dari van Horn & Van Meter.
15	Aji Wahyudi JIAP. Vol.2 No., pp 101-105,2016	*Implementasi rencana strategis badan pemberdayaan masyarakat dan desa dalam upaya pengembangan Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Kotawaringin Barat.*	**Metode penelitian** jenis diskriptif dengan pendekatan kualitatif, disposisi pimpinan/ emplementor sangat berpengaruh kuat terhadap pencapaian tujuan kebijakan. Kebijakan membutuhkan dorongan untuk dapat dilaksanakan, namun ruang untuk berkreasi tetap terbuka dalam mengarahkan program ke tujuan kebijakan.	Teori. Kebijakan Publik, Implementasi Kebijakan, Model Implementasi menurut Edward III.
16	Tutik Rachmawati JIAP Vol.1 No.2. pp-27-36.2015	*Kepatuhan kelompok sasaran penentu keberhasilan implementasi kebijakan: Studi kasus implementasi Nomor 4 Tahun 2011 tentang penataan dan pembinaan pedagang kaki lima*	**Metode penelitian**. Pendekatan kualitatif, dengan jenis design studi kasus kepada kelompok sasaran penerapan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 4 tahun 2011, data primer dikumpulkan dari hasil wawancara, observ **Teori.** Kebijakan Publik Ripley & Franklin (1986) ada 2 pendekatan yaitu (1) pendekatan yang berfokus kepada kepatuhan kelompok target dan (2) pendekatan berfokus kepada tercapainya tujuan kebijakan.	sanksi tidak menjadikan kelompok sasaran langsung mematuhi dari kebijakan, sesuai dengan rational actor kelompok sasaran akan patuh bila berdampak terhadap dirinya.

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Kontribusi / Perbedaan
1	2	*3*	4	5
			konsep **Weaver (2009**) Konsep Patton & Sawicki (1993) dan menurut OECD	untuk meniliminir kegagalan, maka pemerintah Kota Bandung memperbesar sanksi yang diterapkan
17	Suparlan Al Hakim, Muhammad Mujtaba Habibi dan Sudirman JIAP Vol.2, No. 3, pp 64-72,2016.	*Implementasi Kebijakan Remunerasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Malang*	Kebijakan remunerasi, penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) atas profesionalisme kerja, sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja, *clean and good governance,* bebas KKN. **Teori.** Implementasi kebijakan, Mazmanian dan Sabatier, Van Meter & Van Horn; teori Remunerasi (Hasibuan.2012). **Metode Penelitian**.Jenis penelitian diskriptif dengan pendekatan kualitatif, pul data dgn wawancara, observasi & dokumentasi.	**Hasil**.Komponen remunerasi pembayaran atas jabatan, pembayaran atas ketercapaian target kinerja, perhatian untuk kesejahteraan, program benefit yang merupakan bentuk kesejahteraan bersifat individual Kebijakan remunerasi terbukti meningkatkan kinerja pegawai, pelaksanaan kebijakan ada faktor pendorong dan penghambat.

Sumber: diolah peneliti dari berbagai sumber.

Dari hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa untuk kebijakan pendidikan yang telah diteliti dengan hasil sebagai berikut:

1) Pembangunan kualitas profesional perwira USA adalah kemampuan pengembangan berfikir secara strategis khusus saat krisis dan perang, sehingga tidak hanya pengetahuan militer, namun perwira wajib belajar tentang Pemerintahan, hubungan luar negeri, ekonomi publik dan budaya dengan pendidikan profesi di sekolah militer, sedang pengembangan kepemimpinan dan penelitian di Universitas umum;
2) *Global Blended Learning* adalah suatu pengembangan pendidikan dengan pemanfaat TI (Teknologi Informasi) untuk tranformasi pengetahuan, ketrampilan dan karakter peserta didik;
3) Kepemimpinan transformative lebih adaptabel terhadap perubahan lingkungan dibandingkan dengan pimpinan komando bersifat kaku dan cenderung *ke* diktator;
4) Implementasi kebijakan pendidikan disetiap negara sangat dipengaruhi oleh sumber daya keuangan dan Sumber Daya Manusia yang akan digunakan, juga memperhatikan stakeholder;
5) Peran birokrasi dalam implementasi kebijakan pendidikan diperlukan birokrasi yang adaptabel yaitu mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan lingkungan dan memahami kebutuhan rakyat yang dilayani, dan peningkatan kinerja birokrasi melalui peningkatan resposibility untuk menciptakan pelayanan publik yang prima;
6) Perlunya ada supervisi untuk pelaksanaan program-program pengembangan profesional guru, sehingga tujuan dosen yang profesional tercapai, tepat sasaran, terukur;
7) Operasi militer kedepan banyak digunakan untuk operasi penjaga perdamaian PBB (*Peace Keeping*), dimana operasi dan metode yang

dihadapi sangat berbeda dengan operasi militer secara konvensional yang saling menghancurkan*/distruction*, operasi militer penjaga perdamaian PBB yaitu operasi multietnis, multiculture, multibahasa dan multi publik ekonomi, sehingga kompetensi prajurit yang dibutuhkan yaitu kepandaian komunikasi, kepandaian ekonomi dan pengetahuan tentang publik budaya tempat operasi berlangsung dengan cara dilakukan diskusi dan pembentukan "*Brazilian Peacekeeping Operation Joint Center"* sebagai tempat mencetak tentara yang dipersiapkan sebagai tentara utama penjaga perdamaian, perwira staff dan observer.

8) Pengembangan profesional guru memerlukan waktu yang cukup panjang, mengingat kreativitas untuk menjadikan guru yang memuaskan sesuai dengan tujuan pembelajaran dan instruksional di kelas .(Ball & Cohen,1999). Untuk pengembangan professional yang berkualitas baik, diperlukan program-program pembelajaran yang berkelanjutan termasuk program meverifikasi data atau karakteristik yang tidak sama, pembelajaran aktif, mengurangi waktu yang tidak effisien, fokus pembelajaran. (Birman et al, 2001).
9) Perang modern ancaman dan peluang yang akan dihadapi sangat berbeda dengan ancaman dan peluang perang konvensional sehingga berdampak pada kekuatan pasukan, kerangka operasional yang berdasarkan pada teknik dan public budaya yang merubah struktur organisasi, konteks operasional sehingga perlunya pendidikan yang berfokus pada pengembangan teknologi.
10) Budaya masyarakat sipil dan militer profesional di Amerika sangat berbeda, pergeseran perilaku tersebut telah dievaluasi, faktor apa yang mendorong

dan menghambat, bagaimana legal formal hubungan sipil dengan militer professional tersebut dan hasilnya adalah: (1) Masyarakat sangat menghormati konstitusi dan dukungan semestinya untuk kebebasan ruang, dan berita; (2). masyarakat mencari kehidupan yang berharga; (3). masyarakat sangat menghormati kebebasan yang berhubungan dengan gender, ras, suku dan agama; (4). masyarakat termasuk tentara dan keluarganya tidak pernah lepas peran menjaga Peraturan Daerahmaian.

11) Globalisasi memiliki dampak besar pada interaksi antar Negara yang berpengaruh terhadap internasionalisasi Perguruan Tinggi di China, kemajuan ekonomi China mendukung proses internasionalisasi Perguruan Tinggi dengan cara membuat rencana jangka panjang dan jangka pendek pendidikan nasional kearah internasionalisasi serta memberikan kebebasan lembaga pendidikan Perguruan Tinggi untuk membuat rancang bangun dan rencana pendidikan yang menuju Perguruan Tinggi kelas dunia yang berpedoman pada rencana pendidikan Nasional China. Pemerintah China mengontrol Perguruan Tinggi menuju kelas dunia dengan cara menempatkan pejabat Perguruan Tinggi dan pendanaan operasional Perguruan Tinggi adalah wewenang dan dana pemerintah pusat.

12) Kebijakan pendidikan untuk mengembangkan dosen teknis/ketrampilan yang berkualitas. Dengan kebijakan adalah sebagai berikut: (1). Dibukanya pendidikan Pelatihan Sekolah Tinggi; (2). Peningkatan kompetensi dasar Dosen Profesional Berkualitas; (3). Pengembangan metode dan Tranformasi Pendidikan; (4). Pengembangan desain penelitian dan Metodologi sesuai kejuruannya; dan (5). Penerapan 10 standar dosen berkualitas dengan isi portofolio.

13) Kemajuan teknologi dibidang informasi sangat mendukung, Mekanisme Pelaksanaan Jaringan Dokumentasi dan informasi hukum melalui teknologi informasi, pengelolaan jaringan belum dipayungi oleh hukum dalam peraturan, dan aktor-aktor yang terlibat dalam Implementasi rencana jaringan dokumentasi dan informasi hukum yaitu pelaksana system teknologi informasi manajemen yang belum mampu menggunakan IT sesuai beban kerja.
14) Dimensi isi kebijakan yang mempengaruhi sasaran adalah tersedianya kebutuhan pertanian yang murah, dan bermanfaat untuk orang banyak atau partikulatif kolektif dan dapat dirasakan dalam jangka pendek, jenjang pengambilan keputusan relative pendek, kompetensi sumberdaya manusia cukup mewadai, sehingga dapat memanfaatkan personel Petugas Penyuluh Lapangan / praktek lapangan.
15) Birokrasi level bawah kepatuhan dan tertib administrasi sangat tinggi karena adanya sanksi yang cukup tegas dan berdampak secara pribadi, rantai komando dan kendali yang tidak terlalu panjang dan ruang diskresi dibatasi sangat minim, berdampak positif terhadap implementasi kebijakan.
16) Disposisi, niat dan tekat pimpinan terhadap pencapaian tujuan kebijakan, sangat berpengaruh positif terhadap implementasi kebijakan, utamanya pencapaian tujuan kebijakan.
17) Insentif dan sanksi tidak langsung berdampak kepada kelompok sasaran, bila nilainya tidak siknifikan, karena nilai rational velue.
18) Kegagalan implementasi kebijakan juga dipengaruhi oleh pengawasan dan penerapan sanksi yang tidak konsisten.
19) Kebijakan remunerasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Dari hasil analisis peneliti terdahulu bahwa pendidikan milter atau pendidikan tinggi militer dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain sumber dana, hasil yang akan kita capai (*goal*), pengaruh lingkungan pendidikan baik intern maupun ekstern dari lingkungan pendidikan, Sumber daya manusia dalam hal ini pendidik/ dosen, implementasi kebijakan dengan komitmen, motivasi dan dukungan individu yang kuat dan profesional, kesiapan komponen teknis dan faktor penyelenggara kebijakan dan faktor komunikasi.

Terdapat beberapa kesamaan, dan beberapa perbedaan antara beberapa penelitian terdahulu di atas, antara lain dimensi isi kebijakan dan kontek implementasi kebijakan terhadap hasil kebijakanyang berdampak kepada dosen, hasil didik dan institusi AAL, TNI AL maupun Sistem pendidikan tinggi TNI.

2.2. Kebijakan Publik

2.2.1. Definisi Kebijakan Publik

Secara ontologis, kebijakan diterjemahkan sebagai rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak (tentang pemerintahan, organisasi, dan sebagainya). Terjemahan ini, kemudian diperluas dalam kamus Bahasa Inggris yang menyebut kebijakan (*policy*) seringkali penggunaannya diperuntukkan seperti isltilah tujuan (*goals*), program, keputusan, undang-undang ketentuan, usulan-usulan dan rancangan besar yang berhubungan dengan masalah publik dan administrasi pemerintah, selanjutnya ihwal demikian disebut kebijakan publik.

Kebijakan publik terdiri atas pengembangan dan hasil keputusan pemerintah. Secara mendasar kebijakan publik berkaitan dengan tiga hal:

tentang masalah yang sedang terjadi di masyarakat; perlunya campur tangan pemerintah terhadap masalah itu; dan bentuk campur tangan pemerintah terhadap permasalahan tersebut. Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Rabin (2003):

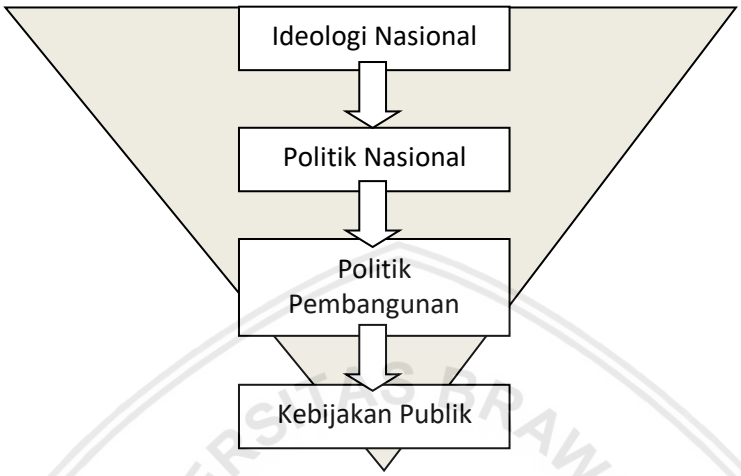
> *"Broadly speaking, publik policy comprises the development and outcomes of government decisions. It is fundamentally concerned with three kinds of decisions: first, what problems exist in society?; second, when should government intervene to solve them?; third, how should it intervene?"*

Istilah kebijakan publik tersebut dapat merujuk pada beberapa pengertian, pada hasil proses penyelesaian dari pemerintah cenderung pada apa yang telah dilakukan oleh pemerintah bukan pada bagaimana pemerintah membuat keputusan tersebut. Hal ini mengisyaratkan bahwa antara maksud kebijakan dengan praktik yang dilakukan oleh pemerintah sangatlah berbeda.

Definisi kebijakan publik oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) adalah sebagai pedoman untuk bertindak. Pedoman dalam bertindak tersebut meliputi hal-hal yang sederhana, juga dapat meliputi hal-hal yang rumit. Tidak hanya itu, pedoman tersebut dapat meliputi hal-hal umum atau khusus. Pada taraf demikian kebijakan menjadi pernyataan atas sebuah rancangan yang berisi tujuan-tujuan tertentu yang disebut program (Agustino, 2006).

Kebijakan publik adalah respon suatu Negara terhadap permasalahan dalam mengatur kehidupan berbangsa dan bernegara oleh karena itu kebijakan publik merupakan domain dari Negara atau pemerintahan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kebijakan publik merupakan bentuk paling nyata dari ideologi suatu Negara/ bangsa "*When ideology end, politics begin. When politics end, publik policy begin".* Maka ada suatu tulisan/ buku yang mengambil premis bahwa "keunggulan setiap Negara semakin ditentukan oleh kemampuan Negara

tersebut mengembangkan kebijakan-kebijakan publik yang unggul". Dan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kebijakan Publik sebagai ujung Ideologi

Kebijakan publik juga dapat didefinisikan secara spesifik sebagai program tentang tindakan, aksi, atau kegiatan yang dirancang untuk mencapai keberhasilan tertentu atau tujuan spesifik dengan melibatkan semua tingkat perangkat pemerintahan sebagai pelaku formal maupun informal (Rabin, 2003). Pada praktiknya, konsep kebijakan publik berasosiasi dengan beberapa hal yang saling berkaitan dengan pembentukannya.

Kebijakan sebaiknya dimengerti sebagai rangkaian kegiatan yang saling berhubungan serta menimbulkan konsekuensi bagi yang bersangkutan dengan kebijakan-kebijakan tersebut. Kebijakan juga harus dipahami sebagai arah atau pola kegiatan, bukan sekadar suatu keputusan untuk melakukan sesuatu (Agustino, 2006).

Tentang kebijakan publik, Winarno (2002) menyebutkan beberapa hal tentang bagaimana kebijakan publik dapat dimengerti melalui definisi-definisi di bawah ini:

(1) Kebijakan publik mengarah pada maksud dan tujuan kebijakan bukan pada perilaku yang sembarangan. Lebih luas, kebijakan publik dalam sistem politik bukan sesuatu yang terjadi tanpa campur tangan para aktor yang terlibat di dalam sistem politik. Sesuai dengan tabel definisi kebijakan publik sebagai berikut:

Tabel. 2.2. Definisi Kebijakan Publik.

No	Tokoh	Definisi Kebijakan Publik
1	Harold Laswell & Abraham Kaplan(1970-71)	Program-program yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan, nilai-nilai yang terkandung dan pelaksanaannya (*a projected program of goals, values, and practies*)
2	David Easton (1965-212)	Dampak yang diakibatkan oleh kegiatan-kegiatan pemerintah (*The impact of goverment activity)*
3	James Anderson (2011,6)	*A relatif satble, purposive course of Action followed Bay an actors in desing Alt a problemor matter of Concern*.
4	Kraft & Furlong (2004:4)	*A course of goverment in Action (or in Action) taken ini response do Publik problem. Publik problem are conditions The publik widely perceives to be unancePerguruan Tinggiable and therefore requairing intervention*.
5	James Lester & Robert Steward (2000,18)	*A process bor a series bor pattern of governmental Activities bor decissions Thar ari desing to remedy some publik problem, either real bor imagined.*
6	Austien Ranny	*A selected line of Action bor declaration of intern.*
7	StavenA.Peterson (2003, 103)	*Government Action to address some problem.*
8	B.G Peters (1993,4)	*The sum of government Activities whether acting direcly bor through agents, as It has an influrence on The live of citizens.*
9	Carl I.Friedrick (1963,79)	Serangkaian tindakan yang dilakukan oleh seseorang, kelompok serta pemerintah pada perkembangan lingkungan yang mempengaruhi baik yang berupa ancaman maupun peluang, dengan memanfaatkan semua potensi dan sumberdaya yang ada dalam mengatasi hambatan dalam mencapai tujuan.
10	Thomas R. Dye (2011,1)	Semua yang dikerjakan oleh pemerintah, tentang apa yang pemerintah lakukan, sehingga membuat sebuah kehidupan bersama tampil berbeda dan lebih baik.
11	Riant Nugroho (2014,129)	Keputusan yang diambil negara, sebagai strategi dalam mewujudkan tujuan negara, dimana kebijakan publik merupakan strategi untuk mengantar masyarakat dari posisi awal, menuju posisi transisi dan akhirnya mencapai pada posisi dan kondisi yang dicita-citakan.

Sumber. Tabel diolah dari berbagai sumber.

(2) Kebijakan publik adalah sebuah pola atau aturan tindakan yang dibuat oleh pemerintah dan tidak dapat berdiri sendiri. Artinya, sebuah kebijakan selain meliputi keputusan-keputusan dalam menetapkan undang-undang juga memuat perihal bagaimana pelaksanaan undang-undang atau aturan tersebut. Sesuai yang diatur dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang isinya antara lain (a) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945; (b) Ketetapan Majelis Permusyaratan Rakyat (MPR); (c) Undang-undang/ Peraturan Pemerintah Pengganti UU; (d) Peraturan Pemerintah; (e) Peraturan Presiden; (f) Peraturan Daerah Provinsi; dan (g) Peraturan Pemerintah Kabupaten/ Kota.

(3) Kebijakan publik adalah aturan atau undang-undang yang dibuat dan diterapkan oleh pemerintah untuk mengatur banyak hal, seperti Peraturan Daerahgangan, mengendalikan inflasi, promosi perumahan rakyat, serta aturan-aturan lain tentang kepentingan rakyat. Sesuai dengan pasal (8) Undang-undang Nomor 12 tahun 2011 yang isinya produk kebijakan publik selain tercantum pada angka dua tersebut diatas, masih ada produk kebijakan publik/ peraturan yang dieluarkan oleh (a) Majelis Permusyawaratan Rakyat; (b) Dewan Perwakilan Rakyat; (c) Dewan Perwakilan Daerah; (d) Mahkamah Agung; (e) Mahkamah Konstitusi; (f) Badan Pemeriksa Keuangan; (g) Komisi Yudisial; (h) Bank Indonesia; (i) Menteri; (j) Badan-badan; (k) Lembaga-lembaga; dan (l) Komisi-komisi.

Definisi kebijakan publik sebagaimana yang dipaparkan di atas tampak beragam, sebab pada praktiknya penentuan kebijakan publik disesuaikan dengan kondisi yang melatari proses pembuatan kebijakan publik oleh suatu pemerintah. Secara garis besar, kebijakan publik adalah hasil sebuah keputusan

yang berkaitan dengan masalah aktual di masyarakat; dapat berupa perundang-undangan; pedoman tindakan pemerintah yang dirumuskan berdasarkan masalah di masyarakat; atau dapat berupa program yang dibuat dan diterapkan oleh pemerintah demi kepentingan masyarakat. Sedangkan pada praktiknya, kebijakan publik juga dapat dipandang sebagai perencanaan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang secara praktis terlibat dalam sistem politik pemerintahan.

2.2.2 Proses dan Tujuan Kebijakan Publik

Menurut Anderson (1975) yang ditulis dalam bukunya Fischer dkk dalam judul bukunya Handbook Analisis Kebijakan Publik Teori, Politik dan Metode menyatakan bahwa dalam proses kebijakan public melalui beberapa tahapan seperti penyususnan agenda, formulasi kebijakan, pengambilan keputusan, implementasi kebijakan dan evaluasi.

Menurut Rabin (2003), proses pembuatan kebijakan menggabungkan beberapa hal yang tetap yaitu rumusan kebijakan, pelaksanaan, serta dampak lanjutan dari kebijakan yang telah dibuat. Karena itulah, tujuan pembuatan sebuah kebijakan publik sangat penting untuk diperhatikan, terutama untuk mengukur penerapan kebijakan tersebut di masyarakat.

Sementara itu, tinjauan pada tujuan kebijakan publik dapat dikemukakan untuk mengatur kehidupan bersama, baik pemerintah maupun masyarakat, agar berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Hal itu dibutuhkan terutama pada era, yang oleh Nugroho (2008) disebut sebagai era *reinventing* pemerintah. Itu adalah era saat pemerintah tidak lagi menjadi pemain tunggal dalam penyelenggaraan kehidupan bersama. Pada era tersebut, peran strategis pemerintah tidak lenyap, melainkan terfokus pada peran-peran tertentu. Terdapat tiga peran penting

pemerintah yang terkait kebijakan, yaitu 1) membuat kebijakan publik; 2) melaksanakan kebijakan publik; dan 3) melakukan evaluasi kebijakan publik.

Proses analisis kebijakan publik adalah serangkaian kegiatan intelektual yang dilakukan dalam menilai proses kegiatan yang bersifat politis, dimana kegiatan politik tersebut merupakan serangkaian kegiatan, atau kegiatan mengadopsi kebijakan, implementasi kebijakan dan evaluasi kebijakan. Sedangkan kegiatan perumusan masalah, *forecasting,* rekomendasi kebijakan *monitoring* dan evaluasi kebijakan adalah kegiatan yang lebih bersifat intelektual.

(1) Tahap Penyusunan Agenda Kebijakan

Dalam tahap ini ada 3 kegiatan yang perlu dilaksanakan:

(a) Menumbuhkan persepsi kepada stakeholder bahwa fenomena yang dihadapi benar-benar akan menjadi masalah, dimana hal ini ditumbuhkan karena kadangkala fenomena yang dihadapi bukan merupakan masalah bagi kelompok elit politik.

(b) Membuat batasan masalah. Kita batasi masalahnya karena kadang-kadang tidak semua masalah dapat dimasukkan dalam agenda kebijakan yang mempunyai tingkat urgensi tinggi.

(c) Memobilisasi dukungan agar masalah bisa dimasukkan dalam agenda pemerintah. Dalam memobilisasi dukungan diijinkan menggunakan cara-cara dengan mengorganisir kelompok-kelompok dalam masyarakat dan kekuatan politik dengan menggunakan media massa maupun publikasi lain.

(2) Tahap Formulasi dan Legitimasi Kebijakan.

Pada tahap analisis kebijakan diperlukan pengumpulan informasi-informasi untuk dianalisis dalam menentukan masalah dan kemudian

dikembangkan alternatif-alternatif kebijakan yang akan ditetapkan dalam mengatasi masalah, serta membangun dukungan dan bernegosiasi sehingga pilihan alternatif kebijakan tersebut dapat dipilih dan ditetapkan.

(3) Tahap Implementasi Kebijakan.

Tahap implementasi diawali dari menginventaris tujuan kebijakan, menyusun program-program yang diperlukan untuk mencapai tujuan kebijakan, menyusun organisasi pelaksana kebijakan, memperoleh dan memobilisasi sumberdaya. Proses implementasi kebijakan agar berjalan lebih baik, kadang diperlukan mekanisme insentif dan sanksi bagi pelaksana maupun kelompok sasaran dan menurut Hallsworth, Parker & Rutter (2011) implementasi akan memberikan dampak baik secara langsung maupun tidak langsung.

(4) Tahap Evaluasi terhadap Implementasi, Kinerja dan Dampak Kebijakan.

Implementasi kebijakan akan menghasilkan keluaran, keluaran akan menghasilkan dampak kebijakan, dimana dampak tersebut harus ada evaluasi untuk mengetahui apakah hasil implementasi kebijakan tersebut sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan, dan untuk membuat kebijakan yang lebih menguntungkan dimasa yang akan datang.

Anderson dalam bukunya Agustino, (2006) menetapkan proses kebijakan publik sebagai berikut:

(a) Formulasi masalah *(problem formulation).*

Permasalahannya apa? Bagaimana permasalahan tersebut bisa menjadi masalah kebijakan? Dan bagaimana masalah tersebut bisa masuk dalam agenda pemerintah?

(b) Merumuskan kebijakan *(formulation)*

Bagaimana merumuskan alternatif-alternatif pemecahan masalah kebijakan tersebut? Siapa saja aktor-aktor yang terlibat dalam merumuskan kebijakan?

(c) Penentuan kebijakan *(adaption).*

Alternatif mana yang terpilih? Bagaimana menetapkan alternatifnya? Syarat dan kriteria apa yang harus dipenuhi? Siapa saja yang akan melaksanakan kebijakan? Strategi apa yang dipilih untuk melaksanakan kebijakan? Dan isi kebijakan apa yang telah ditetapkan?

(d) Implementasi *(implementation)*

Aktor-aktor yang terlibat dalam implementasi kebijakan? Apa yang mereka kerjakan? Dampak dari implementasi kebijakan?

(e) Evaluasi *(evaluation)*

Bagaimana mengukur keberhasilan dari kebijakan? Siapa yang melaksanakan evaluasi kebijakan? Apakah konsekuensinya dari hasil evaluasi kebijakan tersebut? Adakah tuntutan untuk membatalkan atau merubah dari kebijakan tersebut?

Tabel. 2.3 Proses Kebijakan Publik

No	Proses Kebijakan Menurut	Tahapan Kebijakan
1	Anderson (1975)	Penyusunan Agenda, Formulasi Kebijakan, Pengambilan keputusan, Implementasi Kebijakan dan Evaluasi.
2	Rabin (2003)	Rumusan Kebijakan, Implementasi dan Dampak lanjutan dari kebijakan.
3	Nugroho (2008)	Membuat Kebijakan, Melaksanakan Kebijakan, dan melakukan evaluasi kebijakan.

Sumber. Diolah Penulis dari beberapa sumber.

Kebijakan publik seharusnya bukan hanya ditujukan untuk keberhasilan yang acak atau tujuan yang sepi manfaat. Hal itu seperti yang dicatat oleh Vedung (2009) dalam bukunya.

> "*High–level policy goals, set by parliaments and goverments are not just any goals whatever. Established through a constitutionally determined procedure, they are institutionalized as the collective goals of the state. Citizens and elected officials have legitimate reasons to ascertain whether policy goals have in fact materialized in the field*."

Sesuai pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa tujuan kebijakan tingkat tinggi, yang ditetapkan oleh parlemen dan pemerintah tidak hanya untuk tujuan apapun yang tampak sembarangan. Kebijakan yang didirikan melalui prosedur konstitusional dan terlembagakan seharusnya mewakili tujuan kolektif negara. Oleh sebab itu, setiap warga dan pejabat yang dipilih warga memiliki alasan sah untuk memastikan bahwa tujuan kebijakan yang sebenarnya telah terwujud dalam praktik di lapangan.

Agustino (2006) merumuskan beberapa kategori tentang tujuan-tujuan kebijakan publik:

(1) Kebijakan substansif dan kebijakan prosedural. Kebijakan substantif adalah kebijakan menyangkut apa yang akan dilakukan oleh pemerintah. Sedangkan kebijakan prosedural tentang pelaksanaan kebijakan substantif.

(2) Kebijakan distributif, kebijakan regulatori, dan kebijakan redistributif. Kebijakan distributif adalah menyangkut distribusi pelayanan atau kemanfaatan untuk setiap individu dan masyarakat pada umumnya. Kebijakan regulatori berupa pembatasan atau pelarangan terhadap perilaku individu atau kelompok masyarakat tertentu. Berkebalikan dengan kebijakan distributif, kebijakan redistributif adalah kebijakan yang mengatur alokasi kekayaan, pendapatan,

pemilikan atau hak-hak individu secara khusus dan berbagai kelompok dalam masyarakat secara umum.

(3) Kebijakan material dan kebijakan simbolis. Kebijakan material ialah kebijakan yang bertujuan memberikan keuntungan sumber daya konkrit pada kelompok sasaran. Sedangkan kebijkan simbolis adalah kebijakan yang hanya memberikan manfaat simbolis pada kelompok sasaran.

(4) Kebijakan yang berhubungan dengan barang umum (*publik goods*) dan barang privat (*private goods).* Kebijakan *publik goods* bertujuan mengatur pemberian barang atau pelayanan publik. Sedangkan kebijakan *private goods* adalah kebijakan yang mengatur penyediaan barang atau pelayanan untuk seluruh kegiatan ekonomi di masyarakat.

Tujuan dan fungsi kebijakan publik telah jelas dan menuju sasaran, namun tugas pemerintah belum tuntas dengan telah terbitnya sebuah kebijakan. Sebagaimana yang disebutkan oleh Nugroho (2008) di atas bahwa pada tingkat tertentu pemerintah melaksanakan kebijakan publik. Implementasi kebijakan publik di masyarakat, seperti disebutkan oleh Rabin (2003) bahwa kebijakan publik cenderung pada apa yang telah dilakukan oleh pemerintah bukan pada bagaimana pemerintah membuat keputusan tersebut.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dan fungsi kebijakan publik haruslah mewakili tujuan kolektif sebuah negara. Fungsi kebijakan publik pun tidak bisa lepas dari warga negara tertentu yang membutuhkan sebuah aturan positif, yang dapat membuat kehidupan masyarakat di negara tersebut berjalan semakin optimal. Kebijakan publik bertujuan dan berfungsi agar setiap individu dan kelompok masyarakat di sebuah negara melaksanakan kewajiban dan mendapatkan haknya.

2.2.3. Implementasi Kebijakan Publik

Istilah implementasi dapat diterjemahkan sebagai daya upaya melaksanakan keputusan kebijakan. Menurut Cerna (2013):

> "*Implementation is the carrying out of basic policy decission, usually incorporated in a statue but which can also take the form of important executives ordes or court decission. Ideally, that decision identifies the problem(s) to be addressed, stipulates the objective(s) to be pursued, and, in a variety of ways, "structures" the implementation process*"

Implementasi merupakan pelaksanaan atau pengambilan keputusan kebijakan dasar. Idealnya, identifikasi keputusan ini berdasarkan atas masalah yang akan dibahas, penetapan tujuan yang akan dicapai, dalam berbagai cara, dan struktur proses implementasi.

Pendekatan-pendekatan dalam implementasi kebijakan publik dapat dikelompokkan menjadi tiga generasi:

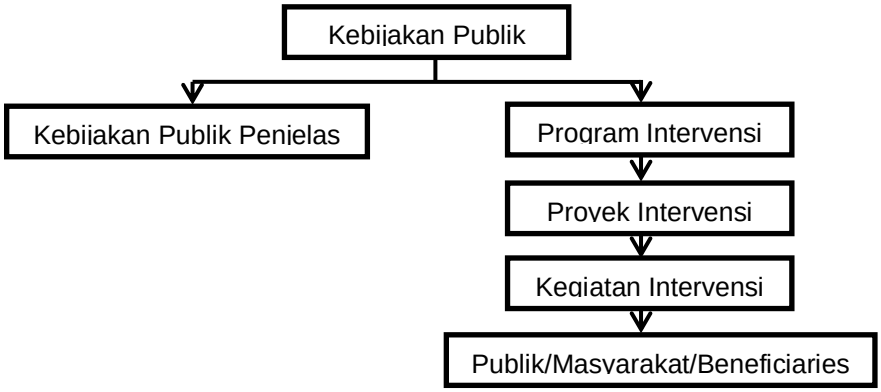
(1) Generasi Pertama, menggambarkan implementasi kebijakan hanyalah masalah antara kebijakan itu sendiri dengan eksekusinya, sehingga dapat diartikan seolah-olah implementasi kebijakan hanya aktivitas studi pengambilan keputusan di ranah public saja.

(2) Generasi kedua, pada generasi ini sudah mulai mengembangkan pendekatan implementasi public adalah aktivitas tentang kebijakan public yang bersifat dari atas ke bawah (top-downner perspective), sehingga dalam prespektif ini lebih focus pada tugas-tugas birokrat untuk melaksanakan kebijakan public yang diputuskan oleh para actor politik.

(3) Generasi ketiga, dalam generasi ini memperkenalkan bahwa implementasi kebijakan public ini keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh perilaku actor pelaksana implementasi kebijakan, namun pada generasi ini juga muncul pendekatan situasional, dimana pendekatan ini menyatakan bahwa

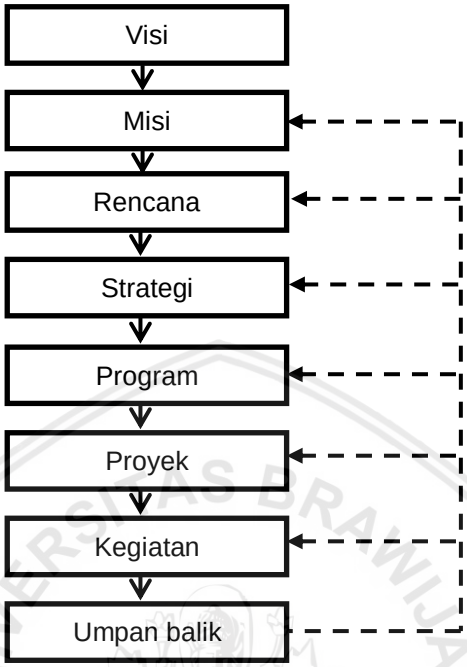
keberhasilan dari implementasi kebijakan ditentukan oleh adaptabilitas dari kebijakan tersebut terhadap factor-faktor lingkungan yang mempengaruhinya.

Implementasi kebijakan pada dasarnya adalah semua kegiatan atau cara bagaimana agar sebuah kebijakan tersebut mencapai tujuan kebijakan yang telah ditetapkan, dalam mengimplementasikan kebijakan public tersebut ada dua (2) cara pilihan, cara pertama adalah langsung mengimplementasikan kebijakan tersebut dengan membuat program-program yang linked dalam mencapai tujuan kebijakan, dan cara kedua adalah dengan membuat kebijakan-kebijakan derivative, baru diteruskan dengan program-program untuk mencapai tujuan kebijakan public yang sudah digariskan. Kebijakan publik dalam bentuk Undang-Undang atau Peraturan Daerah adalah jenis kebijakan publik yang memerlukan kebijakan publik penjelas atau sering diistilahkan peraturan pelaksanaan. Kebijakan publik yang bisa langsung beroperasional antara lain *Keppres, Inpres, Kepmen, Keputusan Kepala Daerah, Keputusan Kepala Dinas,* dan sebagainya. Rangkaian implementasi kebijakan, dari gambar atas, dapat dilihat dengan jelas, yaitu dimulai dari program, ke proyek, dan ke kegiatan. Model tersebut mengadaPerguruan Tinggiasi mekanisme yang lazim dalam manajemen, khususnya manajemen sektor publik, sebagaimana digambarkan berikut ini:



Gambar 2.2. Implementasi Kebijakan Publik
Sumber: Nugroho (2008)

Rangkaian Implementasi Kebijakan:



Gambar 2.3. Rangkaian Implementasi Kebijakan
Sumber: Nugroho (2008)

Implementasi suatu kebijakan publik merupakan implementasi terhadap suatu program yang memiliki tujuan, visi, dan misi tertentu. Payne (2008) menyatakan bahwa implementasi program adalah inti menjadi seorang ekstensi atau penyuluh dalam perencanaan sebuah proyek atau kegiatan. Dengan demikian sebuah program tidak dapat terlepas dari sebuah perencanaan guna mengambil inisiatif keputusan dalam menetapkan sebuah prioritas untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Adapun keputusan dalam menetapkan prioritas suatu program tersebut, yakni (Payne, 2008):

(1) Pilihan yang paling penting untuk dilakukan sebuah program;
(2) Banyaknya waktu yang dilakukan pada berbagai prioritas kebutuhan akan program yang dilaksanakan.

Sementara itu Conyers dalam Ketti (1993) menyimpulkan pokok-pokok pikiran perencanaan sebagai bentuk bagian dari suatu program dinyatakan dalam 2 (dua) pemikiran program dalam perencanaan yang ada, yakni:

(1) *Pertama,* program diakui bahwa dalam perencanaan dapat digunakan sebagai petunjuk kegiatan pembuat keputusan yang luas;

(2) *Kedua,* program ditekankan bahwa telah ada banyak perubahan dalam hal metode dan isi perencanaan, sehingga keterlibatan formulasi kebijakan dan persiapan secara detail suatu program diarahkan pada cakupannya.

Rosadi (2010) menyampaikan bahwa implementasi kebijakan public adalah kegiatan membangun, dimana membangun disini oleh Rosidi diartikan sebagai perubahan pola-pola masyrakat untuk merealisasikan kehidupan yang lebih baik dengan mengutamakan nilai-nilai kemanusiaan, dimana masyarakat mempunyai control yang cukup besar terhadap lingkungan dan tujuan politiknya, serta memungkinkan warganya memperoleh control yang lebih besar terhadap dirinya sendiri.

Dwidjowijoto (2003) berpendapat, bahwa implementasi kebijakan public adalah upaya melakukan dari suatu keputusan kebijakan (policy decisions), dimana keputusan ini dibuat oleh para pejabat pemerintah untuk memberikan arah terhadap pelaksanaan kebijakan public dengan menciptakan statuta /ketentuan-ketentuan, ketetapan dasar ataupun penafsiran terhadap undang-undang.

Tahir (2011) berpendapat implementasi kebijakan dipandang dari prespektif politik dan prespektif administrative, dimana makna masing-masing prespekti sebagai berikut:

(1) *Pertama*, prespektif politik memandang bahwa implementasi kebijakan public diukur dari bagaimana kepentingan public tersebut dapat diwujudkan dengan jalan mengalokasikan, mengerahkan sumberdaya *(resource*), sesuai dengan visi, harapan dan prioritas-prioritas yang telah ditetapkan.

(2) *Kedua*, prespektif administrasi memandang implementasi kebijakan public dilihat dari bagaimana system dibentuk, prosedur dibuat, mekanisme dijalankan serta didukung dengan tingkat kemampuan pelaksana atau para pejabat public dalam mewujudkan tujuan kebijakan tersebut.

Tahir (2011) menyatakan bahwa komonen-komponen penting implementasi kebijakan public antara lain adalah:

(1) *Goals,* merupakan tujuan yang kegiatan yang dilakukan oleh para actor untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan;

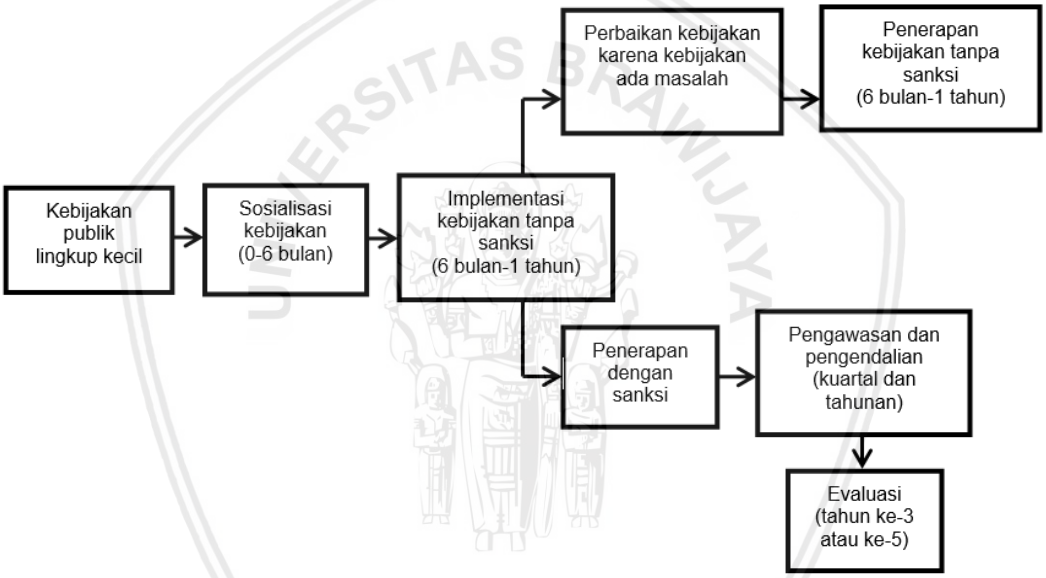
(2) *Decisions* atau keputusan, merupakan serangkaian tindakan untuk menentukan tujuan, membuat perencanaan, mengeksekusi dan mengevaluasi program;

(3) *Effect,* merupakan akibat-akibat yang disengaja maupun tidak sengaja dari pelaksanaan program;

Menurut Nugroho (2008) pada prinsipnya implementasi kebijakan publik adalah serangkaian cara dan tindakan agar tujuan kebijakan tercapai. Adapun tujuan dari kebijakan yang hendak dicapai menggambarkan akan dampak yang akan ditimbulkan akibat implementasi kebijakan tersebut, sehingga implementasi kebijakan tersebut ada 2 (dua) pilihan yaitu: (1) Langsung mengimplementasikan ke dalam bentuk program-program; (2) Melalui formulasi kebijakan *derivate* dari kebijakan publik tersebut.

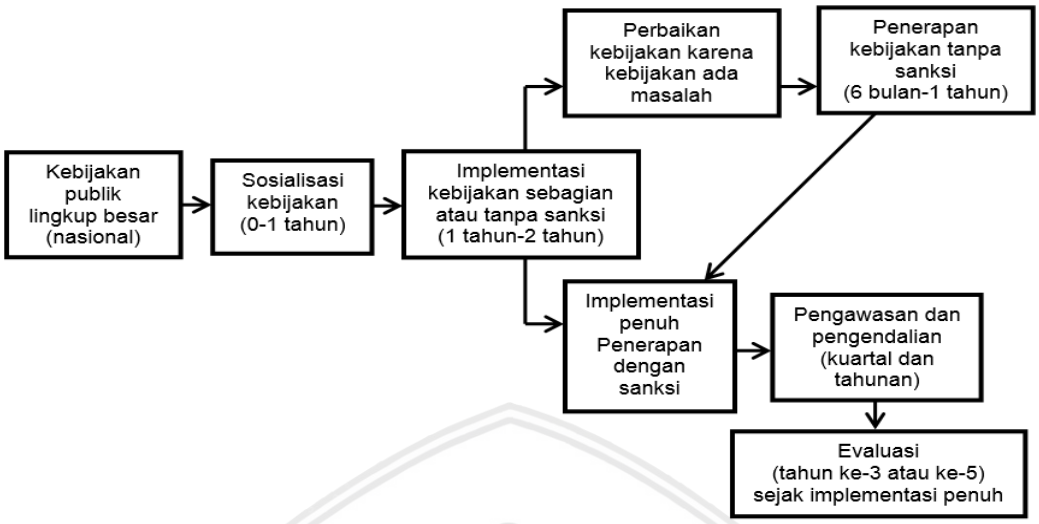
2.2.4. Tahapan Implementasi Kebijakan Publik

Dalam implementasi kebijakan, diperlukan adanya *diskresi* atau keleluasaan ruang gerak bagi individu pelaksana di lapangan untuk memutuskan tindakan yang diambil dalam mengatasi hambatan implementasi secara otonom dalam batas wewenangnya apabila menghadapi situasi khusus ketika kebijakan tidak mengatur atau mengatur berbeda dengan kondisi lapangan. Diskresi adalah kehormatan fungsional dari para pelaksana implementasi kebijakan.



Gambar 2.4. Implementasi Kebijakan dalam Lingkup Kecil.

Berpijak pada paparan Gambar 2.4, implementasi kebijakan berlingkup kecil merupakan kebijakan di tingkat daerah. Untuk tingkat nasional, ada pola yang lebih sesuai, yaitu:



Gambar 2.5. Implementasi Kebijakan dalam Lingkup Besar
Sumber: Nugroho (2008).

Implementasi merupakan perwujudan dari program-program yang telah ditetapkan dalam perumusan strategi. Menurut Hunger dan Wheelen (2001, dalam Muniarti& Usman, 2009) mengemukakan bahwa implementasi kebijakan merupakan proses manajemen untuk menetapkan strategi, membuat kebijakan derevatifnya mengembangkan program, anggaran, dan prosedur. Implementasi strategi merupakan perwujudan dari pemahaman persoalan organisasi terhadap berbagai kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan dalam perumusan strategi. Proses manajemen tersebut dapat meliputi perubahan budaya secara menyeluruh, struktur, dan atau proses manajemen dari organisasi secara keseluruhan.

Program adalah serangkaian kegiatan atau langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan program yang ditetapkan, dimana tujuan program tersebut saling berhubungan dengan program yang lain. Program melibatkan restrukturisasi organisasi Perguruan tinggi, perubahan budaya internal Perguruan tinggi.

Anggaran adalah program-program penggunaan kegiatan dalam satuan uang, setiap program dinyatakan secara rinci dalam biaya, biaya tersebut dapat digunakan oleh manajemen untuk merencanakan dan mengendalikan kegiatan. Anggaran memberikan perencanaan rinci dari segi keuangan dalam setiap tindakan/ kegiatan yang dilakukan, untuk itu anggaran dapat mencerminkan performa sebuah Perguruan Tinggi.

Prosedur, yang biasa disebut *standard operating procedures* (SOP) adalah langkah-langkah yang berurutan secara rinci bagaimana tugas atau pekerjaan diselesaikan. Prosedur secara khusus merinci berbagai aktivitas yang harus dikerjakan untuk menyelesaikan program-program yang sduah ditetapkan.

Hakikat utama implementasi kebijakan adalah memahami apa yang seharusnya dilakukan setelah program ditetapkan, beserta dampak apa yang akan terjadi bila program selesai dilakukan. Pemahaman tersebut tentu menekankan implementasi kebijakan mencangkup usaha-usaha untuk mengadministrasikan dan menimbulkan dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian sebagaimana dimaksud. Hal tersebut juga ditekankan oleh Anderson (2003) yang menyatakan bahwa dalam mengimplementasikan suatu kebijakan terdapat 4 (empat) aspek yang harus diperhatikan, yakni: (1) Siapa yang dilibatkan dalam implementasi; (2) Hakikat proses administrasi; (3) Kepatuhan atas suatu kebijakan; dan (4) Efek atau dampak dari implementasi.

Terdapat 3 (tiga) kegiatan utama yang paling penting dalam implementasi kebijakan, yaitu *Pertama,* Penafsiran; *Kedua,* Organisasi; *Ketiga,* Penerapan. Adapun matrik pendapat para ahli mengenai tahapan implementasi kebijakan dapat dilihat pada Tabel 2.4 berikut ini:

Tabel 2.4. Tahapan Implementasi Kebijakan Publik

Pendapat Ahli	Tahapan Implementasi Kebijakan Publik
Tahir (2011)	• Identification of needs (mengindentifikasi kebutuhan masyarakat); • Formulasi usulan kebijakan; • Adopsi (analisa kelayakan); • Pelaksanaan Program; • Evaluasi.
Nugroho (2008)	• Implementasi strategi; • Pengorganisasian; • Penggerakkan dan Kepemimpinan; • Pengendalian.
Dunn (2002)	• Penyusunan agenda; • Formulasi Kebijakan; • Pembuatan Kebijakan; • Implementasi Kebijakan (menyesuaikan struktur dan strategi, melembagakan strategi, dan mengoperasikan strategi); • Evaluasi Kebijakan.
Rahayu (2012)	• Implementasi Strategi; • Pengorganisasian; • Penggerakan dan Kepemimpinan; • Pengendalian.
Smith (2003)	• Problem definition (mengidentifikasi masalah); • Value and goals clarification (menilai dan meng-klarifikasi tujuan); • OPerguruan Tinggiion generation (pemilihan generasi);
	• Selection (menyeleksi); • Implementation/pelaksanaan (pemahaman faktor keberhasilan, penilaian kapasitas, penetapan tanggung jawab, pemilihan instrument, penyelarasan, transfer); • Evaluation (evaluasi).

Sumber: Diolah dari berbagai sumber

Berdasarkan tampilan Tabel 2.4 di atas, maka tahapan implementasi kebijkan publik dapat diidentifikasi dengan beberapa poin penting dari berbagai pendapat para ahli yang telah disebutkan tersebut. Adapun tahapan implementasi kebijakan yang dimaksud di antaranya adalah;

(1) Tahapan penyusunan agenda;

Merupakan tahapan yang dilaksanakan dalam suatu program atau kegiatan yang mempunyai 3 (tiga) poin penting di antaranya adalah:

(a) Membangun persepsi di kalangan *stakeholders* bahwa sebuah program atau kegiatan benar-benar dianggap sebagai masalah. Hal tersebut dianggap penting karena menjadi suatu gejala yang oleh sekelompok masyarakat tertentu dianggap sebagai masalah, akan tetapi sebagian masalah lainnya (para *elite*) mengganggap hal tersebut bukan suatu masalah.

(b) Membuat batasan masalah adalah memasukkan sebagian masalah hanya dapat dimasukkan dalam penyusunan agenda kebijakan dan memiliki tingkat urgensi yang tinggi, sehingga perlu adanya pembatasan masalah.

(c) Memobilisasi dukungan guna masalah tersebuut dapat masuk dalam agenda pemerintah. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengorganisasi kelompok-kelompok yang ada dalam masyarakat dan kekuatan-kekuatan politik, publikasi (media massa) dan sebagainya.

(2) Tahap formulasi dan legitimasi kebijakan;

Merupakan tahap implementasi kebijakan yang memerlukan analisis kebijakan publik. Analisis kebijakan publik dianggap perlu guna mengumpulkan dan menganalisis informasi yang berhubungan dengan masalah yang bersangkutan, kemudian berusaha mengembangkan alternatif-alternatif kebijakan, membangun dukungan dan melakukan negoisasi, sehingga sampa pada sebuah kebijakan yang akan dipilih.

(3) Tahap Implementasi kebijakan;

Merupakan tahap yang diperoleh dari dukungan sumber daya dan penyusunan organisasi pelaksana kebijakan. Hal tersebut meliputi proses implementasi dengan mekanisme insentif dan sanksi guna implementasi kebijakan selaras

dengan tujuan yang hendak dicapai. Anderson (2003) menyatakan bahwa diperlukan perhatian pada apa yang dilakukan untuk membawa berlaku atau menerapkan kebijakan yang diambil, hal ini dikarenakan pengembangan lebih lanjut atau penjabaran kebijakan akan terjadi dalam perjalanan sistem pemerintahan, yakni di antaranya adalah:

(a) *Who is involved*? atau siapakah yang dilibatkan dalam implementasi; Menurut Iqbal (2007) yang terlibat dalam hal ini adalah pada umumnya para pemangku kepentingan atau *stakeholders* dalam implementasi program atau kegiatan terlibat secara semu (pasif). Pemangku kepentingan adalah perorangan dan kelompok yang secara aktif terlibat dalam kegiatan, atau yang terkena dampak, baik positif maupun negatif, dari hasil pelaksanaan kegiatan. Adapun para pemangku kepentingan tersebut dapat dibedakan atas 3 (tiga) kelompok; 1) Pemangku kepentingan utama, yakni yang menerima dampak positif atau negatif (di luar kerelaan) dari suatu kegiatan, seperti masyarakat dan tokoh masyarakat serta lembaga atau badan publik yang bertanggung jawab dalam pengambilan dan implementasi suatu keputusan. 2) Pemangku kepentingan penunjang, adalah yang menjadi perantara dalam membantu proses penyampaian kegiatan, misalnya pihak penyandang dana, pelaksana, pengawas, dan organisasi advokasi seperti organisasi pemerintahan, LSM, dan pihak swasta. 3) Pemangku kepentingan kunci, yakni yang berpengaruh kuat atau penting terkait dengan masalah, kebutuhan, dan perhatian terhadap kelancaran kegiatan, seperti Pemerintah Kabupaten, DPR Kabupaten, maupun Dinas yang membawahi langsung proyek yang bersangkutan.

(b) *What, if anything, is done to enforce or apply a policy?* atau apa, jika ada, yang dilakukan untuk menegakkan atau menerapkan kebijakan?

Nurcholis (2007) menyatakan bahwa apa yang harus dikerjakan oleh pemerintah adalah bersifat kebijakan subtantif, yakni kebijakan yang secara langsung dikembangkan oleh badan-badan pemerintah. Terdapat 5 (lima) hal yang berhubungan dengan kebijakan subtantif, yang di antaranya adalah:

(i) *Pertama*, tujuan atau kegiatan yang berorientasi tujuan harus menjadi perhatian utama perilaku acak atau peristiwa yang tiba-tiba terjadi.

(ii) *Kedua*, kebijakan merupakan pola-model tindakan pejabat pemerintah mengenai keputusan-keputusan diskresinya secara terpisah.

(iii) *Ketiga*, kebijakan harus mencangkup apa yang nyata pemerintah perbuat, bukan apa yang pemerintah maksud untuk berbuat, atau apa yang pemerintah katakan akan dikerjakan.

(iv) *Keempat*, bentuk kebijakan dapat berupa hal yang positif maupun negatif.

(v) *Kelima*, kebijakan publik dalam bentuknya yang positif didasarkan pada ketentuan hukum dan kewenagan. Tujuan dari kebijakan publik adalah dapat dicapainya kesejahteraan masyarakat melalui peraturan yang dibuat oleh pemerintah.

(c) How does implementation help shape or determine the content of policy? atau bagaimana implementasi membantu membentuk atau menentukan isi kebijakan?

Menurut Anderson (2003) bahwa semua bentuk manfaat dan biaya kebijakan, baik yang langsung atau yang diharapkan (*intended consequences*) maupun yang akan datang atau tidak diharapkan (*unintended consequences*) diukur dalam bentuk efek simbolis atau efek nyata. *Output* kebijakan adalah berbagai hal yang dilakukan pemerintah yang terlihat hanya memberikan sedikit informasi mengenai *outcome* atau dampak kebijakan publik, karena untuk menentukan *outcome* kebijakan publik perlu diperhatikan perubahan yang terjadi dalam lingkungan atau sistem politik yang disebabkan oleh aksi politik. Berikut sejumlah dampak kebijakan yang perlu diperhatikan guna mengevaluasi dari implementasi kebijakan, yakni:

(i) *Pertama*, dampak kebijakan terhadap situasi atau kelompok target (masyarakat miskn, pengusaha kecil, dan lain sebagainya) dijadikan fokus atau prioritas utama kebijakan.

(ii) *Kedua*, dampak kebijakan terhadap situasi atau kelompok lain selain situasi atau kelompok target.

(iii) *Ketiga*, dampak kebijakan terhadap kondisi sekarang dan kondisi masa yang akan datang.

(iv) *Keempat*, biaya langsung kebijakan dalam bentuk sumber dana dan dana yang digunakan dalam program.

(v) *Kelima*, biaya tidak langsung kebijakan yang mencangkup kehilangan peluang melakukan kegiatan-kegiatan lainnya.

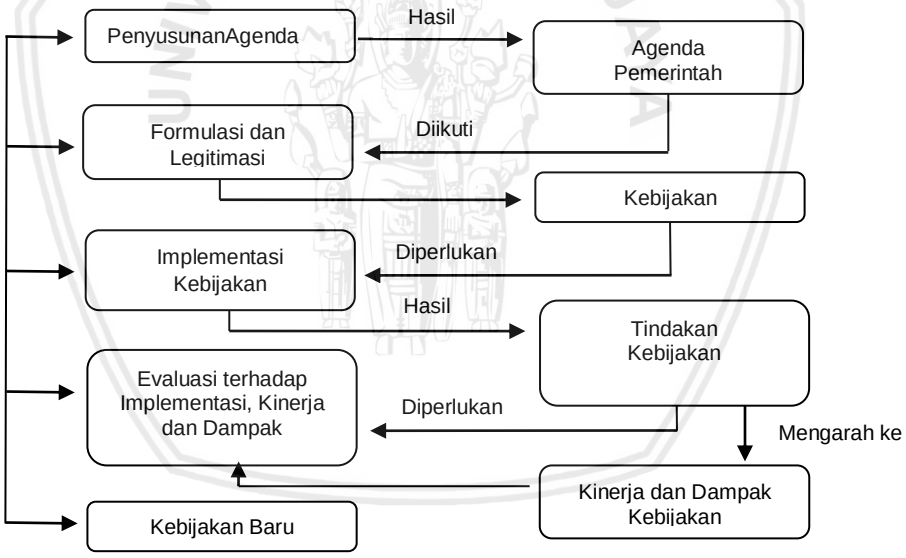
(vi) *Keenam*, ukuran manfaat tidak langsung dari kegiatan terhadap komunitas (masyarakat) atau seringkali disebut dampak simbolis kebijakan yang dapat terlihat dari perubahan sikap dan perilaku

masyarakat akan sadar dan pentingnya program tersebut (Tarigan, 2010).

(4) Tahap evaluasi implementasi, kinerja dan dampak kebijakan;

Merupakan tahap yang dilakukan atau di tindak (implementasi) sesuai dengan kebijakan yang akan dihasilkan. Kebijakan yang dihasilkan tersebut berupa kinerja dan dampak kebijakan, sehingga keduanya memperlukan proses berikutnya yakni evaluasi. Hasil dari evaluasi yang dilakukan berguna terhadap penentuan kebijakan baru untuk diterapkan pada masa yang akan datang.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan di atas, maka tahapan implementasi kebijakan dapat diilustrasikan pada Gambar 2.6 berikut ini:



Gambar 2.6. Tahapan Implementasi Kebijakan Publik
Sumber: Winarno (2005)

Selanjutnya Nugroho (2008) membagi implementasi kebijakan publik dalam operasionalnya yang kemudian dikenal dengan model atau pola implementasi kebijakan publik, yakni:

(1) Pola dari atas ke bawah (*top-bottomer*) *versus* pola dari bawah ke atas (*bottom-topper*);

(2) Merupakan model yang berupa kebijakan yang dikerjakan oleh pemerintah untuk rakyat, sehingga partisipasi masyarakat lebih berbentuk mobilisasi– model ini kemudian dikenal dengan model *Top Down.* Sedangakan kebalikannya dikenal dengan *Bottom-Up*, yakni kebijakan dibuat pemerintah, namun pelaksanaanya oleh masyarakat (rakyat).

(3) Pola paksa (*command and control*) dan pola mekanisme pasar (*economic incentive*);

(4) Merupakan model yang mengedepankan arti penting lembaga publik sebagai lembaga tunggal yang mempunyai monopoli atas mekanisme paksa di dalam Negara dan tidak ada mekanisme insentif bagi yang menjalani, akan tetapi terdapat sanksi yang menolak atau melanggarnya–model ini kemudian dikenal dengan model mekanisme paksa atau *ZeroMinus Model,* yakni terdapat nilai nol adan minus saja. Sedangkan kebalikannya deikenal dengan mekanisme pasar atau *Zero Plus Model,* yakni terdapat kebijakan yang memberikan insentif dan terdapat kebijakan yang memberi sanksi. Kebijakan ini pada dasarnya adalah model yang mengedepankan mekanismen insentif bagi yang menjalani tetapi tidak mendapatkan insentif bagi yang menolak atau melanggar akan diberikan sanksi.

Sedang teori implementasi dalam bukunya Frank Fischer dkk (2015) ”Handbook Analisis Kebijakan Publik” dibagi menjadi 3 pendekatan teoritis yaitu:

(a) Model atas-bawah menekankan pada kemampuan pembuat keputusan/ tujuan kebijakan yang tegas, dan pengendalian yang jelas pada tahap implementasi;

(b) Kritik bawah-atas memandang bahwa birokrasi local sebagai oktor utama dalam penyampain kebijakan serta memahami implementasi sebagai sarana negosiasi dalam jaringan pelaksana; dan

(c) Teori Hybrida mencoba untuk mengatasi kesenjangan antara dua pendekatan tersebut dengan cara menggabungkan unsur-unsur model atas- bawah, bawah-atas dan model teoritis lainnya.

Tiga model teori implementasi tersebut diatas sesuai dalam bukunya Frank Fischer (2015-129) mempunyai ciri masing-masing atara lain: (1) model atas-bawah menekankan pada kemampuan pembuat keputusan yang bermuara pada tujuan kebijakan dan pengendalian implementasi; (2) model bawah-atas menekankan pada birokrat local sebagai actor utama dalam menyampaikan kebijakan dan memahami implementasi sebagai proses negosiasi dalam jaringan pelaksanaan sehingga tercapai tujuan kebijakannya; (3) sedang model teori hybrid mencoba untuk mengatasi kesenjangan antara dua model tersebut diatas dengan menggabungkan unsur-unsur model atas-bawah dan model bawah-atas dan menambahkan teoritis lainnya yang mendukung dalam implementasi kebijakan.

Setelah kita mengatahui pendekatan teori implementasi yang disebutkan diatas, yaitu model atas-bawah, hybrid dan teori implementasi model bawah-atas, maka perlu kita ketahui karakteristik masing-masing antara model atas-bawah dan model bawah-atas ditinjau dari beberapa aspek antara lain aspek strategi penelitian, tujuan menganalisis, model proses kebijakan, sifat proses implementasi dan model demokrasi yang mendasarinya, sehingga dapat ditabelkan sebagai berikut:

Tabel.2.5 Perbandingan Teori Atas-bawah dan Bawah-atas

NO	Aspek	Teori Atas-Bawah	Teori Bawah-Atas
1	Strategi Penelitian	Dari keputusan politik ke pelaksana administrasi	Dari birokrat individu ke jaringan administratif
2	Tujuan analisis	Prediksi/ rekomendasi kebijakan	Deskripsi/ penjelasan
3	Model proses kebijakan	Tahap	Gabungan
4	Sifat proses implementasi	Pedoman hirarkis	Pemecahan masalah lokal
5	Model demokrasi yang mendasari	Elitis	partisipatoris

Sumber: diambil dari buku Handbook Analisis Kebijakan Public Frank Fischer.

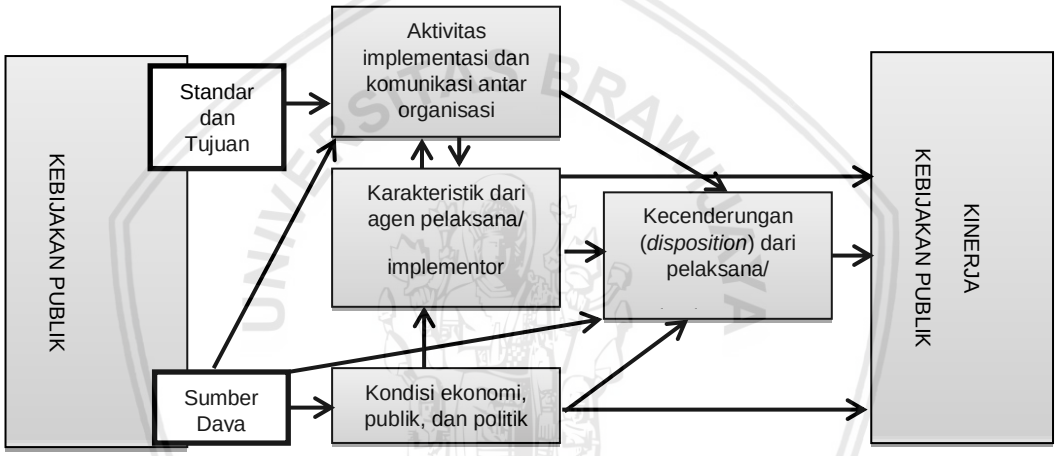
Dari dialog model implementasi kebijakan atas-bawah, model hybrid dan model bawah-atas dihubungkan dengan maksud Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dan situasi lingkungan implementasi kebijakan, maka penulis memilih model implementasi atas-bawah dengan pertimbangan: (a) UU ini bertujuan untuk mengatur dan memaksa para dosen menjadi terstandar yaitu dosen professional dengan persyaratan yang cukup ketat dan beragam; (b) untuk mengimplementasikan UU Guru dan Dosen memerlukan pentahapan yaitu para dosen harus strata S-2, mengajar sesuai dengan keahliannya minimal selama 2 tahun; (c) Pencapaian tahapan harus sesuai herarkhi pencapaian, karena capaian pada tahap pertama sebagai syarat untuk mencapai tahap selanjutnya; (d) Pemberlakuan UU ini diberlakukan kepada kelompok sasaran yang beraneka ragam dan status pencapaiannya, maka diperlukan kekuatan untuk memaksa, maka diperlukan kebijakan yang bersifat top-down.

2.2.5. Model Implementasi Kebijakan Publik

Berikut dipaparkan beberapa model kebijakan publik dari berbagai perspektif para ahli terdahulu hinggi kini, diantaranya:

2.2.5.1 Model Donald Van Meter dan Carl Van Horn

Model ini mengandaikan bahwa implementasi kebijakan berjalan secara linear dari kebijakan publik, implementor, dan kinerja kebijakan publik. Beberapa variabel yang mempengaruhi kebijakan publik adalah (a) Aktivitas implementasi dan komunikasi antarorganisasi; (b) Karakteristik dari agen pelaksana/ implementor; (c) Kondisi ekonomi, publik, dan politik; (d) Kecenderungan (*disposition*) dari pelaksana/implementor.



Gambar 2.7. Implementasi Kebijakan Model Van Meter dan Van Horn
Sumber: diadopsi dari Nugroho (2008).

2.2.5.2 Model Kerangka Analisis Implementasi (*A Framework for Implementation Analysis)*

Model ini dikembangkan oleh Daniel Mazmanian dan Paul A. Sabatier (1983, dalam Nugroho, 2008). Model kerangka ini terdiri dari tiga karakteristik, di antaranya karakteristik masalah, karakteristik kebijakan, dan lingkungan kebijakan.

(1) Karakteristik masalah, terdiri dari:

(a) Tingkat kesulitan teknis masalah yang bersangkutan

(b) Tingkat kemajemukan dari kelompok sasaran

(c) Proporsi kelompok sasaran terhadap total populasi

(d) Cakupan perubahan perilaku yang diharapkan

(2) Karakteristik kebijakan

(a) Kejelasan isi kebijakan

(b) Semakin jelas dan rinci isi kebijakan akan memudahkan dalam implementor memahami dan menterjemahkan dalam tindakan nyata. Sebaliknya, ketidakjelasan isi kebijakan berpotensi melahirkan distorsi dalam implementasinya.

(c) Seberapa kuat kebijakan tersebut didukung oleh teori-teori yang relevan.

(d) Kebijakan yang didasari oleh teoritis mempunyai sifat lebih mantap karena sudah teruji, pada beberapa lingkungan publik tertentu diperlukan adanya modifikasi kebijakan untuk penyesuaian dengan lingkungan yang berpengaruh.

(e) Besaran alokasi sumberdaya finansial berpengaruh terhadap kebijakan tersebut.

(f) Sumberdaya keuangan merupakan faktor yang sangat krusial dalam pelaksanaa program publik, karena setiap program memerlukan biaya untuk dukungan staff dalam melakukan pekerjaan administrasi, pekerjaan teknis, dan memonitor program.

(g) Seberapa besar ada keterkaitan dan dukungan antar berbagai institusi pelaksana.

(h) Kegagalan sebuah program banyak disebabkan kurangnya koordinasi secara vertikal maupun horizontal antar instansi yang terlibat dalam implementasi program.

(i) Kejelasan dan konsistensi kebijakan.

(j) Tingkat komitmen implementor terhadap tujuan kebijakan.

(k) Seberapa besar akses untuk kelompok di luar yang ingin berpartisipasi dalam implementasi kebijakan.

(l) Suatu program yang memberikan peluang bagi masyarakat untuk terlibat, maka akan relatif mendapatkan dukungan dari pada program yang tidak melibatkan masyarakat. Jangan sekali-kali menjadikan masyarakat menjadi penonton terhadap program yang ada di wilayahnya.

(3) Lingkungan kebijakan yang berpengaruh

(a) Kondisi ekonomi dan tingkat kemajuan teknologi yang dikuasai oleh masyarakat.

(b) Masyarakat yang terbuka dan terdidik akan relatif lebih mudah menerima pembaharuan program dibanding dengan masyarakat yang masih tertutup dan tradisional, kemajuan teknologi sangat membantu dalam proses keberhasilan suatu implementasi program, dimana program-program tersebut akan dipublikisasikan dan diimplementasikan dengan bantuan teknologi modern.

(c) Dukungan publik dan masyarakat luas terhadap kebijakan.

(d) Kebijakan yang memberikan insentif biasanya mendapatkan dukungan publik, sebaliknya kebijakan yang bersifat disinsentif akan kurang mendapat dukungan public.

(e) Sikap-sikap dari kelompok pemilih (*constituenty groups*).

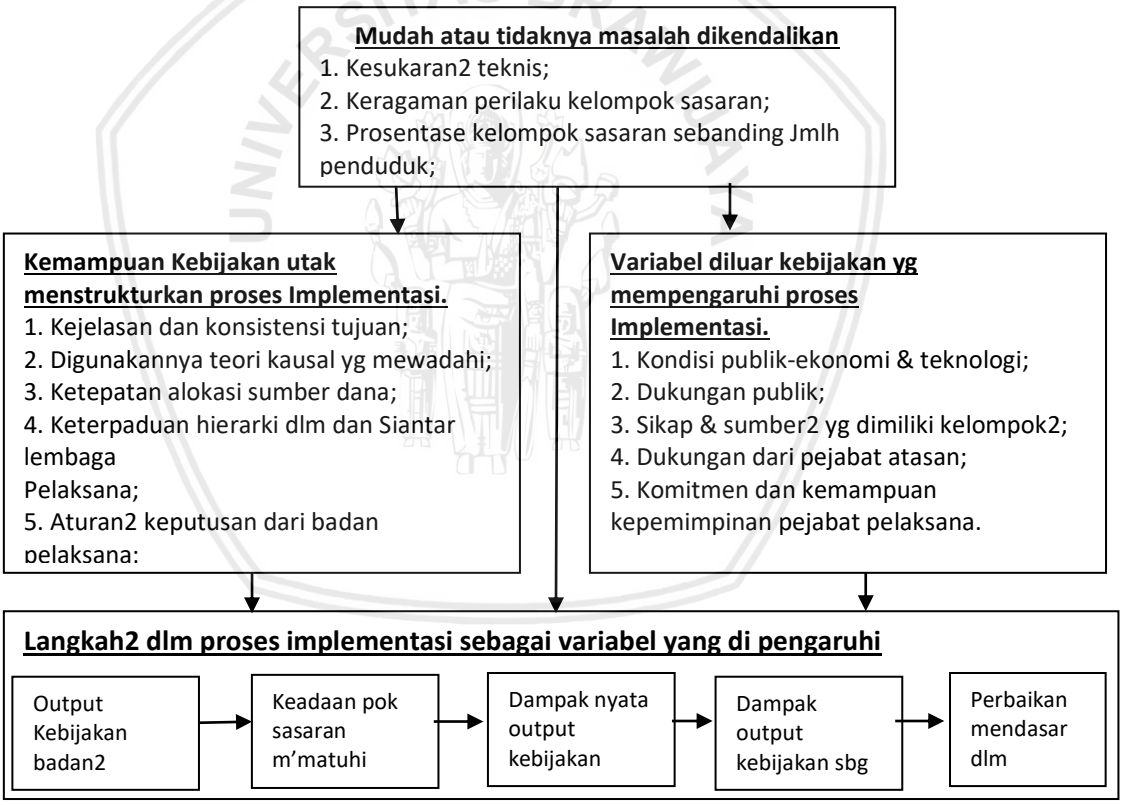
(f) Kelompok pemilih dalam masyarakat dapat berpengaruh terhadap implementasi kebijakan dengan berbagai cara diantaranya:

(i) Kelompok pemilih dapat menanamkan pengaruh terhadap keputusan yang dibuat oleh badan pelaksana dengan memberikan komentar dengan maksud mengubah keputusan.

(ii) Kelompok pemilih memiliki kemampuan untuk mempengaruhi badan pelaksana secara langsung maupun tidak langsung melalui kritik

terhadap kinerja yang dijalankan oleh badan-badan pelaksana, dan membuat pernyataan ketidak puasan yang ditujukan kepada badan legislatif.

(iii) Tingkat komitmen dan keterampilan para implementor. Komitmen implementor untuk merealisasikan tujuan dalam kebijakan merupakan variabel yang sangat krusial karena aparat dari badan-badan pelaksana harus mempunyai keterampilan dalam memilih prioritas tujuan dan merealisasikan prioritas tujuan tersebut.



Gambar 2.8. Implementasi Kebijakan Publik Model Sabatier Sumber: diadopsi dari Tachjan (2006).

2.2.5.3 Model Implementasi Kebijakan Brian W. Hogwood dan Lewis A. Gunn (*The Top Down Approach*).

Implementasi kebijakan publik model Brian W. Hogwood dan Lewis A. Gunn (dalam Nugroho, 2008) terdiri dari beberapa persyaratan tertentu, di antaranya:

(1) Kondisi eksternal yang dihadapi badan pelaksana tidak menimbulkan kendala, karena kendala saat implementasi kebijakan memang diluar kendali para administrator, sehingga hambatan tersebut diluar jangkauan kewenangan badan pelaksana.

(2) Diperlukan waktu dan sumber-sumber yang cukup memadai dalam pelaksanaan program, utamanya perubahan terhadap mindset, sikap dan perilaku obyek sasaran.

(3) Ketersediaan sumberdaya yang memadai, baik jumlah, jenis, dan waktu distribusi pada setiap tahapan implementasi kebijakan public.

(4) Kebijakan public yang didasari dengan teori, hubungan kausalitas yang handal akan lebih mudah dilaksanakan dibandingkan dengan kebijakan public yang dibuat tanpa ada hubungan yang sangat erat dengan permasalahan dan tidak didasari dengan teori yang handal dan telah teruji atau dapat dikatakan kebijkan buruk (*bad policy*). Penyebab kebijakan buruk diantaranya adalah pemahaman persoalan public, masalah dan pemecahan permasalahan yang kurang tepat dengan kondisi atau fenomena yang dialami masyarakat, kurang tersedianya peluang dan waktu untuk mengatasi masalah, dan sumberdaya tersedia sifat masalah sehingga tidak mampu mendukung dalam mengatasi masalah.

(5) Hubungan kausalitas yang bersifat langsung dan sedikit mata rantai penghubungnya lebih mudah diimplementasikan dari pada kebijakan yang

rantai penghubungnya cukup banyak. Kebijakan yang mempunyai rantai penghubung banyak berakibat terhadap hubungan timbal balik, sehingga mudah retaknya antar hubungan tersebut, sehingga permasalahannya menjadi semakin komplek dan sulit diimplementasikan kebijakan tersebut.

(6) Hubungan ketergantungan harus kecil. Implementasi kebijakan dapat berhasil lancar dan sempurna bila dilakukan oleh badan tunggal yang mempunyai kewenangan penuh (*power full*), bila dilakukan oleh banyak badan pelaksana, maka hubungan ketergantungan antar badan tersebut harus minimal, dalam artian kepentingan. Bila pelaksana imlementasi dilakukan oleh banyak badan, banyak actor dan implementor, kepentingannya sangat tinggi, maka keberhasilan dari kebijakan semakin berkurang/ kecil.

(7) Pemahaman dan kesepakatan terhadap tujuan kebijakan berpengaruh terhadap implementasi. Persyaratan tentang kesepahaman terhadap tujuan kebijakan, sasaran kebijakan yang akan dicapai mutlak dipahami oleh implementor dalam implementasi kebijakan. Tujuan harus dirumuskan secara spesifik, jelas, mudah dicapai, tidak ambigu/ mendua yang mempunyai keraguan, bersifat saling mendukung, dapat dijadikan pedoman dalam pencapaian tujuan kebijakan, serta pelaksanaan program mudah dimonitor/ akuntabel.

(8) Tugas-tugas diperinci dan ditempatkan dalam urutan yang tepat. Perincian dan penyusunan tugas dalam urutan-urutan yang tepat harus dilaksanakan oleh setiap pihak yang terlibat.

(9) Komunikasi dan koordinasi yang sempurna. Persyaratan ini menggariskan bahwa harus ada komunikasi dan koordinasi yang sempurna di antara berbagai unsur atau badan yang terlibat dalam program.

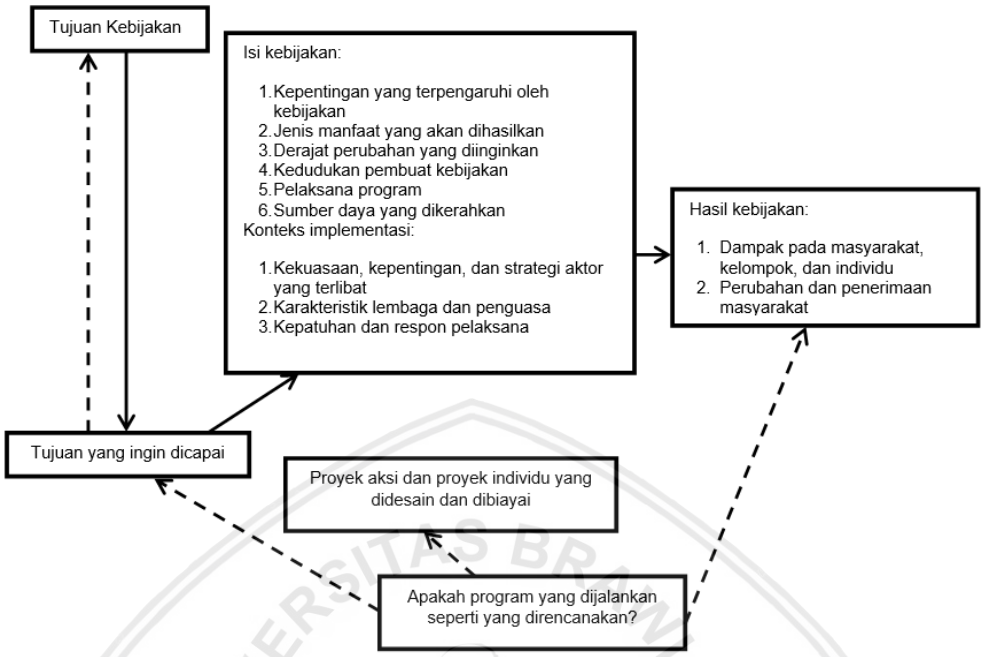
2.2.5.4 Model Implementasi Kebijakan Merilee S. Grindle.

Model Grindle ditentukan oleh isi kebijakan dan konteks implementasinya, Ide dasarnya adalah bahwa setelah kebijakan ditransformasikan, dilakukan implementasi kebijakan. Keberhasilan implementasi kebijakan ditentukan oleh derajat *implementability* kebijakan tersebut, model implementasi Grindle ini mengemukakan bahwa proses implementasi kebijakan hanya dapat dimulai apabila tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang terperinci sudah ditetapkan, program-program aksi pendukung pencapaian tujuan telah dirancang, sejumlah dana sudah dialokaikan untuk mewujudkan tujuan kebijakan dan tujuan sasaran-sasaran program.

Sementara itu konteks isi kebijakan terdiri dari Pertama*, Interest Affected* (Kepentingan-kepentingan yang mempengaruhi) karena dalam meng-implementasikan kebijakan akan melibatkan banyak kepentingan, baik kepentingan kelompok sasaran, kepentingan implementor, kepentingan institusi dan kepentingan Negara. Kedua*, Type of Benefits* (tipe manfaat), implementasi kebijakan diharapkan mempunyai dampak manfaat yang diterima oleh masing-masing kelompok sasaran, implementor, institusi maupun negara dimana tipe manfaat yang langsung dapat dinikmati berjangka panjang, atau manfaat yang sesaat dan nikmat tunda. Ketiga, *Extent of Changr Envision* (derajat Perubahan yang ingin dicapai), dalam implementasi kebijakan diharapkan ada perubahan kelompok sasaran yang diinginkan, perubahan yang sifatnya perubahan fisik sangat mudah dilaksanakan, bila perubahan sikap/ karakter maka akan lebih sulit

untuk dicapai. Keempat, *Site of Decision Making* (Letak Pengambil Keputusan), keputusan kebijakan yang dibuat oleh DPR/ pusat kekuasaan akan lebih ditaati dari pada kebijakan yang dibuat oleh kementrian yang sifatnya sektoral saja. Kelima, Program Implementer (Pelaksana Program), Untuk keberhasilan program maka perlu didukung oleh pelaksana program yang kompeten dan kapabel. Kelima, *Resources Committed* (Sumber-sumber Daya yang digunakan), apakah sebuah program sudah didukung oleh sumberdaya yang memadai.

Konteks Implementasi (*Context of Implementation*) kebijakan sebagaimana dimaksud di antaranya adalah: *Pertama*, Kekuasaan, Kepentingan, dan strategi aktor yang terlibat (*Power, Interest, and Strategy of Actor Involved*), dimana kekuatan dan kekuasaan dihadapkan dengan kepentingan-kepentingan para actor yang terlibat, dapat bernilai positif, namun juga dapat bersifat negative yang mampu menghambat proses implementasi kebijakan.dalam implementasi serta mampu; *Kedua,* Karakteristik lembaga dan rezim penguasa (*Institution and Regime Characteristic*) Robbins dalam bukunya Ismail Nawawi (2017:19) mengemukakan tujuh karakteristik lembaga yang baik diantaranya (1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko, (2) Perhatian terhadap detil, (3) Berorientasi kepada hasil, (4) Berorientasi kepada manusia, (5) Berorientasi Tim, (6) Agresif, dan (7) Stabil.; *Ketiga,* Kepatuhan dan daya tanggap pelaksana (*Compliance and Responsivenes*) kepatuhan dan daya tanggap pelaksana dalam meng-implementasikan suatu kebijakan memberikan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan implementasi.



Gambar 2.9. Implementasi Kebijakan Publik Model Merilee S. Grindle
Sumber: diadopsi dari Nugroho (2008)

2.2.5.5 Model Implementasi Kebijakan Richard Elmore et al.

Model ini yang dilakukan pertama adalah mengidentifikasi jaringan aktor yang terlibat dalam proses pelayananan serta menginventarisir tujuan, strategi, aktivitas, dan kontak personel/lembaga yang dimiliki. Model implementasi kebijakan ini sifatnya memperdayakan masyarakat, yang mendorong masyarakat untuk mengerjakan sendiri implementasi kebijakannya dan melibatakan pejabat pemerintah pada level operator/rendah, sehingga kebijakan yang dibuat harus sesuai dengan harapan, keinginan kelompok sasaran dan disesuaikan dengan pejabat eselon rendah yang melaksanakannya. Kebijakan model ini biasanya diprakarsai oleh masyarakat, baik secara langsung maupun lembaga-lembaga nirlaba kemasyarakatan (LSM).

2.2.5.6 Model Implementasi Kebijakan Warwick (1979).

Model implementasi kebijakan yang Warwick (1979) disebut juga model "*Transactional Model*". Model ini pada prinsipnya bertolak dari pandangan bahwa guna memahami berbagai masalah pada tahap pelaksanaan suatu rencana atau kebijakan, melihat keterkaitan antara perencanaan dan implementasi tak dapat diabaikan. Proses perencanaan tidak dapat dilihat sebagai suatu proses yang terpisah dengan pelaksanaan. Pada tahap implementasi, berbagai kekuatan akan berpengaruh baik faktor yang mendorong, maupun kekuatan yang menghambat pelaksanaan program. Tahapan dari model ini adalah:

(1) Tahap Perencanaan

Dalam tahap ini diperlukan kemampuan yang meliputi:

(a) Kemampuan Staf Perencanaan

(b) Kemampuan perencanaan organisasi

(c) Kemampuan teknik analisis

(d) Mutu Informasi yang dibutuhkan

(2) Tahap Implementasi Program dan Proyek-Proyek Pembangunan

(a) Faktor pendorong (*facilitating conditions*)

(b) Komitmen dari pimpinan politik *(Commitment of political leader)*

(c) Kapasitas Organisasi (*Organizational capacity*)

(d) Komitmen atas implementasi (*The Commitmen of Implementation*)

(e) Dukungan dari kelompok kepentingan

(f) Faktor penghambat (*impending conditions*)

(g) Banyaknya Aktor

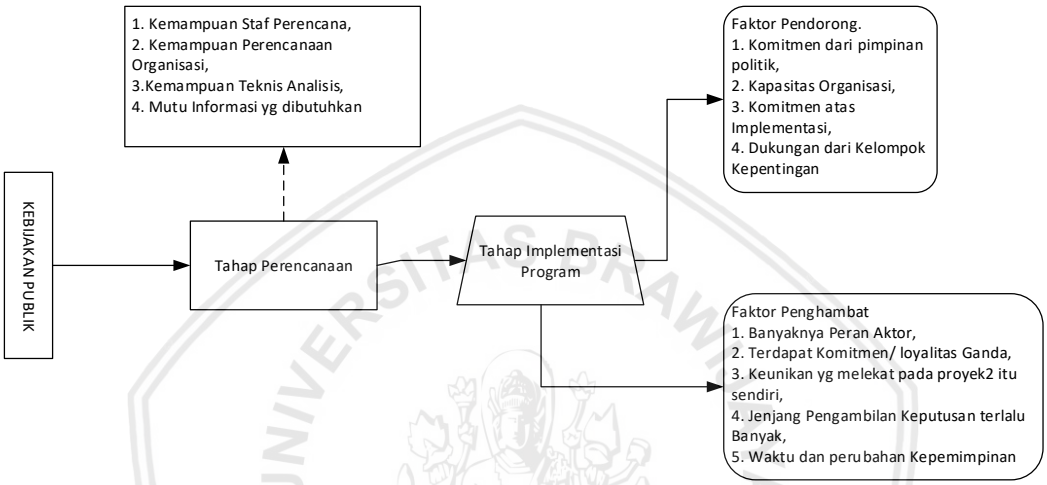
(h) Terdapat komitmen atau Loyalitas ganda

(i) Kerumitan yang melekat pada proyek-proyek itu sendiri

(j) Jenjang pengambilan keputusan yang terlalu banyak.

(k) Waktu dan perubahan kepemimpinan.

Konsep teori Warwick (1979) tersebut dapat digambarkan kedalam sebuah model seperti di bawah ini:



Gambar 2.10. Implementasi Kebijakan Publik Model Warwick
Sumber: diadopsi dari Tachjan (2006)

2.2.5.7 Model Implementasi Publik George Edward III.

George Edward III menyatakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan publik dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

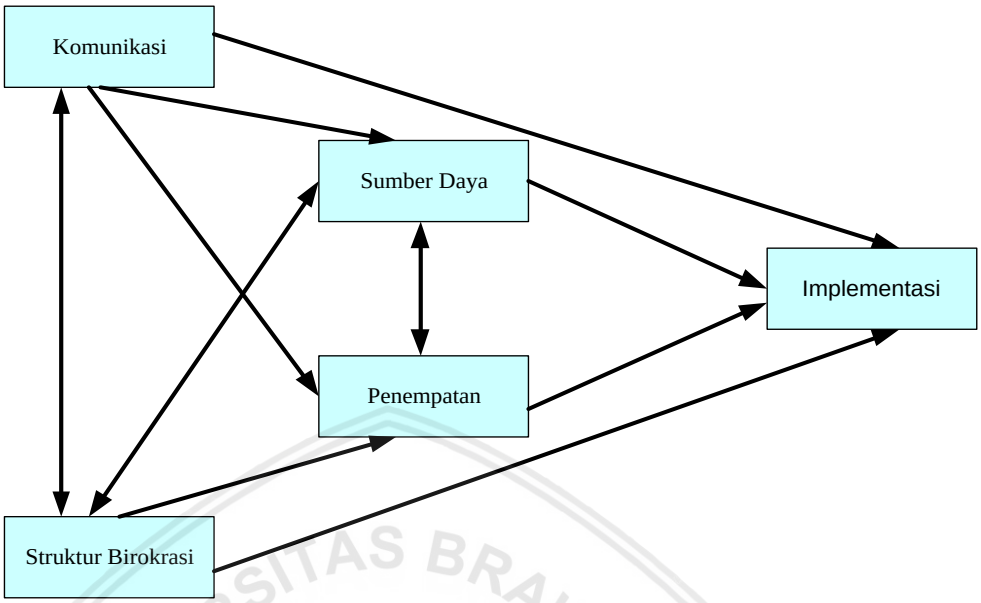
(a) Komunikasi (*Communication*)

(b) Sumber daya (*Resources*)

(c) Penempatan (*Disposition*)

(d) Struktur Birokrasi (*Beraucratic Structure*)

Diantara faktor-faktor tersebut terjadi interaksi dan pada gilirannya berpengaruh terhadap implementasi. Model tersebut dapat disajikan dalam gambar di bawah ini:



Gambar 2.11. Implementasi Kebijakan Publik
Model George Edward III
Sumber: diadopsi dari Tachjan (2006)

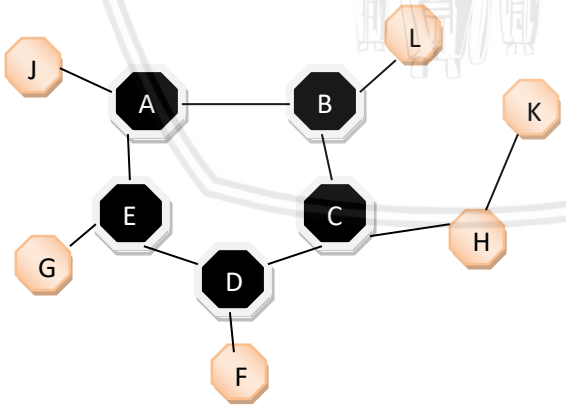
2.2.5.8 Model Bawah-atas Implementasi Kebijakan dari Elmore dkk.

Model kebijakan ini dikembangkan mulai dari menindentifikasi jaringan aktor yang terlibat didalam proses pelayanan, tujuan, strategi aktor, aktivitas dan kegiatan aktor yang terlibat dan kontak-kontak yang mereka miliki. Model implementasi kebijakan ini mendorong masyarakat untuk melakukan implementasi kebijakan secara mandiri, namun kadang-kadang masih melibatkan pejabat pemerintah pada tataran rendah. Oleh sebab itu kebijakan yang dibuat harus sesuai dengan harapan, keinginan kelompok sasaran yang menjadi target atau kliennya sesuai dengan pejabat level rendah yang menjadi pelaksana. Kebijakan model ini biasanya diprakarsai oleh masyarakat, baik secara langsung atau tidak langsung dengan memanfaatka lembaga-lembaga nirlaba kemasyarakatan (LSM).

2.2.5.9 Model Bawah-atas Jaringan.

Model ini menyadari bahwa proses implementasi kebijakan merupakan sebuah proses interaksi yang komplek (*complex of interaction processes*) di antara sebagian besar aktor yang ada dalam suatu jaringan indipenden, interaksi antar aktor dalam jaringan yang indipenden tersebutlah yang akan menentukan bagaimana implementasi tersebut dilaksanakan, permasalahan apa saja yang harus dikedepankan, dan diskresi-diskresi apa yang diharapkan menjadi bagian penting didalamnya. Semua aktor didalam jaringan relatif otonom, otonom disini mempunyai makna mempunyai tujuan masing-masing yang berbeda, tidak ada satu aktor sentral, dan tidak ada aktor yang menjadi koordinator.

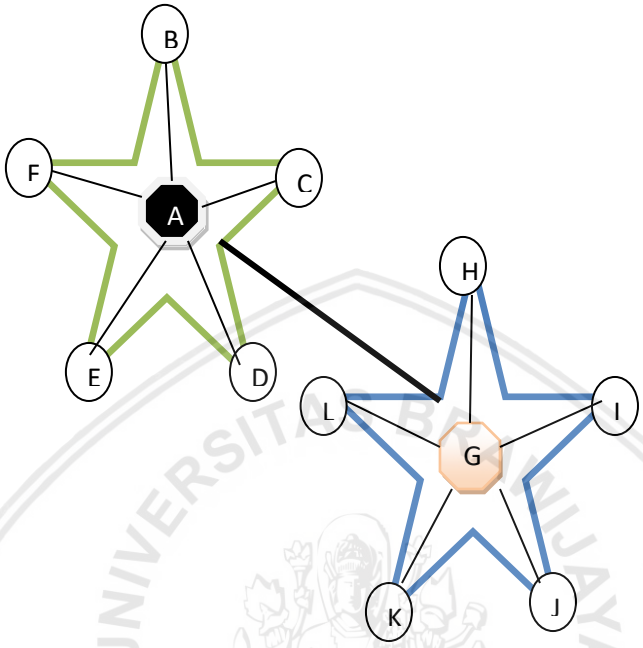
Pendekatan model ini, maka koalisi dan/atau kesepakatan diantara aktor yang berada pada jaringan sentral yang menjadi penentuan dari keberhasilan implementasi kebijakan.



Gambar 2.12. Implementasi Kebijakan Publik Model jaringan
Sumber: diadopsi dari Nugroho (2008)

Sedang model yang lain mengisyaratkan bahwa kebijakan disarankan untuk diimplementasikan terlebih dahulu pada pusat-pusat jaringan yang terletak di

pusat bintang, dan secara simultan akan digerakkan keseluruh jaringan dari pada langsung melaksanakan kepada seluruh anggota (Nugroho 2008:678).



Gambar 2.13. Implementasi Kebijakan Publik Model Jaringan Bintang
Sumber: diadopsi dari Nugroho (2008)

2.2.6. Strategi Kebijakan Publik

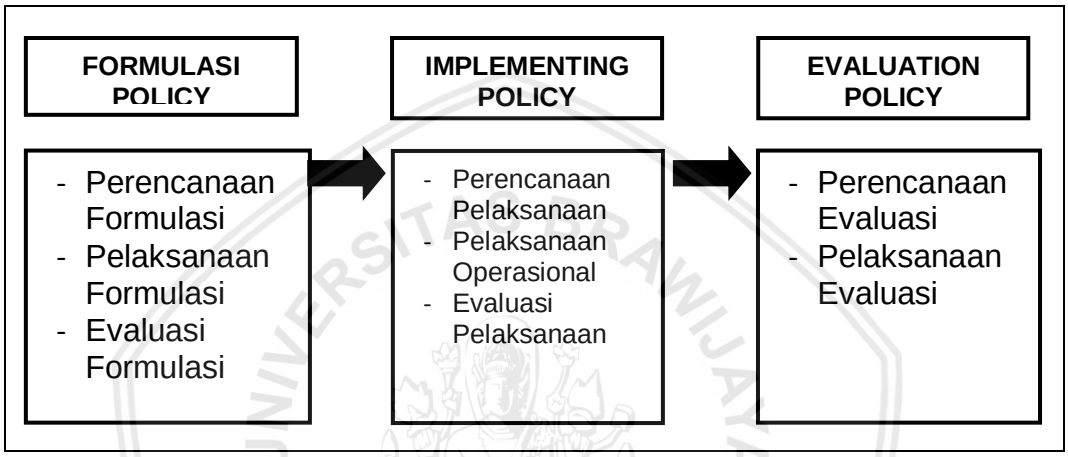
Berdasarkan stratifikasinya, kebijakan publik dapat dilihat dari 3 (tiga) tingkatan, yaitu kebijakan umum (strategi), kebijakan manajerial, dan kebijakan teknis operasional, Selain itu, dari sudut pandang manajemen, proses kerja dari kebijakan publik dapat dipandang sebagai serangkaian kegiatan yang meliputi: (a) pembuatan kebijakan, (b) pelaksanaan dan pengendalian, serta (c) evaluasi kebijakan.

Selanjutnya, Amara Raksasataya dalam bukunya (Islamy, 2002) menyatakan bahwa kebijakan adalah suatu taktik dan strategi yang diarahkan dalam mencapai suatu tujuan. Dimana pencapaian tujuan tersebut memuat 3 (tiga) elemen yaitu:

(1) Identifikasi tujuan yang akan dicapai;

(2) Taktik dan strategi yang ditetapkan beserta langkah-langkahnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan;

(3) Penyediaan input sumberdaya untuk merealisasikan tujuan dengan menggunakan berbagai tatktik.



Gambar: 2.14. Proses Kerja dari Kebijakan Publik
Sumber: Sadhana (2012)

Dengan demikian pengertian kebijakan publik adalah bahwa apa yang dikerjakan oleh pemerintah akan berupa hasil atau *output* yang berbentuk berbagai kebijakan-kebijakan yang selanjutnya akan dilaksanakan dan kemudian akan dievaluasi, yang nantinya akan merupakan *feedback* untuk menghasilkan *output* atau kebijakan yang baru.

Perumusan strategi adalah pengembangan rencana dalam jangka panjang untuk menetapkan tujuan, sasaran, memanfaatkan sumberdaya yang dimiliki dan tersedianya manajemen yang efektif mengelola kesempatan dan ancaman lingkungan, dilihat dari kekuatan dan kelemahan organisasi. Untuk itu, setiap organisasi hendaknya menetapkan perencanaan strategi yang didasarkan oleh data dan informasi kuantitatif dan kualitatif yang akurat dari dalam dan luar organisasi. Perumusan strategi dalam organisasi merupakan pedoman dan

petunjuk yang harus dipahami dan diimplementasikan dalam berbagai kegiatan oleh seluruh personal organisasi. Oleh karena itu, perumusan strategi hendaknya menggambarkan visi, misi, tujuan, dan langkah-langkah yang dijadikan sebagai pedoman bagi seluruh personal organisasi dalam melaksanakan berbagai kegiatan.

Misi organisasi adalah apa yang akan diwujudkan dengan pembentukan organisasi tersebut. Pernyataan misi disusun untuk menggambarkan tujuan-tujuan yang mendasar dan unik dari pembentukan organisasi yang dibatasi oleh ruang dan waktu, serta sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Misi mengembangkan harapan para anggota organisasi dan mengkomunikasikan pandangan umum kepada pengambil keputusan/ kelompok elit.

Tujuan adalah hasil akhir aktivitas perencanaan. Tujuan merumuskan apa yang akan dicapai dalam waktu tertentu, dan bagaimana mengukur keberhasilan dari tujuan. Pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil dari penyelesaian misi. Istilah sasaran (*goal*) sering rancu dengan istilah tujuan (*objetive*). Sasaran adalah tujuan program-program, sedangkan tujuan adalah tujuan akhir dari organisasi dibentuk.

Strategi organisasi merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana organisasi akan mencapai misi dan tujuannya, dengan memanfaatkan sarana-prasarana/ sumberdaya menjadi kekuatan dan peluang, dihadapkan dengan hambatan dan tantangan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kebijakan menyediakan pedoman luas untuk pengambilan keputusan organisasi secara keseluruhan. Kebijakan juga merupakan pedoman luas yang menghubungkan strategi dengan implementasi. Kebijakan organisasi merupakan

pedoman luas untuk implementor guna mengikuti strategi organisasi. Kebijakan-kebijakan tersebut diinterpretasikan dengan diimplementasi melalui strategi dan tujuan program. Program-program kemudian akan mengembangkan SOP sendiri, yang akan menjadi pedoman bagi implementor lapangan. (Muniarti & Usman, 2009).

2.2.7. Aspek-aspek dalam Implementasi Kebijakan Publik

Implementasi merupakan perwujudan dari program-program yang telah ditetapkan dalam perumusan strategi. Menurut Hunger dan Wheelen (dalam Muniarti dan Usman, 2009) mengemukakan bahwa implementasi merupakan proses manajemen untuk memciptakan strategi dan kebijakan melalui pengembangan program, anggaran, dan prosedur. Implementasi strategi merupakan pemahaman persoalan dan tujuan organisasi terhadap berbagai kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan dalam perumusan strategi. Proses tersebut dapat berupa perubahan budaya secara menyeluruh, hanya strukturnya saja, dan atau sistem manajemen dari organisasi secara keseluruhan.

Program adalah pernyataan aktivitas-aktivitas yang diperlukan untuk menyelesaikan perencanaan. Program melibatkan restrukturisasi organisasi, perubahan budaya internal organisasi, atau awal dari suatu usaha penelitian baru.

Anggaran adalah program yang dinyatakan dalam bentuk satuan uang, setiap program memerlukan biaya, yang dapat digunakan oleh manajemen untuk merencanakan dan mengendalikan. Anggaran tidak hanya memberikan perencanaan rinci namun juga dalam tindakan, anggaran juga memberikan harapan bahwa kebijakan tersebut dapat terlaksana untuk mewujudkan tujuan kebijakan yang berdampak pada kelompok sasaran.

Prosedur yang biasa disebut *standard operating procedures* (SOP) adalah langkah-langkah yang berurutan dan menggambarkan secara rinci bagaimana suatu tugas atau pekerjaan diselesaikan, dimana prosedur secara khusus merinci berbagai aktivitas yang harus dikerjakan untuk menyelesaikan program-program organisasi.

Kebijakan publik diimplementasikan dalam bentuk program-program yang dirumuskan secara lebih detil. Sasaran yang hendak dicapai dalam program berbasiskan masyarakat di antaranya adalah sekelompok masyarakat yang hidup di daerah rawan serta bersedia menerima perubahan. Penekanan tersebut memberikan implikatif mengenai perencanaan program berbasis masyarakat lebih bersifat internal daripada faktor eksternal dengan pendekatan *bottom-up* bukan *top-down,* karena penggunaan pendekatan yang dimaksud digunakan sebagai gerak sistem publik, yakni mengurangi tingkat ancaman atau bahaya dan risiko kerjadian bencana yang harus menjadi pertimbangan pembangunan.

Jenis kegiatan yang digunakan dalam menaikkan standar hidup masyarakat di dalam program pembangunan, cenderung untuk memusatkan perhatian pada komunitas yang memiliki potensi sangat terbatas untuk perkembangan ekonominya atau komunitasnya dengan berbagai masalah pembangunan yang dimilikinya. Menurut Dharmawan (2006) terdapat beberapa aspek penting yang mendasari semangat atau prinsip penting dalam aliran program berbasis masyarakat, yakni:

(1) Partisipasi masyarakat (*community participatory*)

Merupakan aspek yang memiliki beberapa sifat penting dalam kaitannya dengan program berbasis masyarakat di antaranya adalah:

(a) *Pertama,* pertisipasi masyarakat merupakan suatu alat yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai kondisi, kebutuhan dan sikap masyarakat setempat, yang mana tanpa kehadirannya program pemberdayaan atau pembangunan sebagaimana dimaksud tersebut serta proyek-proyek akan mengalami kegagalan. Satu-satunya cara yangn menjadi jalan agar berbagai informasi semacam ini dapat diperoleh hanyalah dengan jalan melibatkan masyarakat setempat secara langsung dalam proses perencanaan.

(b) *Kedua,* bahwa masyarakat akan lebih mempercayai proyek atau program pembangunan jika merasa dilibatkan dalam proses, persiapan, dan perencanaannya, karena masyarakat akan lebih mengetahui rancangan proyek tersebut dan mempunyai rasa memiliki terhadap proyek yang hendak dicapai.

(c) *Ketiga,* mendorong adanya partisipasi umum di banyak daerah karena timbulnya anggapan bahwa merupakan suatu hak demokrasi apabila masyarakat dilibatkan dalam pembangunan masyarakat mereka sendiri, yakni jenis pembanguanan yang lebih diarahkan demi perbaikan nasib dan tidak sekedar sebagai alat pembangunan itu sendiri.

Adapun cara ataupun tahapan yang dapat dilakukan dalam partisipasi masyarakat dalam proses perencanaan pembangunan berbasiskan masyarakat, yakni:

(2) Survei dan Konsultasi Lokal.

Merupakan cara yang berguna memperoleh partisipasi dalam merencanakan suatu program atau proyek tertenu, yakni dengan mengunjungi lokasi proyek dan memperoleh informasi dari tangan pertama yang berkaitan dengan kondisi publik

setempat dengan mengadakan survey didaerah tertentu yang telah dipilih sebelumnya, wawancara dengan penduduk, menyelenggarakan pertemuan dan lain sebagainya.

(3) Pemanfaaatan petugas lapangan sebagai sarana partisipasi.

Merupakan rangkaian penghubung antar pejabat yang berwenang mengambil keputusan mengenai kebijakan pemerintah, program serta proyek dengan masyarakat setempat guna benar-benar terkena damapak kegiatan tersebut.

(4) Perencanaan yang bersifat didesentralisasi.

Merupakan perencanaan di tingkat pusat yang dapat melibatkan masyarakat setempat dalam mempersiapkan rencana yang akan dibuat, yakni dengan melangkah kearah pemikiran mutu pelaksanaan perencanaan dan usaha-usaha yang sebenarnya harus dilakukan guna persiapan rencana di tingkat daerah dapat segera diintegrasikan.

(5) Pemerintah lokal.

Merupakan alat pendorong partisipasi dalam pembangunan dengan batas-batas tertentu, yakni mengembangkan inisiatif dan kebebasan berpikir di tingkat lokal.

(6) Pembangunan masyarakat (*community development*).

Merupakan metode atau pendekatan yang menekankan adanya partisipasi umum dan keterlibatan langsung penduduk dalam proses pembangunan, yakni kegiatan pembangunan masyarakat yang secara resmi diorganisasi dengan administrasi dan petugas atau pelaksana yang terpisah, sehingga menimbulkan suatu program berbasiskan masyarakat yang hendak dicapai.

(7) Demokrasi.

Merupakan aspek penting yang mengkaji falsafah dan etika pembangunan, yakni mengetengahkan bahwa proses pembangunan harus menghasilkan;

(a) TerciPerguruan Tinggianya solidaritas baru yang mendorong pembangunan yang berakar dari bawah (*grassroots oriented*);

(b) Memelihara keberagaman budaya dan lingkungan, dan

(c) Menjunjung tinggi martabat serta kebebasan bagi manusia dan masyarakat.

(8) Kesejahteraan.

Program tidak hanya berorientasi pada kebutuhan jangka pendek, namun juga harus berorientasi pada kebutuhan jangka panjang, untuk mewujudkan kesejahteraan kelompok sasaran maka dibutuhkan strategi, pendekatan, model implementasi, instrumen serta metode yang adaptabel yang digunakan dari generasi ke generasi berikutnya, sehingga generasi lanjutan dapat merawat, mengembangkan program yang telah dilaksanakan. Sustainbilitas mempunyai makna bahwa bagaimana masyarakat dapat mengambil alih pelaksanaan kebijakan secara mandiri

Merupakan program yang tidak hanya menfokus kebutuhan jangka pendek, namun lebih dari itu harus pula berorientasi untuk jangka panjang. Hasil-hasil yang dicapai serta semua elemen yang mendukung seperti strategi, pendekatan, model, instrument dan metode yang digunakan harus di institusionalkan dari generasi ke generasi berikutnya, agar mereka dapat menjaga, merawat dan mengembangkan program yang telah dilaksanakan. Sustainbilitas juga berrarti bagaimana masyarakat pada akhirnya dapat mengambil alih secara mandiri.

(9) Kolektivitas.

Merupakan bentuk gotong royong yang menghasilkan banyak nilai tambah dalam kehidupan bermasyarakat sebuah bentuk kerja kolektif (kerja sama) yang manusiawi. Kebebasan dan persamaan hak merupakan asasnya.

(10) Pembangunan yang diinisiasi oleh kekuatan dari dalam.

Program berbasis masyarakat hanya akan berhasil optimal bila ada kemitraan, dan partisipasi yang tinggi dari semua komponen masyarakat, pemerintah, institusi dan LSM lainnya. Memperkuat kemitraan dan partisipasi masyarakat tidak hanya diarahkan pada penyediaan dana, material dan tenaga, namun juga dalam gagasan, perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasianya, termasuk sustainabilitas program. Dalam memperkuat kemitraan dan partisipasi dapat berupa pembinaan komunikasi, koordinasi dan kerjasama dari berbagai disiplin ilmu dan profesi terkait.

2.3. Sistem Pendidikan Tinggi

2.3.1. Tujuan, Definisi dan Sistem Pendidikan Tinggi

Etimologi istilah pendidikan berasal dari kata dasar ‘didik’ yang memiliki arti sebagai memelihara dan memberi latihan. Kedua kata tersebut, memerlukan adanya ajaran, tuntutan, dan pimpinan tentang kecerdasarn berpikir. Sebagaimana dikemukakan Bapak Pendidikan Indonesia Ki Hajar Dewantara bahwa pendidikan ditujukan pada: halusnya budi, cerdasnya otak, dan sehatnya badan, ketiganya memiliki kesatuan (*unity*) dalam konsep yang utuh dengan sebutan *ing ngarsa sung tuladha, ing madya mangun karsa,* dan *tut wuri handayani* (pendidikan harus menjadi teladan, pendidikan harus seimbang dan mendorong, serta pendidikan harus memberikan motivasi).

Dalam bab tersendiri, filosof Cassirer dalam *An Eassay on Man* (1944, dalam Skidelsky, 2008) berujar bahwa pendidikan adalah ‘pemberdaya’ dan ‘memberikan kemampuan’, dimana manusia sebagai subjek pendidikan berupaya atau berusaha menggunakan akal dan pikirannya untuk menunjukkan bentuk kehidyoan secara total dari proses hingga dampaknya. Budayawan

terdahulu, Koentjaraningrat (1996) berargumen bahwa pendidikan adalah sebuah budaya atau kebudayaan, dimana pendidikan menjelaskan sebagai keutuhan gagasan, tindakan, dan hasil karya manusia dalam rangka mengembangkan potensi diri melalui proses belajar. Maka dari itu, Baal (1987 dalam Bijker, Hughes & Pinch, 2012) memberikan konklusi praktis, bahwa pendidikan sebagai *process of continues reconstruction of expressi.*

Aras teoretis mendefinisikan pendidikan seperti yang diungkapkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia sebagai proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau sekelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Pendidikan menjadi hal yang penting untuk diungkapkan karena pendidikan menjadi salah satu hak dasar yang semestinya diperoleh setiap khalayak dari berbagai hierarkies. Secara komprehensif, Yusuf (2006) memberikan terjemahan pendidikan sebagai rerangka aktivitas perkembangan dan penyuburan pemikiran serta kuasa-kuasa semula jadi melalui pembelajaran yang sudah dirancang, meliputi pendidikan formal non formal dan pendidikan informal.

Pendidikan sebagai aktivitas tidak lepas dari fungsi dan tujuan, dimana fungsi utama pendidikan adalah mengembangkan kemampuan, membentuk watak, kepribadian serta peradaban yang bermartabat dalam hidup dan kehidupan atau dengan kata lain pendidikan berfungsi memanusiakan manusia sesuai norma yang ditetapkan.

Setiap kegiatan harus dihadapkan pada pencapaian tujuan yang ingin dicapai, bila kegiatan yang tidak mempunyai tujuan maka tidak mempunyai makna, dengan demikian maka tujuan merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap kegiatan, termasuk kegiatan pendidikan. Cita-cita atau tujuan yang

ingin dicapai harus dinyatakan secara jelas sehingga semua pelaksana dan sasaran pendidikan memahami atau mengetahui suatu proses kegiatan seperti pendidikan, bila tidak mempunyai tujuan yang jelas untuk dicapai, maka prosesnya akan menjadi kabur.

Lavegeveld dalam (Tim Pengembangan MKDK, 1990) memaparkan bahwa pendidikan memiliki enam tujuan; yaitu:

(1) Tujuan Umum merupakan tujuan yang akan dicapai di akhir proses pendidikan, dimana tujuan itu adalah tercapainya kedewasaan jasmani dan rohani peserta didik. Adapun yang dimaksud kedewasaan jasmani adalah jika pertumbuhan jasmani sudah mencapai batas pertumbuhan maksimal, sedang kedewasaan rohani adalah peserta didik sudah mampu bertanggung jawab atas semua perbuatannya.

(2) Tujuan khusus merupakan tujuan tertentu yang hendak dicapai berdasar indikator usia, jenis kelamin, bakat, sifat, intelegensi, lingkungan budaya, tahapan perkembangan, dan tuntutan syarat pekerjaan.

(3) Tujuan Tidak Lengkap merupakan tujuan tertentu yang menyangkut sebagian aspek manusia, seperti aspek pengetahuan, atau aspek physikomotorik sehingga tujuan tidak lengkap ini bagian dari tujuan umum yang melengkapi perkembangan seluruh aspek keperibadian.

(4) Tujuan Sementara adalah proses untuk mencapai tujuan umum tidak dapat dicapai secara sekaligus, karenanya perlu ditempuh setingkat demi setingkat. Tingkatan demi tingkatan diupayakan untuk mencapai tujuan akhir itulah yang dimaksud tujuan sementara. Contohnya anak menyelesaikan pendidikan di jenjang pendidikan dasar merupakan tujuan sementara untuk selanjutnya

melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi seperti sekolah menengah dan Perguruan Tinggi.

(5) Tujuan Intermediet adalah tujuan perantara bagi tujuan pokok lainnya;

(6) Tujuan Insidental adalah tujuan yang dicapai pada saat-saat tertentu yang sifatnya seketika dan spontan.

Relevansi tujuan di atas, kemudian direkonstruksikan melalui konsep berjenjang (hierarkie) pendidikan secara kontinuitas, mulai sejak kecil, remaja, hingga dewasa, dari pendidikan dasar sampai Perguruan Tinggi. Jenjang pendidikan sebagaimana dimaksud dpaat disesuaikan dengan kebutuhan diri pada masanya, dimana terdapat sejumlah komponen sistemtik yang terdiri atas: sistem baru (masukan mentah atau *raw input*) yang akan diproses menjadi tamatan atau *output*); guru dan tenaga non-guru, administrator, kurikulum, anggaran, prasarana dan sarana sebagai input instrumental; serta corak budaya, kondisi ekonomi, kependudukan, politik, dan faktor lingkungan yang menyertainya. Dalam bab tersendiri, Ihsan (2005) membagi jenjang pendidikan tersebut atas 3 (tiga) besaran, yakni:

(1) Pendidikan dasar.

Pendidikan dasar adalah pendidikan yang memberikan pengetahuan danketerampilan, menumbuhkan sikap dasar yang diperlukan dalam masyarakat, sertamempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan menengah. Pendidikandasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagiperkembangan kehidupan, baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat. Karenaitu, bagi setiap warga negara harus disediakan kesempatan untuk memperolehpendidikan dasar. Pendidikan ini dapat berupa pendidikan

sekolah ataupunpendidikan luar sekolah, yang dapat merupakan pendidikan biasa ataupunpendidikan luar biasa. Tingkat pendidikan dasar adalah Sekolah Dasar.

(2) Pendidikan menengah.

Pendidikan menengah adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didikmenjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungantimbal-balik dengan lingkungan publik budaya, dan alam sekitar, serta dapatmengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja atau pendidikantinggi. Pendidikan menengah terdiri dari pendidikan menengah umum danpendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah umum diselenggarakanselain untuk mempersiapkan peserta didik mengikuti pendidikan tinggi, jugauntuk memasuki lapangan kerja. Pendidikan menengah kejuruan diselenggarakanuntuk memasuki lapangan kerja atau mengikuti pendidikan keprofesian padatingkat yang lebih tinggi. Pendidikan menengah dapat merupakan pendidikanbiasa atau pendidikan luar biasa. Tingkat pendidikan menengah adalah SMP,SMA dan SMK.

(3) Pendidikan tinggi.

Pendidikan tinggi adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk menjadi anggota masyarakat yang memiliki tingkat kemampuan tinggi yangbersifat akademik dan atau profesional sehingga dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan senidalam rangka pembangunan nasional dan meningkatkan kesejahteraan manusia. PendidikanTinggi terdiri dari Diploma 1,2,3,4, Strata 1 (S1), Strata 2 (S2), dan Strata 3 (S3).

2.3.2. Definisi dan Karakteristik Pendidikan Tinggi

Istilah Perguruan Tinggi (selanjutnya disingkat Perguruan Tinggi) adalah jenjang pendidikan tertinggi dalam sistem pendidikan yang mencangkup penyelenggara-an penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sebagaimana termaktub dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Perguruan Tinggi (Dikti) Bab I ayat 2 yang menyebut:

> "Pendidikan Tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh Perguruan Tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia."

Sebagai garda terdepan, Perguruan Tinggi memiliki sivitas akademia (mahasiswa) sebagai motor penggerak komunitas ilmiah yang wibawanya mampu berinteraksi dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembang-kan Ilpengtek sebagai langkah pencapaian tujuan institusional, yakni memajukan kesejahteraan umum dan keadilan publik bagi seluruh rakyat Indonesia. Wadah bernaung sivitas akademia dikenal dengan wilayah kampus sebagai pengejawentahan suatu organisasi dalam Perguruan Tinggi berasakan struktur, aturan penyelesaian tugas, rencana kegiatan, dan tujuan.

Perguruan Tinggi sebagai masyarakat tidak terlepas dari suatu masyarakatbesar yang menjadi lingkungannya (pengertian atau ungkapan universal), atauyang menjadi induknya (pengertian atau ungkapan paternalistik). Dalam tataran Perguruan Tinggi di Indonesia, yang kebanyakan warganya sangat cenderung pada paternalisme,masyarakat Perguruan Tinggi menjadi anak masyarakat besar Indonesia. Penempatan dan penyesuaian diri masyarakat kampus pada masyarakat besarIndonesia lebih banyak berlangsung secara formalistic (melalui ketentuan,peraturan, undang-undang yang bermaksud

baik) daripada secara ekologi. Fakta ini berpengaruh jelas pada penjabaran asas menjadi tujuan dan selanjutnya padapenjabaran tujuan menjadi tugas pokok. Barangkali pengaruh fakta ini sampaipula mencapai asas.

Secara hierarkis, Perguruan Tinggi di Indonesia dapat berbentuk akdemik, politeknik, sekolah, institut, universitas, maupun kedinasan. Program pendidikan dapat berupa Diploma (D-1, D-2, D-3, dan D-4), Sarjana (S-1), Magister (S-2), Spesialis (SP-2), dan doktor (S-3) yang diselenggarakan oleh Perguruan Tinggi. Perguruan Tinggi dapat menyelenggarakan program akademik, profesi, maupun vokasi. Menurut UU Dikti, paling tidak Perguruan Tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

(1) Perguruan Tinggi merupakan pelaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan dan pengajawan di atas perguruan tingkat menengah.
(2) Bertugas pokok melestarikan kebudayaan kebangsaan Indonesia dengan cara ilmiah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
(3) Menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi yang terdiri atas:
    (a) Pengembangan pendidikan dan pengajaran;
    (b) Penelitian dalam rangka pengembangan kebudayaan khususnya ilmu pengetahuan, teknologi, pendidikan dan seni.
    (c) Pengabdian pada masyarakat.
(4) Menyelanggarakan pembinaan sivitas akademia dan hubungannya dengan lingkungan.

2.3.3. Pengertian Sistem Pendidikan Tinggi

Pada dasarnya setiap satuan pendidikan memiliki sistem untuk menghasilkan lulusanyang berkualitas. Sistem pendidikan tinggi dilihat sebagai sebuah proses akanmemiliki empat tahapan pokok yaitu (1) Masukan, meliputi:

dosen, mahasiswa, buku, staf administrasi dan teknisi, sarana dan prasarana, dana, dokumen, kurikulum, dan lingkungan; (2) Proses, meliputi: proses pembelajaran, proses penelitian, proses manajemen; (3) Luaran, meliputi: lulusan, hasil penelitian dan karya Ilpengtek lainnya; (4) Hasil ikutan (outcome), meliputi: penerimaan dan pengakuan masyarakat terhadap luaran Perguruan Tinggi, kesinambungan, peningkatan mutu hidup masyarakat dan lingkungan.

Sistem pendidikan pada Perguruan Tinggi hendaknya didukung oleh beberapa unsur yang baik pula, diantaranya: (1) Organisasi yang sehat; (2) Pengelolaan yang transparan dan akuntabel; (3) Ketersediaan Rencana Pembelajaran dalam bentuk kurikulum yang jelas, sesuai kebutuhan pasar kerja dan terukur; (4) Kemampuan dan Ketrampilan sumberdaya manusia yang handal dan profesional; (5) Ketersediaan sarana-prasarana dan fasilitas belajar yang memadai, serta lingkungan akademik yang kondusif.

Kelima unsur baik Perguruan Tinggi tersebut diatas akan dapat mengembangkan iklim akademik yang sehat, dan mengarah pada ketercapaian masyarakat akademik yang professional. Bidang pendidikan merupakan sebuah sistem yang terbuka, sehingga perguruan tinggi juga dituntut untuk bersinergi dengan lembaga pendidikan tinggi lain baik didalam maupun diluar negeri, sehingga dapat berperan serta dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan perkembangan masyarakat dunia. Sistem Perguruan Tinggi sebagai sebuah proses dapat digambarkan dalam skema dibawah ini.

Gambar 2.15. Sistem Pendidikan Tinggi
Sumber: Dikti (2008)

Dalam skema sistem pendidikan tinggi calon mahasiswa merupakan subyek masukan dalam sistem Perguruan Tinggi (PT), adalah lulusan SMU sederajat yang mendaftarkan diri sebagai calon mahasiswa yang telah ditawarkan. Calon mahasiswa yang baik memiliki beberapa indikator, diantaranya memiliki nilai kelulusan yang baik, dan yang lebih penting adalah adanya sikap dan motivasi belajar yang memadai. Perguruan Tinggi semakin dikenal, maka mempunyai calon mahasiswa semakin baik. Setelah menjadi mahasiswa, tahapan selanjutnya mengikuti proses pembelajaran. Setelah melalui proses pembelajaran yang baik, maka akan menjadi lulusan perguruan tinggi yang berkualitas. Indicator lulusan berkualitas dapat dilihat dari (1) IPK; (2) Lama Studi dan (3) Predikat kelulusan yang disandang.

Untuk menjamin kualitas perguruan tinggi, maka perguruan tinggi tersebut berusaha untuk lulusannya mempunyai kompetensi yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Keberhasilan Perguruan Tinggi mencetak lulusannya diserap dan diakui di dunia kerja dan masyarakat, pengakuan dan kepercayaan di masyarakat terhadap mutu Perguruan Tinggi tersebut, yang akhirnya dapat berdampak pada kualitas dan kuantitas calon mahasiswa yang akan masuk ke Perguruan Tinggi tersebut. Aspek internal lain yang berpengaruh menghasilkan luaran yang bermutu adalah menciptakan lingkungan akademik yang kondusif , serta membangun sistem monitoring dan evaluasi secara internal yang handal. Pemerintah melalui Menteri Pendidikan Nasional, bahwa Perguruan Tinggi harus melakukan proses penjaminan mutu secara berlanjut dan berkualitas sehingga hasil luaran perguruan tinggi dapat dihandalkan kemampuan kompetensinya.

2.4. Tinjauan tentang Kebijakan dan Sistem Pendidikan

Pada praktiknya, setiap kebijakan mengandung multi tujuan yaitu untuk menjadikan kebijakan itu sebagai kebijakan yang adil dan seimbang dalam mendorong kemajuan kehidupan bersama. Pemerintah sebagai administraror sekaligus regulator atas kebijakan tersebut adalah penjamin atas ketercapaian tujuan tertentu yang didalamnya terdapat pelaku pelaku yang terlibat dalam mengatasi masalah yang timbul dari lingkungannya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Anderson dalam Widodo (2008), elemen yang terkandung dalam kebijakan publik antara lain mencakup beberapa hal berikut:

(1) Kebijakan selalu berorientasi pada tujuan.

(2) Kebijakan adalah tindakan atau pola tindakan pejabat-pejabat pemerintah.

(3) Kebijakan adalah apa yang benar-benar dilakukan oleh pemerintah.

(4) Kebijakan publik adalah tindakan pemerintah untuk memecahkan masalah public (positif) dan keputusan pejabat pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu (negative).

(5) Kebijakan publik selalu berdasarkan pada peraturan tertentu yang bersifat memkasa (otoritatif).

(6) Kebijakan publik dalam mengatasi suatu masalah memerlukan berbagai konsep pemecahannya.

Dalam tataran ini, kebijakan yang menjadi pokok telaah utama adalah ihwal kebijakan pendidikan. Kebijakan pendidikan berhubungan dengan keputusan-keputusan yang berkaitan dengan perbaikan dan penyempurnaan penyelengaraan pendidikan (Gaffar, 2007) sebagai basis milik publik dan tiap warga negara yang berhak mendapatkan kesempatan yang sama untuk memperoleh akses pendidikan yang layak (Amnur, 2007). Kebijakan pendidikan menjadi penting ditinjau secara holistik, sebab program-progam yang direncanakan oleh pemerintah dalam rangka mengatasi problema yang timbul di bidang pendidikan demi memenuhi kewajiban pemerintah dalam memberikan pendidikan bagi tiap warga negaranya.

Secara parsial, kebijakan pendidikan dilakukan sebagai rangka tujuan dinamisasi dalam bentuk mendorong terbentuknya sistem pendidikan sesuai standar-standar pendidikan yang harus diikuti (Nugroho, 2008). Sistem pendidikan ini adalah komponen-komponen atau elemen-elemen atau unsur-unsur sebagai sumber yang mempunyai hubungan fungsional yang teratur, tidak secara acak yang saling membantu untuk mencapai landasan dan dijiwai oleh filsafah hidup suatu bangsa dan tujuannya bersifat mengabdi kepada kepentingan dan cita-cita nasional bangsa (Pidarta, 2007). Secara khusus,

karakteristik kebijakan sistem pendidikan yang dijadikan landasan falsafah sebagai pengejawentahan kehidupan bangsa tersebut, terdiri atas:

(1) Memiliki tujuan pendidikan. bahwa kebijakan pendidikan harus memiliki tujuan pendidikan yang jelas, terarah dan memberikan kontribusi pada pendidikan.

(2) Memenuhi aspek legal-formal. Kebijakan pendidikan harus berdasarkan undang-undang atau peraturan yang berlaku agar mempunyai kekuatan hukum, sehingga kebijakan pendidikan itu diakui dan secara sah berlaku untuk sebuah wilayah.

(3) Memiliki konsep operasional. Kebijakan pendidikan harus mempunyai manfaat operasional agar dapat diimplementasikan dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

(4) Dibuat oleh yang berwenang. Kebijakan pendidikan dibuat oleh pejabat pemerintah yang memiliki kewenangan dibidang pendidikan, untuk menghindari timbulnya keresahan lingkungan di luar pendidikan.

(5) Dapat dievaluasi. Kebijakan pendidikan mempunyai akses untuk memudahkan pihak yang berwenang melakukan penilaian, evaluasi kebijakan untuk dapatnya melakukan perubahan dan perbaikan dari kebijakan pendidikan tersebut, sehingga kebijakan itu berjalan secara effektif dan effisien.

(6) Memiliki sistematika. Kebijakan pendidikan yang baik maka kebijakan tersebut harus memiliki sistematika yang jelas menyangkut seluruh aspek yang ingin diatur olehnya. Sistematika tersebut harus efektifitas, efisiensi dan sustainabilitas yang tinggi sehingga kebijakan pendidikan tidak bersifat

pragmatis, diskriminatif dan rapuh struktur akibat faktor yang saling berbenturan satu sama lainnya.

Sesuai karakteristik tersebut, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan memberikan komponen-komponen yang dapat dijadikan bahwa regulasi dalam sistem pendidikan tersebut, yaitu (1) Tujuan dan prioritas; (2) Peserta didik; (3) Manajemen atau pengelola; (4) Struktur dan waktu; (5) Isi dan bahan pengajaran; (6) Guru dan pelaksanaan; (7) Alat bantu belajar; (8) Fasilitas; (9) Teknologi; (10) Pengawasan mutu; (11) Penelitian; dan (12) Biaya.

Berdasarkan telaah paparan di muka, dapat dipahami kebijakan dan sistem pendidikan merupakan cemin dan refleksi dari kepentingan berbagai pihak di negara tersebut untuk mengatur dan mengadministrasi sedemikian rupa. Kepentingan-kepentingan tersebut berakumulasi dan disepakati dalam konsensus nasional negara tersebut. Pada tahap berikutnya negara mengeluarkan regulasi tentang pendidikan yang dijadikan acuan dan sistem penyelenggaraan pendidikan. Di sinilah pentingnya kontribusi *stakeholder* pendidikan tersebut konsensus dan sistem pendidikan.

2.5. Pemilihan teori yang sesuai.

Pemilihan teori yang relevan ditentukan dari beberapa aspek yaitu aspek permasalahan penelitian, aspek kajian peneliti terdahulu yang relevan dihubungkan dengan aspek elemen model teori dan lingkungan yang mempengaruhi implementasi kebijakan.

Barret (2004:254) dalam studi implemetasi menyatakan "*to identify the cause of implementation problem or failure and suggest ways of enchancing the likelihood of obtaining compliance with policy objectives, generally focused on strategies for improved communication of intentions, coordination of the links in*

the chain, management of resources and control implementing agents", dimana Barret berpendapat studi implementasi yang berkecenderungan menjelaskan persoalan-persoalan tentang hambatan dan kegagalan disebut pendekatan pesimistis, karena terkonsentrasi pada kegagalan dan hambatan (Studi Implementasi generasi II), para ahli kebijakan yang termasuk dalam mazhab generasi II antara lain Nakamura dan Smallwood (1980), Edward III (1980) dan Grindle (1980).

(1) Aspek permasalahan dalam penelitian.

Adapun konsep permasalahan yang akan dipecahkan adalah adanya pemberlakuan undang-undang pendidikan nasional dan pendidikan tinggi dalam operasional manajemen pendidikan tinggi vokasional kedinasan TNI AL, sehingga berdampak yang menonjol adalah:

(a) Sesuai UU Nomor 12 tahun 2012 tentang Dikti, maka pendidikan kedinasan di TNI AL, utamanya AAL masuk dalam jenis pendidikan tinggi vokasi (derajat perubahan), (Teori Grindle, Mazmanian, Van Meter)

(b) Pendidikan vokasi harus mempunyai dosen yang bergelar akademik minimal strata S-2 atau lebih yang ahli dibidangnya (langka dan butuh waktu lama dalam melakukan perubahan), (Grindle, Mazmanian)

(c) Dosen pengajar ilmu keahlian di AAL rata-rata lulusan AAL, sehingga tidak mempunyai gelar akademik sesuai yang dipersyaratkan undang-undang (Banyaknya jumlah dan derajat perubahan sasaran yang berdampak), (Grindle)

(d) Banyaknya dosen pengampu mata kuliah keahlian yang tidak mempunyai gelar akademik sesuai bidang keahlian, maka perlu

pemberlakuan KKNI (Derajat perubahan kelompok sasaran), (Grindle, Mazmanian)

(e) Pemberlakuan KKNI harus ada suatu badan yang diberikan kewenangan pengesahan seperti BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) dibidang keahlian khusus militer (Program-program pendukung untuk pencapaian tujuan dengan pemebntukan organisasi), (Grindle, Rondinelli, Edward III)

(f) Adanya imbalan yang sangat diharapkan oleh dosen yang sudah bersertifikasi, yaitu tunjangan sertifikasi dosen oleh Dikti, bagaimana imbalan tersebut dengan dosen di AAL (jenis manfaat yang dihasilkan), (Grindle, Van Horn Van Meter)

(g) Kebijakan Dikti dan Dosen dalam proses pembuatan kebijakan, nuansa kebathinannya belum memperhitungkan adanya pendidikan kedinasan diluar kementerian Dikbud saat itu, sehingga harus banyak program yang dibuat dalam memudahkan pencapaian tujuan sesuai undang-undang yang berlaku (jumlah program-program pendukung), (Grindle, Rondinelli)

(h) Perbedaan struktur organisasi pendidikan dan organisasi militer (struktur organisasi), (Edward III, Van Horn Van Meter, Rondinelli)

(i) Banyaknya badan otonom yang dibentuk didalam struktur organisasi Dikti yang belum ada di organisasi militer, seperti BNSP, LPPM, LPM (lingkungan kebijakan), (Grindle, Mazmanian, Rondinelli)

(j) Perbedaan kepemimpinan militer dan kepemimpinan bidang pendidikan (kepemimpinan/ organisasi), (Edward III, Van Horn Van Meter, Rondinelli).

(k) Sifat otonom di organisasi pendidikan umum lebih menojol, diorganisasi militer otonomi dibatasi/ sangat sedikit, sehingga bersifat centralistic (organisasi), (Edward III, Van Horn Van Meter, Rondinelli).

(l) Belum dikenal jabatan fungsional di struktur organisasi militer (struktur organisasi/ perubahan sasaran), (Edward III, Van Horn Van Meter, Rondinelli, Grindle).

(m) Sulitnya isi kebijakan diimplementasikan karena banyaknya syarat-syarat/ organisasi baru dibentuk (perubahan pendukung kelompok sasaran), (Grindle).

Tabel. 2.6 Matrik pemilihan teori yang relevan berdasarkan elemen Implementasi Kebijakan.

Aspek	Mazm	Van	Grindle	Rondineli	Edward
1	2	3	4	5	6
Derajat perubahan	√	√	√		
Waktu yg dibutuhkan Perubahan lama	√		√		
Banyaknya sasaran Berdampak			√		
Banyaknya kelompok sasaran	√		√		
Banyaknya stakeholder			√	√	
Banyaknya program-program			√	√	
Jenis manfaat yang dihasilkan		√	√		
Perbedaan Struktur Organisasi		√		√	√
Lingkungan Implementasi	√		√	√	
Perbedaan K'pim/Budaya Organisasi		√		√	√
Sikap implementor/Disposisi		√	√	√	√
Struktur organisasi		√	√	√	√
Sulitnya Isi jaks/perubahan pok sasaran			√		
Jumlah	4	6	11	7	4

Sumber data. diolah penulis.

(2) Aspek penelitian terdahulu yang sejenis dan relevan.

(a) Hasil penelitian terdahulu oleh Mujianto Solichin yang salah satu rekomendasinya perlunya pembaharuan pada jenjang dan satuan pendidikan, untuk meningkatkan mutu, efisiensi dan effektifitas

pendidikan (struktur organisasi, kelompok sasaran, obyek sasaran, strategi);

(b) Steven H. Shaha dkk (2016) hasil penelitian bahwa pengembangan professional guru dan dosen memerlukan waktu yang cukup lama, berkisar 2-3 tahun untuk guru aktif (kebutuhan waktu perubahan);

(c) Scott (1998) pendidikan berkelas dunia ada empat demensi internasional antara lain demensi hasil didik, demensi pendidik/ pengajar/dosen, kejasama kelembagaan dan hasil temuan/riset yang mendunia (banyaknya kelompok sasaran);

(d) Miranda Nangamso (2014) salah satu rekomendasinya adalah perlunya peningkatan kompetensi dasar dosen professional berkualitas dan penerapan 10 standar dosen berkualitas dengan mengisi portofolio (kelompok sasaran);

(e) Irwan Rahman (2016) salah satu rekomendasinya bahwa actor-aktor terlibat belum mahir menggunakan IT, berdampak pada terbengkelainya pekerjaan utama (professional, dampak);

(f) Lutfi Alfia (2016) salah satu rekomendasinya adanya manfaat yang bersifat partikularistik, kolektif dan dapat dirasakan oleh orang banyak, jangka waktu pendek manfaat dapat langsung dirasakan oleh kelompok sasaran, dan mudahnya program-program pendukung sangat berpengaruh terhadap implementasi kebijakan pangan di kabupaten Blitar (Dampak, Program);

(g) Tutik Rachmawati (2015) dalam penelitiannya merekomendasikan Insentif dan sanksi tidak menjadikan kelompok sasaran langsung mematuhi dari kebijakan, sesuai dengan rational actor, maka kelompok

sasaran akan patuh bila berdampak terhadap dirinya, Kegagalan kebijakan juga dipengaruhi oleh pengawasan, penerapan sanksi (struktur organisasi);

(h) Suparlan Al Hakim, Muhammad Mujtaba Habibi dan Sudirman (2016) merekomendasikan hasil penelitiannya adalah Kebijakan remunerasi terbukti meningkatkan kinerja pegawai, pelaksanaan kebijakan ada faktor pendorong dan penghambat (dampak);

Tabel. 2.7 Matrik pemilihan teori yang relevan berdasarkan hasil Penelitian penelitian terdahulu.

Aspek	Mazm	Van	Grindle	Rondineli	Edward
1	2	3	4	5	6
Derajat perubahan					
Waktu yg dibutuhkan Perubahan lama	√		√		
Banyaknya sasaran Berdampak			√√√		
Banyaknya kelompok sasaran	√√√		√√√		
Banyaknya stakeholder					
Banyaknya program-program			√	√	
Jenis manfaat yang dihasilkan					
Perbedaan Struktur Organisasi		√		√	√
Lingkungan Implementasi					
Perbedaan K'pim/Budaya Organisasi					
Sikap implementor/Disposisi					
Struktur organisasi		√	√	√	√
Sulitnya Isi jaks/perubahan pok sasaran					
Jumlah	4	2	9	3	2

Sumber Data: diolah peneliti.

Model teori implementasi kebijakan oleh pakar yang mendekati permasalahan dalam penelitian dan didukung hasil penelitian terdahulu yang sejenis adalah Grindle dengan elemen yang berhubungan dengan permasalahan sebanyak 11 permasalahan, kemudian Rondinelli sebanyak 7 masalah, Van Horn, Van Meter sebanyak 6 permasalahan, Mazmanian sebanyak 4 masalah, dan Edward III sebanyak 4masalah.

2.6. Kerangka Konseptual.

Dalam memudahkan menganalisis suatu permasalahan kebijakan publik yang cukup komplek, maka diperlukan suatu konsep (*conceptual tool*) untuk membimbing langkah-langkah yang akan dilakukan oleh peneliti. Thomas R Dey menyodorkan sejumlah kreteria model yang dapat digunakan dalam memudahkan peneliti dalam memecahkan masalah penelitian antara lain:

(1) Apakah model itu menuntun dan mampu menyederhanakan dalam permasalahan yang pelit menjadi lebih mudah memahami tanpa menghilangkan/ mengurangi pemahaman secara realita?

(2) Apakah model itu mengidentifikasi aspek-spek terpenting dari kebijakan publik?

(3) Apakah model itu menunjukkan hubungan yang kuat dengan realita?

(4) Apakah model itu mengomunikasikan sesuatu yang betul-betul bermakna dan semua orang mengerti?

(5) Apakah model yang dipilih itu langsung mengarahkan kita pada penyelidikan dan penelitian kebijakan?

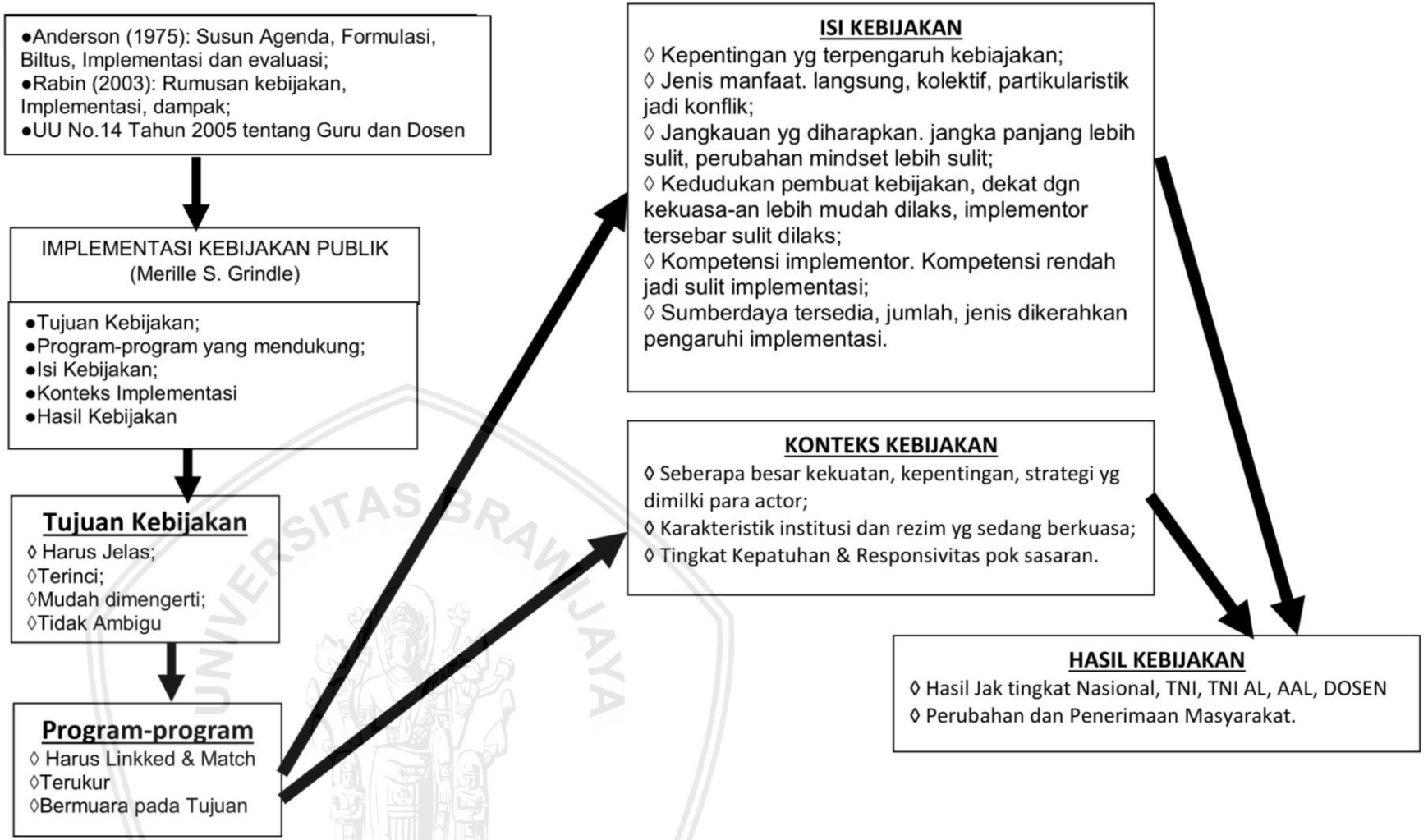
(6) Apakah model yang dipilih menyodorkan penjelasan tertentu mengenai kebijakan publik.

Model implementasi undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada sistem pendidikan tinggi vokasi kedinasan TNI AL khususnya AAL, maka model yang terpilih adalah model Grindle dengan variabel: (1) Tujuan dan program-program pendukung, yang ukuran ketercapaian tujuan meliputi dampak atau efeknya pada pihak-pihak terkait baik secara individu maupun kelompok, dampak sekarang maupun dampak jangka panjang dan tingkat perubahan serta penerimaan kelompok sasaran atas perubahan yang terjadi ; (2) Variabel kontens yang terdiri dari 6 unsur antara lain: (a) kepentingan yang

terpengaruh oleh kebijakan, baik siapa, berapa besaran sasaran yang terpengaruh, bila sasaran terpengaruh cukup banyak, majemuk maka akan sulit implementasinya, dimana hal ini diukur oleh dua hal yakni yang menjadi latar belakang adanya kebijakan guru dan dosen dan adanya Kepentingan yang terpengaruh adanya kebijakan guru dan dosen; (b) jenis manfaat yang langsung diterima sasaran lebih mudah dilaksanakan dari pada manfaat simbolik, manfaat kolektif lebih mungkin diimplementasikan dari pada manfaat untuk sebagian sasaran, manfaat yang dapat dibagi habis dan bersifat partikulastik/khusus akan mempertajam konflik antar sasaran, dimana hal ini diukur oleh Manfaat yang didapat dari adanya kebijakan guru dan dosen untuk pemerintah, untuk Dosen dan untuk peserta detik; (c) Derajad perubahan, untuk program jangka panjang akan sulit diimplementasikan dari pada program jangka pendek, menuntut perubahan mindset dan perilaku lebih sulit diimplementasikan dari pada perubahan fisik saja, dimana hal ini diukur oleh Adanya kebijakan guru dan dosen diharapkan dapat memberikan benefit kepada pemerintah, Adanya kebijakan guru dan dosen diharapkan dapat memberikan benefit kepada TNI AL, Adanya kebijakan guru dan dosen diharapkan dapat memberikan benefit kepada AAL dan Adanya kebijakan guru dan dosen diharapkan dapat memberikan benefit kepada dosen; (d) Kedudukan pembuat kebijakan, semakin tersebar (baik secara geografis maupun organisasi) implementornya maka semakin sulit diimplementasikan, dimana hal ini diukur oleh Letak pembuat kebijakan dan pengambil keputusan atas penetapan kebijakan guru dan dosen secara nasional, Letak pembuat kebijakan dan pengambil keputusan atas penetapan kebijakan guru dan dosen dalam tubuh TNI AL dan Letak pembuat kebijakan dan pengambil keputusan atas penetapan kebijakan guru dan dosen dalam tubuh AAL; (e) Pelaksana-pelaksana program yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan dan kompetensi yang rendah, sangat sulit dalam implementasinya, dimana hal ini diukur oleh Koordinasi antar pelaksana kebijakan guru dan dosen

dalam lingkup pemerintah agar berjalan sesuai dengan prosedur, Koordinasi antar pelaksana kebijakan guru dan dosen dalam lingkup program TNI AL agar berjalan sesuai dengan prosedur, Koordinasi antar pelaksana kebijakan guru dan dosen dalam lingkup program AAL agar berjalan sesuai dengan prosedur dan Koordinasi antar pelaksana kebijakan guru dan dosen dalam lingkup program Gadik/dosen agar berjalan sesuai dengan prosedur; (f) sumberdaya yang tersedia, jumlah, jenis, besaran sumberdaya yang dikerahkan sangat mempengaruhi implementasi kebijakan, dimana hal ini diukur oleh Sumber daya material yang digunakan oleh lembaga pendidikan Angkatan Laut untuk mendukung pelaksanaan kebijakan guru dan dosen dan Sumber daya personil yang digunakan oleh lembaga pendidikan Angkatan Laut untuk mendukung pelaksanaan kebijakan guru dan dosen. (3) Variabel konteks terdiri dari 3 unsur antara lain: (a) Kekuasaan, kepentingan dan strategi para aktor yang terlibat sangat mempengaruhi implementasi kebijakan, dimana hal ini diukur oleh Strategi yang dilakukan oleh pemangku kebijakan dalam lingkup pendidikan di TNI Angkatan Laut, mengenai pentingnya implementasi kebijakan guru dan dosen bagi dunia pendidikan dalam TNI Angkatan Laut.; (b) ciri-ciri kelembagaan/ rezim dimana kemampuan atau kekuasaan dari pihak yang terlibat serta ciri-ciri rezim yang berinteraksi akan memudahkan penilaian terhadap peluang-peluang untuk pencapaian tujuan atau program, dimana hal ini diukur dari Karakteristik pihak organisasi yang memayungi dunia pendidikan dalam lingkup pendidikan TNI Angkatan Laut, sebagai pelaksana kebijakan yang masing-masing memiliki tugas dan fungsinya dalam implementasi kebijakan guru dan dosen; dan (c) Responsi, daya tanggap dan kepatuhan pejabat dalam pelaksanaan program-program memudahkan pencapaian tujuan kebijakan serta merubah sikap penentang yang dirugikan dalam pelaksanaan program akan lebih mudah mengimplementasikan kebijakan/ program, dimana hal ini diukur dari Tingkat kepatuhan yang dimiliki oleh setiap organisasi dalam lingkup TNI

Angkatan Laut dalam mengimplementasikan kebijakan guru dan dosen dan Tingkat kepatuhan yang dimiliki oleh setiap individu/organ dalam organisasi dalam lingkup TNI Angkatan Laut dalam mengimplementasikan kebijakan guru dan dosen. (4) Hasil. Terdiri dari dampak terhadap dirinya (dampak langsung pada sasaran), adanya manfaat yang bersifat partikularistik, kolektif dan dapat dirasakan oleh orang banyak, jangka waktu pendek, mudahnya program-program pendukung dan perubahan fisik yang terukur sangat berpengaruh terhadap implementasi kebijakan.



Gambar 2.16 Kerangka Konsep

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.

Maleong (2010) menyatakan penelitian kualitatif adalah penelitian untuk memahami suatu gejala dan fenomena tentang apa yang dialami subyek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dll secara holistik, dan dengan cara diskripsi berupa kata-kata dalam bahasa, pada konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode.

Jenis penelitian diskriptif dengan pendekatan kualitatif mempunyai makna bahwa peneliti berusaha untuk menganalisi secara mendiskripsikan tentang implementasi kebijakan guru dan dosen di pendidikan tinggi vokasi kedinasan TNI AL berikut hasil implementasi, serta merekontruksi model implementasi kebijakan Grindel dengan mengumpulkan data-data yang bersifat alamiah, dalam kondisi alamiah. Pendekatan kualitatif diskripsi ini diharapkan mampu mengungkap kebutuhan kebijakan operasional dalam upaya menyelaraskan tujuan pendidikan TNI AL dengan undang-undang pendidikan Nasional.

Perubahan visi “TNI AL yang kuat dan disegani” menjadi “TNI AL yang kuat handal dan disegani serta berklas dunia” berdampak pada sumber daya manusia pengawak TNI AL, dan menurut Marsetio (2014) berkelas dunia dapat diukur dari empat keunggulan yaitu: (1) unggul sumber daya manusianya (*excellent human Resources*), (2) unggul teknologinya (*excellent Technology*), (3) unggul organisasinya (*excellent Organization*), dan (4) unggul dalam kemampuan operasionalnya (*excellent operasional capability*). Dalam penelitian kualitatif ini penulis berusaha untuk mendapatkan data primer dengan wawancara kepada key informan dan informan dengan teknik *purposive sampling* dan model

Exponential Discriminative Snowball yaitu menentukan informan secara selektif yang berhubungan signifikan dengan data yang akan dikumpulkan sesuai fokus penelitian dalam hal ini Aspers Kasal selaku pengemban kebijakan bidang personel, Kadisdikal selaku pelaksana kebijakan pendidikan, Paban III dik spersal selaku konseptor peta jalan pendidikan TNI AL, Gubernur AAL selaku Dekan S-1 dan Komandan Kodiklatal direktur politeknik AL dan informan lain yang berhubungan dengan pedidikan, khususnya implementasi kebijakan guru dan dosen di pendidikan tinggi vokasi kedinasan TNI AL.

3.2. Lokasi Penelitian.

Penelitian kualitatif (Creswell, 2013) adalah suatu aktivitas penelitian pada suatu lokasi, dimana peneliti sebagai instrument penelitian dengan menafsirkan material secara alamiah sesuai fokus (pemaknaan para partisipan terhadap masalah) penelitian dengan pembahasan secara holistik yang bersumber dari data-data primer dan skunder.

Penelitian ini mengambil setting wilayah di Dinas Pendidikan TNI Angkatan Laut (selanjutnya disebut Disdikal) bertempat di Jalan Raya Hankam, Cilangkap, Jakarta Timur. Sebagai dinas pelaksana pendidikan di TNI AL yang merencanakan kegiatan pendidikan di TNI AL, Lembaga pendidikan baik Seskoal dan Akademi Angkatan Laut (AAL), Selaku pendidikan Tinggi vokasi Kedinasan, Pemilihan lokasi ini didasarkan pada tema penelitian, dimana peran Disdikal yang sentral menyelenggarakan pembinaan fungsi pendidikan Angkatan Laut yang meliputi kegiatan analisa kebutuhan personel, perencanaan pendidikan personel TNI AL, pengembangan pendidikan, dan operasi pendidikan, serta

pengawasan, pengendalian, evaluasi pendidikan dan penjaminan mutu external pendidikan di lingkungan TNI AL.

3.3. Fokus Penelitian.

Dalam penelitian kualitatif, fokus penelitian ini sangat terkait erat antara rumusan masalahan, dan tujuan penelitian dan teori implementasi kebijakan terpilih sesuai elemennya sebagai berikut:

(1) Proses implementasi kebijakan guru dan dosen pada system pendidikan tinggi vokasi kedinasan TNI AL ditinjau dari elemen tujuan pokok dan program-program pendukung.

(a) Tujuan pokok kebijakan guru dan dosen pada sistem pendidikan tinggi vokasi kedinasan TNI AL, ketercapaian tujuan ini dilihat dan diukur dengan melihat 2 faktor yaitu:

(i) Dampak atau efeknya pada pihak-pihak terkait baik secara individu maupun kelompok.

(ii) Tingkat perubahan yang terjadi serta penerimaan kelompok sasaran atas perubahan yang terjadi.

(b) Program-program pendukung dalam memudahkan pencapaian tujuan pokok dalam kebijakan guru dan dosen pada system pendidikan tinggi vokasi kedinasan TNI AL, dimana hal ini dilihat dan diukur dengan melihat 4 faktor yaitu:

(i) Fungsi Kepemimpinan

(ii) Fungsi Koordinasi

(iii) Fungsi Pengawasan

(iv) Fungsi administrasi

(2) Isi kebijakan guru dan dosen dari aspek:

(a) Kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan, dimana hal ini dilihat dan diukur dengan melihat 2 faktor yaitu: (i) Yang menjadi latar belakang adanya kebijakan guru dan dosen; (ii) Adanya Kepentingan yang terpengaruh adanya kebijakan guru dan dosen.

(b) Jenis manfaat yang akan dihasilkan, dimana hal ini dilihat dan diukur dengan melihat 5 faktor yaitu: (i) Manfaat yang didapat dari adanya kebijakan guru dan dosen untuk pemerintah; (ii) Manfaat yang didapat dari adanya kebijakan guru dan dosen untuk TNI AL; (iii) Manfaat yang didapat dari adanya kebijakan guru dan dosen untuk AAL; (iv) Manfaat yang didapat dari adanya kebijakan guru dan dosen untuk Dosen secara umum; dan (v) Manfaat yang didapat dari adanya kebijakan guru dan dosen untuk peserta didik/Taruna.

(c) Derajat perubahan yang diinginkan, dimana hal ini dilihat dan diukur dengan melihat 4 faktor yaitu: (i) Adanya kebijakan guru dan dosen diharapkan dapat memberikan benefit kepada pemerintah; (ii) Adanya kebijakan guru dan dosen diharapkan dapat memberikan benefit kepada TNI AL; (iii) Adanya kebijakan guru dan dosen diharapkan dapat memberikan benefit kepada AAL; (iv) Adanya kebijakan guru dan dosen diharapkan dapat memberikan benefit kepada dosen.

(d) Kedudukan pembuat kebijakan, dimana hal ini dilihat dan diukur dengan melihat 3 faktor yaitu: (i) Letak pembuat kebijakan dan pengambil keputusan atas penetapan kebijakan guru dan dosen secara nasional; (ii) Letak pembuat kebijakan dan pengambil keputusan atas penetapan kebijakan guru dan dosen dalam tubuh TNI AL; dan (iii) Letak pembuat

kebijakan dan pengambil keputusan atas penetapan kebijakan guru dan dosen dalam tubuh AAL.

(e) Pelaksanaan program-program, dimana hal ini dilihat dan diukur dengan melihat 4 faktor yaitu: (i) Koordinasi antar pelaksana kebijakan guru dan dosen dalam lingkup pemerintah agar berjalan sesuai dengan prosedur; (ii) Koordinasi antar pelaksana kebijakan guru dan dosen dalam lingkup program TNI AL agar berjalan sesuai dengan prosedur; (iii) Koordinasi antar pelaksana kebijakan guru dan dosen dalam lingkup program AAL agar berjalan sesuai dengan prosedur; dan (iv) Koordinasi antar pelaksana kebijakan guru dan dosen dalam lingkup program Gadik/dosen agar berjalan sesuai dengan prosedur.

(f) Sumber daya yang dikerahkan, dimana hal ini dilihat dan diukur dengan melihat 2 faktor yaitu: (i) Sumber daya material yang digunakan oleh lembaga pendidikan Angkatan Laut untuk mendukung pelaksanaan kebijakan guru dan dosen; dan (ii) Sumber daya personil yang digunakan oleh lembaga pendidikan Angkatan Laut untuk mendukung pelaksanaan kebijakan guru dan dosen.

(3) Konteks implementasi antara lain:

(a) Kekuasaan, kepentingan dan strategi aktor yang terlibat, dimana hal ini dilihat dan diukur melalui: Strategi yang dilakukan oleh pemangku kebijakan dalam lingkup pendidikan di TNI Angkatan Laut, mengenai pentingnya implementasi kebijakan guru dan dosen bagi dunia pendidikan dalam TNI Angkatan Laut;

(b) Karakteristik lembaga dan penguasa, dimana hal ini dilihat dan diukur melalui: Karakteristik pihak organisasi yang memayungi dunia

pendidikan dalam lingkup pendidikan TNI Angkatan Laut, sebagai pelaksana kebijakan yang masing-masing memiliki tugas dan fungsinya dalam implementasi kebijakan guru dan dosen.

(c) Kepatuhan dan respon pelaksana, dimana hal ini dilihat dan diukur dengan melihat 2 faktor yaitu: (i) Tingkat kepatuhan yang dimiliki oleh setiap organisasi dalam lingkup TNI Angkatan Laut dalam mengimplementasikan kebijakan guru dan dosen; (ii) Tingkat kepatuhan yang dimiliki oleh setiap individu/organ dalam organisasi dalam lingkup TNI Angkatan Laut dalam mengimplementasikan kebijakan guru dan dosen.

(4) Hasil kebijakan dari aspek dampak, dimana hal ini dilihat dan diukur dengan melihat 2 faktor yaitu: (a) Dampak pada dosen secara individu, dosen secara kelompok baik dampak positif maupun dampak negative dampak pada saat ini maupun dampak yang akan datang, dan (b) Perubahan dan penerimaan pada dosen, kelompok dosen maupun masyarakat umum.

(5) Model implementasi kebijakan guru dan dosen yang relative tepat dan mudah diimplementasikan di Pendidikan Tinggi vokasi kedinasan TNI AL.

3.4. Sumber Data.

Sumber data pada penelitian kualitatif pada umumnya menggunakan sumberdata dari beragam sumber data *(multiple sources of data*), seperti informan, peristiwa, dan dokumen yang kemudian data-data yang dikumpulkan direview semua untuk memberikan makna dan mengolahnya kedalam kategori-kategori yang diharapkan oleh peneliti sesuai dengan pendapatnya Burhan Bungin (2008).

3.4.1. Informan.

Penentuan informan dapat dilakukan dengan prosedur purposive, kuota dan prosedur snowball. Dalam penelitian ini informan dilakukan dengan prosedur *purposive*, yaitu peneliti menentukan *key person* yang dapat memberikan informasi yang akan dikumpulkan. Adapun *key person* yang telah ditetapkan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1) Asisten Personel (Aspers) Kasal, dimana yang akan digali informasi tentang kebijakan pendidikan nasional yang akan di adopsi untuk menjadi *guide* / acuan dalam membuat *derivative* kebijakan yang dapat langsung dioperasikan oleh pelaksana dilapangan utamanya tentang implementasi kebijakan guru dan dosen di system pendidikan tinggi vokasi TNI AL.;
2) Kepala Dinas Pendidikan TNI AL (Kadisdikal), hal yang digali adalah program-program/ peta jalan apa saja yang akan dilaksanakan TNI AL untuk mencapai tujuan dari implementasi kebijakan guru dan dosen di system pendidikan tinggi vokasi kedinasan TNI AL;
3) Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal, yang akan digali adalah arah kebijakan TNI AL yang sudah dilaksanakan dan hasil-hasil dari pelaksanaan program-program yang sudah ditetapkan;
4) Kasubdisbangdik Disdikal (Kepala Subdinas Pengembangan Pendidikan) informasi yang akan digali adalah pelaksanaan program-program dan hasilnya serta kendala-kendala dilapangan.

3.4.2. Peristiwa.

Adalah suatu kejadian yang menarik peneliti untuk dilakukan pengamatan, dimana dengan melakukan pengamatan langsung maka peneliti dapat mencatat peristiwa untuk dijadikan data pendukung, maupun data

pembanding dari pengumpulan data sebelumnya baik wawancara maupun dokumentasi. Peneliti akan melakukan pengamatan terhadap peristiwa-peristiwa yang berhubungan dengan fokus penelitian, yaitu peristiwa yang berhubungan dengan kepentingan siapa saja yang sangat terpengaruh oleh kebijakan ini, kepentingan pribadi atau untuk kepentingan kelompok luas, kepentingan yang sifatnya langsung dapat dimanfaatkan secara pribadi atau kepentingan yang tunda pemanfaatannya.

Peristiwa apa saja yang berhubungan dengan manfaat yang dihasilkan dari kebijakan ini terhadap pemerintah, terhadap dosen TNI AL atau dosen vokasional pendidikan tinggi, terhadap lembaga pendidikan tinggi vokasional kedinasan, dan manfaat terhadap peserta didik. Peristiwa yang berhubungan dengan derajat perubahan pemerintah, dosen pendidikan tinggi vokasional, derajat perubahan lembaga pendidikan vokasional kedinasan dan perubahan terhadap peserta didik. Sedang peristiwa yang berhubungan dengan konteks implementasi kebijakan dapat difokuskan pada peristiwa bagaimana penerapan kepemimpinan, strategi, karakteristik lembaga, kepatuhan, respon pelaksana dan sikap penguasa untuk mengantisipasi tentang penerapan kebijakan guru dan dosen di lembaga pendidikan tinggi vokasional kedinasan.

3.4.3. Dokumen.

Maleong (2011:216) setiap bahan tertulis ataupun film selain pernyataan tertulis yang disusun oleh seseorang atau lembaga untuk keperluan pengujian suatu peristiwa atau menyajikan akunting. Dimana dokumen dibagi atas dokumen pribadi dan dokumen resmi. Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan dokumentasi baik dari dokumen pribadi maupun resmi seperti Undang-undang tentang pendidikan baik UU No.20 tahun 2003 tentang Sistim

Pendidikan Nasional, UU No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, UU No.12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Permenristekdikti No.51 tahun 2017 tentang Sertifikasi dosen, peraturan-peraturan operasional yang sudah dibuat olehsampai dengan hasil rapat-rapat dan diskusi yang bersangkut paut dengan fokus penelitian.

3.5. Teknik Pengumpulan Data.

Penelitian ini melakukan pengumpulan data berdasarkan pendekatan kualitatif dan menggunakan metode studi kasus (*case study*). Studi kasus dilakukan sebagai *empirical inquiry that investigates a contemporary phenomenon in depth and within real-life context...*(Yin, 2009), dimana studi kasus penelitian ini hendak mengeksplorasi konsep implementasi bijakan guru dan dosen secara spesifikasi kasus dalam lembaga pendidikan tinggi vokasi kedinasan di TNI Angkatan Laut terkait persyaratan kualifikasi akademis yang mesti dipenuhi oleh para tenaga pendidik untuk dapat menjadi dosen di lembaga tersebut, sesuai persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang tentang guru dan dosen, dimana pada praktiknya, hal ini memunculkan masalah yang dapat mempengaruhi kinerja para tenaga pendidik dan output dari lembaga pendidikan tinggi vokasi kedinasan TNI Angkatan Laut.

Pada penelitian kualitatif yang menjadi instrument atau alat peneliti adalah peneliti itu sendiri, maka perlu adanya validasi bagi peneliti tersebut “peneliti kualitatif sebagai human instrument, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data dan membuat kesimpulan atas temuannya” (Lincoln & Guba dalam bukunya Sugiyono 2015).

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan 3 (tiga) teknik besar, yakni:

(1) Observasi.

Peneliti melakukan penghimpunan data-data penelitian dengan observasi langsung untuk maksud pengamatan yang dilakukan secara lansung pada objek yang diobservasi, yakni dengan melakukan tinjauan di lapangan terkait perubahan sistem pendidikan kedinasan menjadi vokasi dan rencana pendidikan tinggi di TNI AL ke depan berdasarkan analisis (implementasi) kebijakan publik berikut regulasi UU No 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan tinggi dan undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan Dosen yang mengaturnya, sehingga dapat ditemukan kunci jawaban yang relevan dalam menganalisis aras fenomenologinya. Adapun data-data yang dilakukan pengamatan dilakukan dari proses latar belakang pemberlakukan UU Pendidikan di system pendidikan vokasional TNI AL, pengamatan implementasi dan hasil UU Pendidikan, utamanya UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen di lembaga pendidikan tinggi vokasional TNI AL.

(2) Dokumentasi

Adalah kegiatan pengumpulan data dari setiap bahan yang tertulis, film maupun rekaman yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan dari seorang peneliti, dokumen dapat dibedakan menjadi dokumen pribadi dan dokumen resmi (Maleong 2011:216). Penelitian melakukan penggalian data-data skunder dan informasi dari undang-undang nomor 12 tahun 2012 tentang pendidikan tinggi, UU nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Permen Dikbud, Peraturan TNI tentang pendidikan, Peraturan Perkasal (Peraturan Kepala Staf Angkatan Laut) untuk melengkapi, menunjang, serta menyempurna-

kan data-data primer seperti: jurnal-jurnal, buku-buku, regulasi, dan karya ilmiah lainnya yang berhubungan dengan tema dan fokus penelitian.

(3) Wawancara.

Aktivitas untuk mencari data dengan menanyakan perihal tertentu yang dilakukan oleh pewawancara dan yang terwawancara dalam menggambarkan mengenai orang, kejadian, institusi, perasaan, motivasi dan kebulatan, baik masa lalu, masa yang akan dating/ diharapkan kemudian memverifikasi, mengubah, dan memperluas informasi yang diperoleh dari informan. Peneliti menggali informasi dengan melakukan tatap muka dengan informan terpilih untuk diberikan beberapa pertanyaan terkait dengan fokus penelitian.

3.6. **Keabsahan Data.**

Peneliti dalam rangka menyajikan data berusaha untuk mengutamakan Validitas, keakuratan, reliabilitas dan harus dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah hasil penelitiannya, maka penelitian melakukan keabsahan data guna memunculkan keterpercayaan subjek terhadap peneliti maupun subjek lebih terbuka sehingga data yang diperoleh lebih detail. Adapun empat kretiria data valid, akurat, reliable dalam melakukan keabsahan data penelitian yang meliputi:

3.6.1. Derajat Kepercayaan *(Credibility)*.

Derajat *Credibility* adalah tingkat kepercayaan atas berbagai data yang diperoleh di lapangan atau kancah penelitian. Tujuannya, peneliti dapat melakukan pemeriksaan terhadap kredibiltas data yang diperoleh di lapangan selain itu peneliti dapat memerlukan langkah antisipatif sehingga peneliti dapat memperoleh dan mampu menghimpun data yang kredibel, melalui beberapa tahapan yaitu:

1. *Prolonged Engagemer* yaitu suatu tindakan untuk memperpanjang waktu penelitian di lapangan. Selain itu untuk melakukan interaksi dengan subyek penelitian dalam kurun waktu yang relative lama dengan harapan untuk dapat memperoleh kualitas data yang benar-benar akurat tentang obyke penelitian yang diteliti. Dalam hal ini, peneliti telah membangun pola interaksi *familiar* dengan beberapa informan kunci, informan ahli dan informan pendukung yang terdiri dari Aspers Kasal, Paban III Pendidikan, ketua program studi, dosen-dosen dan taruna pada pendidikan tinggi vokasional kedinasan. *Key informan* tersebut, data wawancara dan beberapa dokumen penting yang berkaitan dengan obyek penelitan ini bisa didapatkan oleh peneliti. Proses penggalian data yang dilakukan oleh peneliti selama kurang lebih tiga tahun dengan ketiga jenis informan (informan kunci, informan ahli dan informan pendukung) tersebut. Selanjutnya, secara teoritis, kurun waktu bagi seorang peneliti kualitatif untuk tinggal di lokasi penelitian tersebut tidak ditetapkan secara periodik, tetapi tergantung pada ruang lingkup fokus penelitian. Artinya, peneliti biasa berada di lokasi penelitian sesuai dengan kebutuhan data penelitian.
2. *Persistent Observation* yaitu suatu aktiviatas penelitian untuk melakukan observasi secara terus-menerus supaya dapat menangkap peristiwa secara konsisten. Hal ini dapat mempermudah peneliti dalam membuat sebuah pemahaman atau kesimpulan tentang sebuah peristiwa penting yang berkaitan dengan fenomena sosial. Fenomena sosial inilah dapat dijadikan sebagai obyek atau sasaran peneliitiannya. Tahapan penelitian ini dilakukan dengan cara melakkukan pengamatan secara terus menerus

terhadap fenomena sosial yang ada di lapangan. Metode ini dilakukan dengan cara pengamatan langusung dan terlibat secara langsung pula pada objek penelitian yang telah ditetapkan.

3. *Peer Debriefing* yaitu hasil kajian didiskusikan dengan fihak atau orang lain yang mempunyai pengetahuan tentang pokok penelitian dan metode yang dipakai, sehingga dapat memberikan masukan yang konstruktif bagi peneliti dalam mempertajam analisisnya. Manfaat aktivitas ini adalah keabsahan hasil penelitian yang telah dilakukan benar-benar dapat dipertanggungjawabkan. Ada tiga macam akativitas *peer debriefing*, yang telah peneliti lakukan selama proses pengumpulan data sampai dengan proses penyajian dan analisis data, meliputi:
   b. Diskusi informal dengan beberapa informan terkait dengan data sekunder dan data primer yang telah diperoleh peneliti selama di lapangan. Data primer dan data sekunder yang telah diperoleh oleh peneliti dianggap dapat memberikan penjelasan tentang data temuan di lapangan.
   c. Diskusi informal dengan beberpa rekan sejawat untuk membahas berbagai temuan di lapangan dan membahas tentang relevansi teori yang bias digunakan sebagai alat analisis data temuan.
   d. Diskusi intensif dengan fihak promotor dan ko-promotor untuk mendapatkan saran, masukan, arahan dan bimbingan terkait dengan proses penyajian data, analisis dan interpretasi data sampai dengan penarikan kesimpulan. Diskursi dan proses bimbingan ini oleh peneliti dilakukan dengan promotor dan ko-promotor secara periodi dan berkesinambungan, sehingga peneliti mampu memahmi menjelasan

dan menganalisis berbagai fenomena yang berhasil diamati oleh peneliti sebagaiman saran, masukan arahan serrta bimbingan yang diberikan oleh pihak promotor (Prof. Dr. Sumartono. MS) dan ko-promotor (Dr. Bambang Santoso Haryono, MS dan Dr. Lely Indah Mindarti, M.Si).

4. *Triangulation* yaitu cara untuk mengecek kebeneran data tertentlu dengan menyandingkan, membandingkan dan mentandingkan data yang diperoleh dari sumber lain, pada waktu yang berlainan dan sering pula menggunakan metode yang berlainan pula (Lincoln dan Guba, 1985). Teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: sumber data dan teknik pengumpulan data. Penggunaan sumber data triangulasi dilakukan dengan cara menguji kebenaran data atau informasi tertentu dengan ingormasi dari sumber lain (*cross chek*). Menurut Patton (1984), ada dua macam triangulasi yang berkontribusi positif terhadap tindakan verifikasi data yang bertunjuan untuk mencari validasi data yang diperoleh di lapangan yaitu: (a) *cheking out the consistency of findings qualitative data analiysis,* (b) *Cheking out the consistency of different data source wthin the same method.* Kedua cara tersebut telah dilakukan oleh peneliti untuk mencari tingkat validitas data di lapangan. Kemudian Patton (1984) membagi jenis-jenis triangulasi data yang lazim digunakan oleh peneliti dalam melakukan perbandingan antar data kualitatif selam di lapangan. Ada empat jenis triangulasi data yaitu:

   (a) *Comparing observasional data with interview data*. Pada tahap ini, peneliti telah melakukan pemahaman “diri” terhadap adanya kemungkinan perbedaan isi dan makna data yang diperoleh melalui

wawancara dengan data yang diperoleh dari hasil observasi. Apa bila ada data yang kontradiksi atau saling bertentangan antara hasil observasi dengan wawancara, maka peneliti akan melakukan serangkaian kegiatan sebagai berikut: (i) wawancara ulang dengan *interview* semula untuk melakukan *cross chek* atas kebenaran informasi yang telah disampaikan kepada peneliti; (ii) mencari intervieweer lain yang dianggap dapat memberikan informasi tambahan atau informasi baru yang dapat menjernihkan masalah yang dihadapi oleh peneliti supaya datanya lebih akurat; (iii) melakukan observasi ulang, apabila peristiwa yang pernah diamati itu masih sedang berlangsung, sehingga peneliti telah melakukan observasi beberapa kali terhadap aktivitas yang dilakukan oleh informan kunci (Aspers Kasal, dosen-dosen AAL), informan ahli (dosen pembimbing) dan informan pendukung (Kadisdikal, Paban I Spersal, Paban 3 Dik Spersal); (iv) mencari sumber data lain yang dapat memberikan informasi baru sehingga dapat memperjelas permasalahan yang dihadapi oleh peneliti selama proses penggalian data yang sedang berlangsung.

(b) *Comparing what people say in public with what they say in private*. Dalam tahapan ini, peneliti menemukan pernyataan salah seorang informan yang berbeda antara pernyataan yang diungkapkan di depan umum dengan yang diungkapkan pada saat face to face (tatap muka) maka peneliti melakukan tambahan informasi lain untuk mencari kebenaran fakta yang sesungguhnya.

(c) *Comparing the prespectives, funder views and views expressed by people outside the program, where those are available to evaluator*. Tahapan ini merupakan langkah yang ditempuh oleh peneliti dalam rangka mencari akurasi data, untuk melaksanakan langkah ini peneliti harus memperhatikan pernyataan yang disampaikan oleh ketiga informan tersebut yang lebih mengetahui, mengerti dan memahami tentang implementasi kebijakan dosen dilembaga pendidikan tinggi vokasional kedinasan.

(d) *Cheking for consistency of what people in the a situasion say about this situasion over time*. Tujuan tahapan ini untuk melakukan pengecekan kebenaran data, peneliti berusaha mencari data melalui informan lain yang dapat digunakan untuk memastikan kebenaran data, ketika seorang informan memberikan keterangan yang tidak konsisten pada waktu yang berbeda, maka peneliti melakukan wawancara lebih dari satu kali dengan pihak informan untuk menanyakan satu permasalahan yang sama. Tindakan ini dilakukan oleh peneliti untuk mencari konsistensi jawaban informan dalam memberikan penjelasan kepada peneliti atas sebuah permasalahan yang sama dalam kurun waktu yang berbeda, sehingga validati data hasil wawancara tersebut benar-benar bias dipertanggungjawabkan.

(e) *Referential adequacy checks*. Tahapan ini merupakan aktivitas pengecekan silang antar data atas berbagai data yang diperoleh dilapangan. Aktivitas pengecekan dilakukan terhadap semua jenis data. baik yang diperoleh melalui wawancara, observasi maupun terhadap data-data yang diperoleh melalui penggunaan dokumentasi.

Dengan kata lain, suatu cara untuk melacak kesesuaian data dari hasil penelitian secara keseluruhan termasuk didalamnya pengecekan arsip data, bahan referensi dan data dokumentasi yang ada. Tujuannya adalah memastikan apakah ada kesesuaian antara data dan informasi informan hingga kesimpulan penelitian yang telah dirumuskan.

(f) *Member Checks* Tahapan ini merupakan tahapan yang dilakukan pada akhir penelitian khususnya pada saat wawancara kepada ketiga informan yang telah selesai dilakukan. Tindakan yang dilakukan adalah mengevaluasi ulang temuan-temuan penelitan yang berkaitan dengan informasi yang telah disampaikan oleh ketiga *informan* tersebut. Secara konseptual, pengecekan ulang dilakukan dengan mencocokan informasi yang diberikan oleh setiap key informan baik *key informan* itu sendiri maupun *key informan* lain sebelum meninggalkan lokasi penelitian.

3.6.2. **Derajat keteralihan *(Transferability*)**.

Derajad *Transferability* adalah tingkat keteralihan sebagai persoalan empris, sangat tergantung pada kesamaan persepsi dan kesempahaman antara korteks pengirim (peneliti) dan penerima (pembaca). Usaha untuk melakukan keteralihan tersebut. Peneliti telah berusaha mencari dan mengumpulkan data yang berkaitan dengan kejadian empiris tentang kesamaan persepsi dan kesepahaman dalam kontejs yang benar-benar ada dalam kancah penelitian. Dalam tahapan ini, peneliti berusaha untuk memberikan data deskriptif yang lengkap dan terperinci tentang bagaimana hasil penelitian dapat dicapai. Dengan

kata lain, derajat *transferability* (keteralihan) tergantung pda (pembaca yang mempu memahami hasil penelitian yang telah di jelaskan oelh peneliti. Hal ini berarti derajat keteralihan dapat ditinjau dari adanya kesamaan persepsi dan kesepahaman dalam konteks antara peneliti dengan pembaca.

3.6.3. **Derajat Kebergantungan (*Dependability)***

Derajad Dependability adalah aktivitas kebergantungan yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengecek apakah aktivitas penelitian yang sedang dilakukan itu benar atau salah. Dalam hal ini, pihak peneliti harus mendiskusikannya dengan para ahli ataupun pakar yang mengerti dan memahami, baik berkaitan dengan penggunaan teori yang digunakan oleh peneliti sebagai *tools of analysisnya*, maupun berkaitan dengan konsep-konsep yang telah dihasilkan di lapangan. Setelah peneliti berkeyakinan apa yang telah ditempuhnya adalah benar. Selanjutnya, cara terakhir yang harus dilakukan adalah dengan diadakan seminar hasil dengan beberapa fihak terkait. Hal seperti ini digunakan untuk memperoleh banyak masukan supaya menambah atau meningkatkan derajat kebenaran dari hasil kajian yang telah dilakukan.

Dilakukannya tahapan tersebsut maka peneliti harus bisa memastikan bahwa: (a) Hasil penelitian ini benar-benar berasal dari berbagai jenis data yang valid dan akurat, (b) Penarikan kesimpulan telah dilakukan secara logis dan bersumber dari data yang benar-benar valid dan akurat, (c) Fihak peneliti telah melakukan pengecekan hasil penelitian ini secara teliti dan dilakukan dengan seksama (Lincoln dan Guba, 1985).

Menyimak dari pernyataan tersebut maka untuk memperoleh hasil penelitian yang memenuhi standart atau kriteria sebagai penelitian yang valid,

reliable (akurat) dan kredibel (terpercaya), maka peneliti harus selalu berusaha dan mematuhi semua persyaratan dan kaidah-kaidah ilmiah dalam melakukan penelitiannya. Derajat dependability adalah kriteria untuk menilai apakah proses penelitian ini benar atau salah. Untuk memastikan hal tersebut, maka diperlukan internal auditor dependability dan eksternal auditor dependability untuk pemeriksaan secara teliti dan cermat terhadap seluruh komponen dan proses penelitian serta hasil penelitiannya. Internal auditor dependability penelitian ini adalah promotor (Prof. Dr. Sumartono. MS) dan ko-promotor (Dr. Bambang Santoso Haryono, MS dan Dr. Lely Indah Mindarti, M.Si) disertasi ini, sedangkan eksternal auditor dependability adalah para penguji desertasi ini.

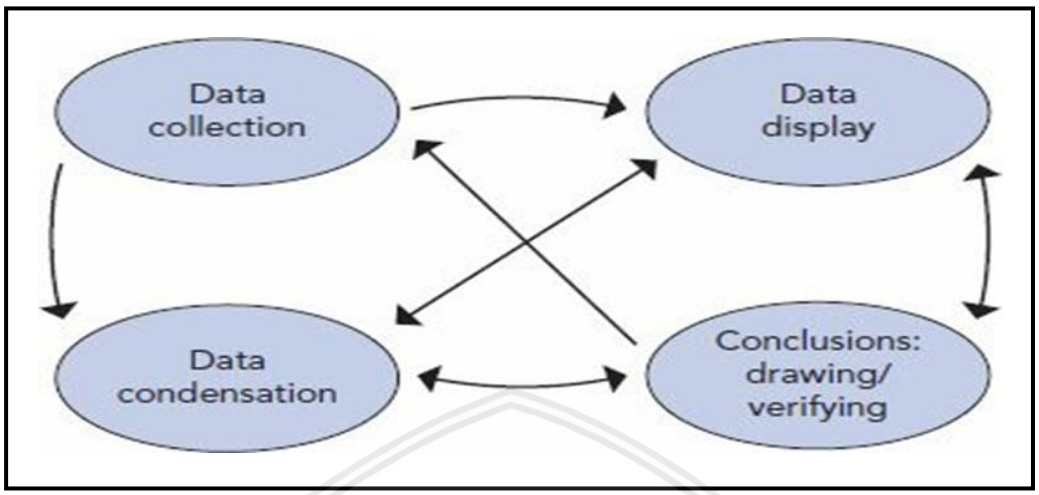
3.6.4. **Derajat Kepastian (*Confirmability).***

Derajat Confirmability adalah aktivitas pengecekan keabsahan data dengan cara konfirmasi dan pemeriksaan data terhaap informasi yang diperoleh dari beberapa informan untuk disandingkan, dibandingkan dan ditandingkan dengan informan lainnya. Tujuan aktivitas ini adalah menemukan data yang benar-benar valid, reliable (akurat) dan kredibel (terpercaya) sehingga dapat meningkatkan keabsahan data yang diperoleh di lapangan. Dalam prakteknya, peneliti selalu melakukan diskuksi dengan Promotor yaitu Prof. Dr. Sumartono. MS dan Ko-Promotor 1 maupun 2 atas nama Dr. Bambang Santoso Haryono, MS dan Dr. Lely Indah Mindarti, M.Si, baik secara formal maupun informal dimulai dari penyusunan proposal, ujian evaluasi proposal, sidang komisi hasil, seminar hasil penelitian, sidang komisi kelayakan, ujian akhir disertasi. Mengingat beberapa tahpan tersebut, Promotor dan Ko-Promotor telah memastikan bahwa hasil penelitian ini benar-benar valid adan akurat serta

berusaha untuk menelaah keabsahan data apakah sudah memadai atau tidak sehingnga layak untuk diujikan pada ujian akhir disertasi. Kepastian dan objektivitas penelitian ini, tentunya juga berdasarkan pada *Internal auditor dependability* (Prof. Dr. Soesilo Zauhar. MS, Prof Dr. Bambang Supriyanto, Dr. M.R. Khairul Muluk. M.Si, Dr. Suryadi. MS, Dr. Mardiono, MPA) dan *eksternal auditor dependability* yaitu Prof. Yatim Riyanto M,Pd dan Dr. Ir. Supartono serta telah dimasukkan dalam journal internasional/ *peer review* yang terindex scopus minimal Q3 untuk mendapatkan akurasi teori-teori dan metode yang digunakan oleh peneliti dalam pemecahan permasalahan penelitian. Peneliti melakukan kegiatan mendokumentasikan prosedur untuk mengecek kembali seluruh data penelitian. Dimana peneliti lain dapat mengambil suatu peran *"devil's advocate"* terhadap hasil penelitian, serta proses ini dapat didokumentasikan dengan memasukkan ke journal internasional yaitu *International Journal Of Scientific Research and Management* (IJSRM) terindex Thomson Reuter dengan DOI:10.18535/ijsrm/v613.e104 dan telah mendapat LOA dari Medwell Journal tanggal 30 Mei 2018 dengan referensi artikel nomor 37374-JEAS yang terindex Scopus Q3.

3.6.5. **Metode Analisis Data.**

Peneliti melakukan penyusunan dan pengkategorian (struktur) klasifikasi data-data empiris yang diperoleh berupa rangkaian kalimat dan bukan rangkaian angka berdasarkan 3 (tiga) alur kegiatan secara bersamaan (Miles, Huberman & Saldana, 2014).



Gambar.3.1. Komponen-komponen analisis data interaktif

Sumber: Milles,M.B., Hubberman,A.M dan Saldana (2014.33).

(1) Tahap pengumpulan data, penulis melakukan pengumpulan data dari berbagai sumber melalui teknik wawancara sesuai focus yang akan digali yaitu elemen tujuan kebijakan, program-program yang sudah dibuat oleh TNI AL untuk mendukung implementasi kebijakan guru dan dosen, elemen isi kebijakan dari kelompok sasaran yang terpengaruh, perubahan yang akan dikehendaki kebijakan, sumberdaya yang dikerahkan dll. Observasi melaksanakan observasi secara terus menerus terhadap dampak dan kemajuan kelompok sasaran sesuai dengan program-program yang sudah dilaksanakan dan analisa dokumentasi, hasil wawancara, teori-teori dan hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan fokus penelitian yaitu implementasi kebijakan guru dan dosen dengan referensi pada legal formal yang berlaku (undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen) pada system pendidikan Tinggi vokasi kedinasan TNI-AL, hasil implementasi kebijakan publik tersebut, bila data awal kurang, maka peneliti wajib untuk menambah sampai betul-betul data jenuh.

(2) Tahap kondensasi data, penulis melakukan pemilihan dan pemusatan perhatian melalui penyederhanaan, pemadatan, pengabstrakan dan tranformasi berbagai data mentah yang diperoleh peneliti yang berhubungan erat dengan fokus penelitian, apa bila proses ini masih kurang, maka penulis wajib melakukan tambahan data ke obyek penelitian.

(3) Penyajian data, adalah suatu kegiatan menyajikan sekumpulan informasi yang telah tersusun sesuai sifat dan kelompok, untuk memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Melalui data yang disajikan, peneliti dapat melihat dan akan dapat memahami dan mengerti apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan lebih jauh dalam menganalisis atau mengambil tindakan berdasarkan atas pemahaman yang didapat dari penyajian-penyajian tersebut.

(4) Menarik kesimpulan dan verifikasi, suatu kegiatan pengumpulan data yang telah dilakukan maka oleh seorang analisis kualitatif mulai dicari arti dari setiap benda-benda, kemudian mencatatnya secara teratur, membaca pola-pola hasil penelitian, memberikan penjelasan terhadap hasil yang masih belum mempunyai makna, membuat konfigurasi-konfigurasi yang memungkin untuk memberikan kejelasan dari hasil penelitian, membuat alur sebab akibat, dan menarik proposisi minor maupun proposisi mayor.

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1. Gambaran Umum

Indonesia merupakan Negara kepulauan terbesar didunia ditinjau dari konstelasi geografi dengan jumlah pulau 17.499 pulau, luas perairan mencapai 3,25 juta km2. Indonesia Negara maritime bila ditinjau dari aktivitas kemaritiman, laut dijadikan sebagai ruang hidup dan sebagai cara hidup, sebagai ruang hidup dan cara hidup mempunyai makna sebagai media pemersatu, media perhubungan, media pertahanan dan media penggalian sumber daya. Laut sebagai ruang hidup agar tetap memberikan kesejahteraan rakyat Indonesia, maka diperlukan angkatan laut yang mampu menjaga dan menjamin keamanannya dari perspektif hukum dan kedaulatan dengan melakukan peran angkatan laut secara mendunia yaitu peran militer, diplomasi dan *Constabulary*.

Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut (TNI AL) dalam menjaga kedaulatan dan keamanan laut telah menetapkan visinya yaitu" **TNI Angkatan Laut yang handal dan disegani serta berkelas dunia"** untuk dijadikan pedoman dan arah pembangunan sumber daya manusia, Alutsista, organisasi, serta kemampuan operasinya. (Marsetio,2014). Pembangunan sumber daya manusia angkatan laut sangat penting seperti pendapat Laksamana Muda S.N. Ghormade, Direktur pengembangan sumber daya manusia angkatan laut India:

> *"A warship on the high seas, whether in war or peace, is entirely on its own. The crew must be able to fix any technical problem that arises in that complex vessel. That requires every officer, from the captain downwards, to be technologically qualified, while also being a battlefield leader".*

Perdana Menteri Singapura Lee Hsien Loong dalam menanggapi tentang mutu prajurit sangat vital bagi kelangsungan Singapura saat membuka pertemuan tingkat tinggi bidang pengembangan sumber daya manusia tahun 2009 dan mengulangi pernyataannya pada kemerdekaan Singapura pada tahun 2010, 2011 dan 2012, dengan kata-kata sebagai berikut:

"For a small country like Singapore, acquiring and nurturing human talent is matter of survival" (Marsetio 2014:31)

Sumber daya manusia TNI Angkatan Laut dibangun dengan menggunakan *expert system* dengan dihadapkan pada medan penugasan masing-masing menjadi *scholar soldier*, dengan domain pembangunan adalah *Cognitive, Affective and Psychomotor Domains Granding*yang identik dengan model domain pendidikan TNI AL yaitu *cognitive* dengan akademik (tanggap), *affective* dengan mental dan kepribadian (tanggon), dan *psychomotor* dengan kesemaptaan (trengginas).

4.1.1. Sejarah Akademi TNI Angkatan Laut

Sejarah perkembangan berdirinya Akademi TNI Angkatan Laut bermula dari tahun 1951, pemerintah Indonesia yang baru merdeka tahun 1945, Angkatan Laut Republik Indonesia (ALRI) mendirikan Institut Angkatan Laut (IAL) dengan dasar Surat Keputusan yang telah dikeluarkan oleh Menteri Pertahanan Nomor: D/MP/279/1951 yang dikeluarkan pada tanggal 29 Juni 1951, yang kemudian disusul dengan terbitnya S.K. (Surat Keputusan) Nomor : D/MP/313/51 pada tanggal 28 Juli di tahun 1951 dimana pada surat keputusan tersebut menyatakan bahwa program pendidikan di ALRI agar dilaksanakan secara mandiri.

Pada Angkatan pertama, IAL (Institut Angkatan Laut) membuka 3 jurusan pokok diantaranya jurusan navigasi, jurusan teknik Mesin, dan jurusan Administrasi dengan Lama pendidikan adalah tahap pertama selama dua tahun dengan mempelajari teori, kemudian tahap dua berlangsung satu tahun dengan materi prakter berlayar, sehingga seluruh pendidikan pada IAL selama 3 tahun. Untuk materi pelajaran teori para taruna IAL dididik dan diasuh oleh anggota MMB (Misi Militer Belanda) dengan bahasa pengantar bahasa belanda, sedang untuk menanamkan karakter dan kesemaptaan jasmani dilakukan oleh para pengasuh dan pelatih dari ALRI. Satu tahun kemudian pada penerimaa Angkatan II, maka rekrutment IAL ditambah dua korps yaitu jurusan Komando (KKO) dan jurusan Elektronika.

Institut Angkatan Laut berdasarkan perkembangan lingkungan pendidikan pada saat itu menyesuaikan diri dengan merubah nama menjadi Akademi Angkatan Laut (AAL) ditahun 1956, tepatnya pada tanggal 13 Desember dengan lama pendidikan tetap tiga (3) tahun. Selanjutnya pada tahun 1961, karena pendidikan tiga (3) tahun dianggap terlalu pendek untuk menyampaikan dan menyemaikan kompetensi yang harus dikuasai taruna saat itu, maka diperpanjang waktu pendidikan taruna menjadi empat (4) tahun. Dengan prosentase perbandingan antara praktek dan teori dikelas adalah menjadi 73% pelajaran profesi, karakter, kepribadian, dan kepemimpinan dilanjutkan dengan praktek lapangan/ laboratorium serta 27% teori pengetahuan akademik (Ilmu pengetahuan dan teknologi). Pengaruh bidang penugasan merubah dari 5 lima korp menjadi 3 korp bidang penugasan yaitu korp Pelaut (gabungan dari korp pelaut itu sendiri, korp teknik dan korp elektro) yang bekerja di kapal, korp administrasi yang bekerja diadministrasi perkantoran dan pergudangan, serta

korp Komando Marinir yang bertugas pasukan. Perubahan menjadi 3 korp tersebut dikenal dengan sebutan “System Laut”.

Untuk mengikuti perkembangan jaman dan kemajuan teknologi dihadapkan dengan tugas-tugas di lapangan, maka kurikulum pendidikan di AAL mengalami perubahan dari “system laut” yang terdiri dari tiga korp disempurna-kan dengan jalan merampingkan menjadi hanya dua (2) korp, yaitu korp pelaut dan korp Marinir yang dikenal dengan istilah system jurusan terbatas (limited Line System) dengan nama yang lebih terkenal yaitu “system Cikar Kemudi”. System cikar kemudi ini hanya menghasilkan sebagian angkatan XI ada IAL ada AAL, seluruh AALangkatan XII dan XIII, sedang pada AAL angkatan XIV dan XV sudah kembali menjadi empat (4) korp yaitu korp Pelaut, Teknik, Elektro dan Marinir.

Presiden RI selaku panglima tertinggi ABRI untuk mestandarisasi pendidikan ketentaraan dihadapkan dengan karakteristik dan perkembangan lingkungan strategis yang akan dihadapi pada tugas-tugas ketentaraan yang akan dating, maka memutuskan dan meresmikan berdirinya Lembaga Pendidikan Akademi Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (AKABRI) berdasarkan Surat Keputusan No. 185/KOTI/1965. Dengan keputusan tersebut maka lembaga-lembaga pendidikan militer yang sebelumnya bernama AMN, AAL, AAU, dan AAK dihapuskan dan diganti dengan AKABRI.

Departemen Pertahanan dan Keamanan (Hankam) pada tanggal 5 oktober tahun 1966 berdasarkan surat keputusan wakil perdana menteri (Waperdam) bidang Hankam nomor KEP/E/61/66, telah membentuk Mako AKABRI yang berkedudukan di Jakarta sebagai badan pelaksanan tingkat pusat untuk menyatukan, menyelaraskan, mengatur kegiatan yang bersifat integrasi

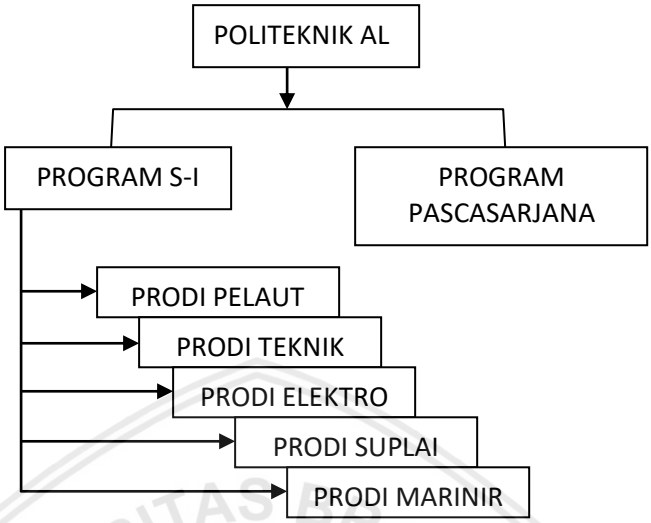
dan sebagai penentu standarisasi lulusan Akabri maka diangkatlah Mayor Jenderal TNI Achmad Tahir yang saat itu Gubernur AMN selaku Gubernur Akabri pertama.

Upacara untuk menandai dibukanya tahun pendidikan pertama Akabri tingkat satu telah dilaksanakan pada tanggal 29 Januari 1967 di Magelang dengan nama Akabri Bagian Umum, semenjak itu maka akademik angkatan matra berubah, AMN menjadi Akabri bagian darat, AAL menjadi Akabri bagian laut, AAU menjadi Akabri bagian Udara dan AAK menjadi Akabri Kepolisian. Maksud dari integrasi akademi kemiliteran pada saat itu untuk menjaga persaiang yang kurang sehat disebabkan jiwa korsa yang berlebihan, namun dalam integrasi akademi untuk menjaga kualitas, mutu kemanunggalan akademi TNI maka dilaksanakan lomba-lomba kemiliteran yang terukur seperti kegiatan pekan olah raga (Porsitar), dan untuk melaksanakan salah satu kegiatan Tri dharma pendidikan yaitu bulan bakti social selaku kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan nama “Latsitarda” yang mempunyai kepanjangan dari Latihan Integrasi taruna Wreda. Pola pendidikan dengan system Akabri ini telah menghasilkan AAL dari angkatan XVI s/d AAL angkatan XXXI, pendidikan AAL dengan system Akabri ini berjalan berdasarkan Surat Keputusan Panglima Angkatan Bersenjata nomor Kep/29/X/1984 yang ditetapkan pada tanggal 10 Nopember 1984.

System pendidikan integrasi ada kelebihan dan kekuarangannya, dimana kelebihan tersebut mencetak para pemimpin angkatan perang yang sudah kenal sejak awal, yaitu di bangku pendidikan integrasi Akabri, namun system Akabri ini sangat mengurangi kegiatan pengajaran profesi yang sangat dibutuhkan untuk skil kompetensi profesi dilapangan penugasan. Maka sejak tahun 1986 Akabri

bagian laut kembali menjadi Akademi Angkatan Laut (AAL), dengan system kurikulum yang ditetapkan yaitu 5 bulan pendidikan integrasi di Akmil dalam hal ini resimen candradimuka (Mencandra), 3 tahun menjalani pendidikan di AAL dan ditambah 7 bulan sebagai Perwira siswa (Pasis). System pendidikan ini beban studi dihitung dengan satuan kresdit semester (SKS) berdasarkan surat keputusan kasal (Skep KASAL) nomor: Skep/331/III/1999 tanggl 2 Maret tahun 1999 yaitu tentang kurikulum pendidikan AAL dan Dikpasis, maka sejak tahun 2003, Korps Aminsitrasi dalam perkembangannya diubah menjadi Koprs Suplai, dan akhirnya mulai tahun 2008 AAL penyelenggaraan pendidikannya menggunakan pola 1 tahun di Akmil dan 3 tahun di AAL.

Berdasarkan ketentuan organisasi dan prosedur TNI AL (Pasal 129 pada Peraturan Presiden No.10 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi TNI), Akademi Angkatan Laut (AAL) merupakan Badan Pelaksana Pusat TNI Angkatan Laut yang berkedudukan langsung di bawah Kepala Staf TNI Angkatan Laut dan bertugas melaksanakan pendidikan pertama (Dikma) Perwira Sukarela TNI AL (Taruna AAL). Dan sejak dikeluarkan Keputusan Mendikbud Nomor 244/D/O/2010 tanggal 29 Desember 2010 tentang ijin penyelenggaraan program studi pada AAL dengan NIPT 474003, maka institusi AAL memiliki tugas pokok menyelenggarakan pendidikan tinggi vokasi tingkat Diploma IV (Setara S-1 Terapan) di lingkungan TNI Angkatan Laut. Selanjutnya ditegaskan kembali melalui Surat Menristek dan Dikti Nomor 55/M/III/2015 tanggal 17 Maret 2015 tentang Rekomendasi perubahan bentuk Akademi Angkatan Laut menjadi Politeknik Angkatan Laut.



Gambar 4.1 Struktur Oragnisasi Politeknik AL**.**

4.1.2. Paradigma baru TNI Angkatan Laut Kelas Dunia

Paradigma Baru TNI Angkatan Laut yang bervisi menjadikan "Angkatan Laut yang handal, disegani serta berkelas Dunia" telah dicanangkan oleh Kasal Laksamana DR. Marsetio merupakan suatu visi dalam pembangunan TNI Angkatan Laut yang tidak sebatas membangun alat utama system pertahanan (alutsista) saja namun juga sumber daya manusia, organisasi dan kemampuan operasinya sehingga mampu menciptakan kepemimpinan yang kuat, berintegritas, professional, adaptif, visioner dan inovatif, komitmen serta interkonektivitas berkelas dunia.

Angkatan Laut kelas dunia harus selalu menunjukan atau menampilkan karakter karakter unggul secara konsisten dari waktu ke waktu. Karakter tersebut antara lain:

(1) Unggul bidang sumber daya manusia (*excellent manpower*):

(2) Unggul secara organisasi (*Organizationally excellent*):

(3) Unggul secara operasional (*operatinally excellent*):

(4) Unggul secara teknologi (*excellent in technology*),

Keempat karakter tersebut harus dimiliki untuk menghadapi tantangan perkembangan lingkungan strategis dikawasan nasional, regional maupun global, oleh karena itu Indonesia tidak boleh terlambat untuk mengantisipasinya dengan cara membangun kekuatan laut (*sea power*) untuk dapat mengedalikan, mengelola dan melindungi seluruh potensi yang berada di lautan Indonesia. TNI Angkatan Laut berkelas dunia yang handal dan di segani merupakan salah satu kekuatan laut yang sangat dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tersebut.

Pengertian kelas dunia atau *world class* menurut *Merriam Webster Dictionary* dijelaskan sebagai caliber atau tingkatan tertinggi di dunia. Dalam konteks Akademi Angkatan Laut sebagai organisasi untuk mendidik calon perwira Angkatan Laut, merupakan organisasi dengan wadah, isi dan tata laku berada pada tingkatan tertinggi di dunia, atau dengan kata lain berkelas dunia. Dengan demikian visi misi, tata kelola dan penjamin mutu, taruna, tenaga pendidik dan kependidikan, fasilitas, pendidikan, pembeayaan, penelitian dan pengabdian masyarakat berada pada tingkatan yang setara dengan Akademi Angkatan Laut Negara-negara maju atau modern. Keseluruhan tersebut mampu menghasilkan luaran berupa Perwira Muda yang memiliki karakter pejuang, pantang menyerah, leadership yang mumpuni, sikap mental yang tangguh sebagai prajurit samudra dengan pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi disertai kesampataan jasmani yang dapat dihandalkan setara dengan Negara-negara maju atau modern di dunia.

4.1.3. Peran TNI Angkatan Laut Kelas Dunia

TNI Angkatan Laut sebagai Angkatan Laut kelas dunia memiliki peran universal sesuai teori Ken Booth yang telah banyak dianut oleh Negara Negara lain di dunia yaitu peran militer, peran diplomasi dan peran polisionil. Penggelaran kekuatan TNI Angkatan Laut harus mampu merespon setiap ancaman dan tantangan di perairan yurisdiksi nasional, kawasan regional serta kawasan global apabila di butuhkan.

(1) Peran Militer.

Peran militer pada hakikatnya merupakan diploy kekuatan secara optimal dalam menanggulangi konflik memenangkan perang bersenjata di laut dalam rangka menegakkan kedaulatan dan pertahanan Negara, dengan cara penangkalan, penindakan, dan pemulihan. Peran ini bertujuan untuk menjamin tidak adanya kekuatan maritime lawan yang akan mengganggu keamanan dan kepentingan nasional yang ditunjukkan melalui pelibatan dalam memyelesaikan tugas pokok dalam operasi atau kampanye militer.

(2) Peran Diplomasi

Peran diplomasi adalah salah satu peran yang hanya dimiliki oleh angkatan laut saja, dimana angkatan laut diseluruh dunia sesuai dengan teori segitiga fungsi angkatan laut diseluruh dunia yaitu peran bersenjata sebagai angkatan peran, peran polisional selaku penegak keamanan bagi kapal yang melanggar yuridiksi Indonesia, serta peran diplomasi. Peran diplomasi adalah peran yang dimiliki angkatan laut untuk menunjukkan kekuatan dalam rangka kepanjangan politik maupun unjuk kekuatan untuk mempengaruhi kebijakan luar negeri suatu Negara dalam pergaulan politik dunia. Keampuhan diplomasi TNI Angkatan Laut dikombinasikan dalam bentuk *hard power, soft power* dan *smart*

power yang tercermin dalam menjalankan tugasnya sebagai salah satu kekuatan nasional Indonesia. Peran diplomasi ini menunjukkan keberhasilan ketika dampak dari kegiatan TNI Angkatan Laut mampu mempengaruhi perulaku Negara lain.

(3) Peran Polisionil

Peran polisionil dilaksanakan dalam rangka melindungi kepentingan nasional di laut, menjaga keamanan, dan menegakkan hokum. Kepentingan nasional di laut meliputi antara lain sumber daya alam, obyek vital nasional, keselamatan pengguna laut, serta terlindunginya ekosistem laut dari pencemaran. Penegakkan hokum di laut yurisdiksi nasional dilakukan sebagai bagian dari tugas sekaligus peran TNI Angkatan Laut sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh undang-undang yang dilakukan bersama dengan instansi maritime terkait baik pemerintah maupun swasta. Pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan komprehensif dalam pengelolaan keamanan maritim.

4.2. Tugas pokok.

(1) Tugas pokok TNI, ada beberapa tugas pokok TNI diantaranya adalah menegakkan kedaulatan Negara kesatuan Republik Indonesia, mempertahankan dan menjaga keutuhan wilayah Negara yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang dasar tahun 1945, melindungi segenap bangsa dan tumpah darah tanah air Indonesia dari segala ancaman dan segala gangguan terhadap keutuhan bangsa dan Negara Indonesia. Untuk melaksanakan tugas pokok TNI tersebut, maka TNI Melakukan operasi militer untuk perang, yaitu “segala bentuk pengerahan dan penggunaan kekuatan TNI, untuk melawan kekuatan militer negara lain yang melakukan agresi terhadap Indonesia, dan/atau dalam konflik

bersenjata dengan suatu negara lain atau lebih, yang didahului dengan adanya pernyataan perang dan tunduk pada hukum perang internasional" dan melaksakan operasi militer selain perang sesuai UU Nomor 34 tahun 2004 pada pasal 7 menayatakan antara lain (a) atasi gerakan separatis bersenjata yang membahayakan disintegrasi di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia; (b) atasi pemberontak yang bersenjata dan membahayakan Negara; (c) atasi aksi teorisme atas permintaan Polri; (d) dengan upaya patroli secara berkala untuk amankan wilayah perbatasan baik darat, laut dan udara dengan Negara lain; (e) atas permintaan atau perhitungan strategis amankan obyek vital nasional; (f) laksanakan tugas perdamaian dunia atas perintah tugas sesuai dengan kebijakan politik luar negeri; (g) sesuai tugas pokok TNI amankan Presiden dan wakil Presiden beserta keluarganya; (h) selalu aktif untuk menginventarisir kekuatan dalam rangka memperdayakan potensi wilayah pertahanan dan kekuatan Negara; (i) atas permintaan untuk senantiasa membantu tugas pemerintahan di daerah; (j) membantu Polri dalam tugas keamanan dan ketertiban masyarakat yang diatur dalam undang-undang atas permintaan; (k) melaksanakan pengamanan tamu Negara dan wakil pemerintahan setingkat kepala Negara yang sedang berada di Indonesia; (l) tanpa diminta laksanakan perbantuan terhadap penanggulangan akibat bencana alam, pengungsian dan bantuan kemanusiaan; (m) laksanakan pencarian dan pertolongan dalam kecelakaan (search and rescue); dan (n) melaksanakan pengamanan pelayaran dan penerbangan terhadap pembajakan, perompakan dan penyelundupan.

(2) Adapun tugas TNI AL sesuai undang-undang antara lain: (a) Melaksanakan pertahanan matra laut; (b) menegakkan hukum dan menjaga keamanan laut diwilayah yuridiksi Indonesia sesuai ketentuan hokum nasional dan hukum

internasional yang sudah diratifikasi; (c) laksanakan tugas diplomasi angkatan laut guna mendukung kebijakan politik Negara yang telah ditetapkan oleh pemerintah; (d) laksanakan pembangunan dan pengembangan kekuatan matra laut; serta (e) laksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan laut dengan membantu pemerintah untuk menyiapkan potensi nasional menjadi kekuatan pertahanan yang dipersiapkan secara dini meliputi wilayah pertahanan beserta kekuatan pendukungnya, melatih warga Negara Indonesia tentang kemiliteran dasar sesuai peraturan perundang-undangan dan memperdayakan rakyat sebagai kekuatan pendukung.

(3) Tugas pokok AAL (Akademi Angkatan Laut) adalah mendidik para Taruna agar menjadi Perwira Muda TNI AL yang memiliki:

(a) Ketagwaaan yang utuh kepada Tuhan Yang Maha Esa dan semangat patriotisme serta jiwa juang Pancasila dan Sapta Marga dengan dilandasi oleh doktrin Sumpah Prajurit, 8 Wajib TNI, Trisila TNI AL serta memegang teguh pedoman *Hree Dharma Shanty*;

(b) Bekal ilmu pengetahuan terkini dan ketrampilan profesi ketentaraan matra laut dalam spectrum penugasan awal di KRI ataupun Pasukan; dan

(c) Bekal kemampuan manajerial dan jiwa kepemimpinan sebagai calon pemimpin TNI/TNI AL masa depan.

(4) Visi dan Misi

(a) Visi TNI AL “Angkatan Laut Yang Handal dan Disegani berkelas dunia”.

(b) Visi AAL adalah “Terwujudnya Akademi TNI Angkatan Laut yang mampu menghasilkan Perwira TNI Angkatan laut yang tanggap, tangon dan trengginas berkelas dunia”.

Tanggap. Yang dimaksud dengan tanggap yaitu mendidik prajurit pejuang sapta marga matra laut yang professional dan adaptable terhadap berbagai perubahan lingkungan yang terjadi dimasa mendatang akibat kemajuan teknologi.

Tanggon. Sebagai prajurit sapta margais yang memiliki profesi matra laut dengan mental serta moril tinggi, karakter yang millitan maupun leadership yang mumpuni, dan senantiasa siap sedia dalam penugasan TNI/TNI AL.

Trengginas. Membentuk prajurit matra laut yang memiliki profesi matra laut dengan kondisi kesamaptaan yang sehat, prima, terampil dan mampu melaksanakan tuntutan penugasan di TNI dan TNI AL.

(a) Misi AAL

(i) Melakukan proses pendidikan dengan metode pengajaran, pelatihan dan pengasuhan secara sangkil dan mangkus yang menghasilkan perwira muda TNI AL berjiwa pejuang, professional, disiplin memiliki kesemaptaan jasmani yang prima, melalui penerapan manajemen pendidikan yang tepat.

(ii) Melaksanakan evaluasi dan validasi penyelenggaraan pendidikan di AAL secara berkala, berlanjut, bertingkat guna memperbaiki system pendidikan di TNI AL untuk meningkatkan kualitas hasil didik.

(iii) Menumbuh-kembangkan pendidikan berkarakter dengan mekavitasi nilai-nilai moral, nilai-nilai etika, nilai-nilai budaya, nilai-nilai akademik untuk membangun kehidupan lingkungan

ketentaraan yang berbudaya dan beradab di kalangan civitas akademika.

4.3. Program-Program

Program-program pendukung sebagai driver pencapaian tujuan pendidikan TNI AL yang diselaraskan dengan undang-undang pendidikan nasional, baik program yang sifatnya penguatan dari program lama, maupun program-program yang baru sama sekali dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun program-program yang telah dibuat dalam pencapaian tujuan kebijakan pendidikan yang diberlakukan secara nasional antara lain: (a) Pembuatan statuta akademi sesuai Permendiknas No. 85 tahub 2008; (b) buat struktur organisasi sesuai dengan tata pamong, kepemimpinan, system pengelolaan dan penjaminan mutu; (c) pembuatan standar mutu pendidikan di AAL antara lain Perangkat Operasi Pendidikan (Katopsdik); (d) pembuatan perangkat kendali pendidikan (Katdaldik); (e) pembuatan petunjuk pelaksanaan evaluasi hasil belajar (Juklak EHB); (f) pembuatan petunjuk pelaksanaan latihan dan praktek (Latek); (g) pembuatan petunjuk pelaksaan Pengasuhan Taruna; dan petunjuk pelaksanaan yang lain seperti penyelenggaraan pendidikan (gardik), pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat serta Peraturan kehidupan taruna (PERDUPTAR) dan Peraturan khusus kadet (PERSUSKAD); dan (h) program kerjasama dengan lembaga pendidikan didalam maupun diluar negeri seperti dengan Unair, ITS, UHT, VEDC, PLTU Sutami, Pindad, Bank Mandiri, AAU, AKMIL, Kormar, Armatim, Fasharkan, Arsenal, Dislitbangal, Kobnagdikal, sedang dengan angkatan laut luar negeri seperti Jepang, USA, Singapore, Italia, Brunei, Malaysia, Australia, Belanda, Jerman dan Belanda.

4.3.1. TNI

Pada tingkat TNI dan Kementerian Pertahanan program dilakukan meliputi program beasiswa tenaga medis, seperti dokter, perawat untuk melaksanakan program Tubel (Tugas belajar), program untuk ijin penggunaan gelar akademik untuk lulusan akademi TNI (Sarjana Terapan), program akreditasi institusi, program pengajuan KKNI untuk para dosen vokasional/ profesi dengan level 7 dan 8 ke Kemenristek Dikti,

4.3.2. TNI AL

Pada tingkat TNI AL telah dilaksanakan beasiswa bagi para perwira senior yang belum punya ijazah akademik, program penggunaan gelar akademik, program pemberian ijin sekolah dengan biaya mandiri, program akreditasi prodi, program penerapan KKNI, program Peningkatan pedagogik (AA, Pekerti, dan microteaching).

4.4. Standar Dan Capaian Akademi Angkatan Laut Berkelas Dunia

4.4.1. Masukan Calon Taruna

Masukan calon Taruna AAL merupakan komponen yang sangat penting dari pendidikan. Sebab dengan masukan yang berkualitas apabila diiringi dengan system pendidikan yang berkualiats maka akan menghasilkan keluaran yang berkualitas pula. Standar kualitas masukan AAL kelas dunia tentunya merupakan generasi muda terbaik dengan psikologi, akademik, tingkat kesehatan, kesamaptaan jasmani, berat dan tinggi badan seimbang, yang memenuhi persyaratan sebagai calon Perwira.

Kualitas masukan Akademi TNI Angkatan laut diperoleh melalui persyaratan dan seleksi yang ketat, meliputi persyaratan masukan dan hasil seleksi yaitu :

(1) Persyaratan Umum

Warga Negara Republik Indonesia baik laki maupun perempuan yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, setia kepada bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945, saat melakukan pendaftaran maka harus berumur sekurang-kurangnya 17 tahun 9 bulan dan tidak lebih berusia 22 tahun serta sehat jasmani dan rohani.

(2) Persyaratan Lain.

Pria/Wanita bukan anggota/namtan prajurit TNI/Polri dan PNS TNI, berijazah SMA/MA atau yang sederajat, program IPA dengan nilai rata-rata tidak kurang dari 7,25 dan tidak ada nilai dibawah 6 (nilai gabungan UN dan Sekolah) dan bagi calon yang menggunakan kacamata/lensa kontak dengan ukuran maksimal 1 Dioptri, nilai rata-rata tidak kurang dari 8,25 dan belum pernah nikah dan sanggup tidak melaksanakan pernikahan selama dalam pendidikan, tinggi badan sekurang-kurangnya 165 cm untuk pria dan 160 cm untuk wanita, bersedian menjalani Ikatan Dinas Pertama (IDP) selama 10 tahun, bersedia ditempatken diseluruh wilayah NKRI, surat persetujuan dari orang tua/wali dan mengikuti pengujian yang diselenggarakan oleh panitia penerimaan meliputi: Administrasi, kesehatan, jasmani, wawancara, psikologi dan Akademi.

4.4.2. Kompetensi Lulusan

Standar kompetensi lulusan merupakan kriteria pencapaian pembelajaran lulusan Akademi Angkatan Laut yang merupakan internalisasi pada ranah sikap,

pengetahuan, keterampilan, kesamaptaan ajsmani dan kesehatan. Pencapaian pembelajaran merupakan kondisi yang harus dimiliki oleh lulusan AAL yang dicapai secara kurikuler, kokurikuler dan ekstrakurikuler. Capaian pembelajaran tersebut dirumuskan ke dalam surat pendamping ijazah dalam bentuk deskripsi yang mencakup aspek;

(1) Kepribadian

Pada ranah ini, capaian tertinggi berkelas dunia sesuai nilai universal militer yang memiliki nasionalisme yang tinggi dengan tata nilai luhur sesuai dengan karakter khas bangsa dan Negara. Pendidikan mofral dan etika merupakan hal yang mendasari semua aspek dalam pendidikan di Akademi TNI Angkatan Laut dengan tetap berfokus pada integritas, kehormatan dan saling menghormati berdasarkan nilai-nilai moral kejujuran dan menghormati hak-hak orang lain.

Lulusan Akademi TNI Angkaatn Laut pada ranah kepribadian memilki pengayatan yang tinggi tentang nilai, norma dan aspek kehidupan yang terbentuk dari prose pendidikan, lingkungan kampus, lingkungan kehidupan keluarga, masyarakat atau pengalaman latihan taruna. Deskripsi capaian pembelajaran aspek sikap dan tata nilai bagi lulusan pendidikan vokasi di AAL adalah memiliki jiwa pejuang Sapta Marga serta menjadi kader pemimpin TNI. Dengan demikian capaian pembelajaran sikap dan tata nilai harus dikembangkan di AAL adalah sikap dan tata nilai dari Sapta marga dan turunannya yaitu kepemimpinan TNI, 8 Wajib TNI dan Tris Sila TNI AL.

(2) Penguasaan pengetahuan/keilmuan

Ranah pengetahuan sebagaimana dimaksud merupakan penguasaan teori oleh Taruna dalam bidang ilmu dan keahlian sesuai dengan program

studinya atau penguasaan konsep, fakta, informasi dan metode dalam bidang kemiliteran. Capaian pembelajaran dinilai dari aspek penguasaan, pengetahuan/keilmuan baik profesi maupun Ilpengtek dan keterampilan kerja khusus bagi lulusan pendidikan vokasi Diploma IV Akademi TNI Angkatan Laut sesuai dengan Program Studi yang diikuti dengan gelas Sarjana terapan pertahanan (S.T. Han).

(3) Kesegaran jasmani

Kesegaran jasmani lulusan Akademi Angkatan Laut merupakan kondisi jasmani yang terukur pada baterei A yaitu lari 12 menit, baterei B yaitu *push up, pull up, sit up, dan shuttle run* serta beterai C yaitu renang. Di Akademi TNI Angkatan Laut, lulusan memilikikemampuan jasmani pada baterei A yaitu lari 12 menit minimal mencapai 2,661 km kemudian baterei B yaitu *push up* minimal 26, *pull up* minimal 7, *sit up* minimal 25, shuttle run 60 meter maksimal 19.3 detik serta baterei C yaitu renang 200 meter 5 menit 40 detik dan renang fin 800 m 16 m 22 detik.

4.4.3. Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Tenaga pendidik (Gadik) berada di bagian terdepan penentu mutu pendidikan guna menciptakan sumber daya manusia yang berkualiats. Di tangan gadiklah peserta didik yang berkualitas baik kematangan emosional dan moral serta spiritual secara akademis maupun *skill* (keahlian) dihasilkan. Gadik di AAL berhadapan langsung dengan Taruna sebagai anak didik di kelas dengan proses belajar mengajar (PBM). Hasil yang diharapkan adalah generasi masa depan sebagai perwira matra Laut yang professional dan siap menghadapi perubahan dan tantangan zaman yang senantiasa dinamis.

Gadik yang professional dan bermartabat yang bisa menjadi teladan merupakan suatu tuntutan untuk dapat melahirkan pemimpin masa depan yang cerdas, kritis, inovatif dan bermoral. Sebagai salah satu upaya untuk membentuk professionalitas gadik yang berkelas dunia maka AAL perlu menetapkan standar peran, tugas dan kewajiban serta persyaratan untuk menjadi gadik. Penetapan standars tersebut dengan mengacu kepada aturan nasional dan internasional yaitu :

(1) Gadik adalah pendidik professional dan ilmuwan dengan tugas utama mentrasformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
(2) Gadik wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan.
(3) Kompetensi gadik sebagai agen pembelajaran meliputi: kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi professional dan kompetensi sosial.

4.4.4. Persyaratan Gadik AAL

(1) Persyaratan umum meliputi : berjiwa pancasila dan Sapta Marga, memiliki kepribadian yang dapat dijadikan teladan dan berdedikasi tinggi, sehat rohani, sehat jasmani, disiplin, kreatif, bersifat terbuka, peka dan inovatif, menunjukan rasa cinta profesi, berpengetahuan luas dan memiliki minat besar dalam bidang pendidikan, menguasai teknologi pendidikan, memiliki kemampuan mentrasformasikan pengetahuan kepada orang lain, memiliki prestasi pendidikan yang baik.

(2) Persyaratan khusus memliki kualifikasi pendidikan minimal S2 untuk pengajar bidang ilmu umum serta sertifikat kompetensi sesuai dengan bidang ilmu yang diampu untuk bdiang militer/profesi, memiliki pengetahuan yang baik tentang keangkatan lautan, memiliki sertifikat kompetensi profesi (Pekerti, Aplied Approach, Susteknik dan atau sertifikat mengajar lainnya), memiliki kemampuan melakukan penelitian untuk mengembangkan bahan ajaran.

4.4.5. Peranan Gadik AAL

(1) Sebagai fasilator, gadik AAL emnciptakan dan menyiapkan bebagai sumber belajar Taruna seperti diklat, modul, tugas-tugas Taruna, rekaman scenario dan lain-lain.

(2) Sebagai Komunikator, gadik AAL menbuat perencanaan untuk mengelola kelas (*class management*), atau mengelola tempat latihan pesderta didik atau mengelola laboratorium dan lain-lain, sdehingga pesan-pesan yang terkandung dalam mata pelajaran dapat dimengerti dan dihayati Taruna.

(3) Sebagai Inovator, gadik AAL ikut serta menyelenggarakan pembaharuan isi pengajaran, seperti pembaharuan tujuan-tujuan instruksional, organisasi dari pokok bahasan/sub pokok bahasan materi pelajaran strategi pelaksanaan kurikulum/pengajaran dan lain-lain.

(4) Sebagai Dinamisator, gadik AAL mengaktifkan dan membimbing peserta didik, seperti membiat tugas-tugas, memimpin diskusi, memberi bimbingan belajar dan tuntutan dalam pelaksanaan pengasuhan, memberi nasehat, menolong dan memecahkan kesulitan yang dihadapi Taruna dan lain-lain.

4.4.6. Tugas dan Kewajiban gadik AAL

(1) Gadik AAL bertugas memberikan bekal ilmu pengetahuan, keterampilan dan membentuk kepribadian serta memberikan bimbingan pengasuhan kepada taruna sesuai dengan lingkup penugasan yang dibebankan kepadanya.

(2) Gadik AAL berkewajiba menyiapkan dan melakukan riset untuk mengembangkan dan materi ajaran, melakukan pembingan dan pengajaran, serta melakukan pengabdian masyarakat sebagai aplikasi materi ajaran yang dikuasainya.

Tabel 4.1 Daftar Data Penelitian Dosen AAL

No.	Nama Program Studi	Jumlah Judul Penelitian			Total Dana Penelitian (Juta Rp)		
		TS-2 2015	TS-1 2016	TS 2017	TS-2 2015	TS-1 2016	TS 2017
1	Manajemen Pertahanan Matra Laut	2	2	3	-	-	15
2	Teknik Mesin Kapal Perang	-	-	3	-	-	15
3	Teknik Elektro Kapal Perang	2	2	3	-	-	15
4	Menajemen Logistik dan Keuangan	-	-	3	-	-	15
5	Menajemen Pertahanan Aspek Darat	-	-	3	-	-	15
	Total	4	4	15			75

Sumber Data: Diolah dari laporan AAL

(3) Tri dharma pendidikan tinggi telah dilaksanakan oleh dosen dan institusi AAL dengan melakukan program-program pengabdian masyarakat disekitar AAL maupun di desa binaan AAL/ TNI AL, adapun pengabdian masyarakat yang telah dilaksanakan adalah sesuai table rekapitulasi pengabdian masyarakat sebagai berikut:

Tabel.4.2 Tabel Rekapitulasi Pengabdian Masyarakat oleh AAL.

No.	Nama Program Studi	Jumlah Judul Kegiatan Pelayanan/ Pengabdian Kepada Masyarakat			Total Dana Kegiatan Pelayanan/ Pengabdian Kepada Masyarakat		
		TS-2 2015	TS-1 2016	TS 2017	TS-2 2015	TS-1 2016	TS 2017
1	Manajemen Pertahanan Matra Laut	1	1	2	60	67,28	77,28
2	Teknik Mesin Kapal Perang	1	1	2	60	67,28	77,28
3	Teknik Elektro Kapal Perang	1	1	2	60	67,28	77,28
4	Menajemen Logistik dan Keuangan	1	1	2	60	67,28	77,28
5	Menajemen Pertahanan Aspek Darat	1	1	2	60	67,28	77,28
	Total	5	5	10	300	336,400	386,400

Sumber Data: Diolah dari laporan AAL

Di lingkungan pendidikan tinggi, tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai pendidik disebut dosen, sedangkan tenaga kependidikan lainnya disebut tenaga penunjang. Selanjutnya tenaga kependidikan bertugas melaksanakan pengadministrasian pendidikan, pengelolaan pendidikan, pengembagan pendidikan, pengawasan pendidikan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pembelajaran pada satuan pendidikan. Pengawak organisasi seabgai tenaga kependidikan yang memiliki peran sentral terkait dengan proses belajar mengajar diantaranya adalah pustakawan, tenaga administrasi, tenaga laboran, tenaga teknisi, dan tenaga pendukung yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran mutu dari keseluruhan program tri darma perguruan tinggi.

Saat ini kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan AAL masih perlu ditingkagtkan.Dengan jumlah tenaga pendidik berkualifikasi S3 (doctor) maupun tenaga pendidik profesi/kemiliteran bersertifikat pendidik sesuai bidang profesi yang diampunya masih sangat minim.Tenaga kependidikan harus memiliki latar belakang keilmuan yang sesuai bidangnya (minimal S1) dan bersertifikat kompetensi sesuai bidang bagi teknisi, laboran, analis dan pustakawan yang memiliki kemampuan untuk memberi layanan kinerja yang

tinggi yang di tandai dengan hasil survey kepuasan pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi dan tenaga pendukung terhdap system pengelolaan sumberdaya manusia yang tinggi sebagai tolak ukur kinerja yang dicapai.

Tabel. 4.3 Rekapitulasi Ijazah Akademik Dosen AAL

No	Ijazah Pendidikan Tinggi	Jumlah Dosen Tetap Prodi					Total
		P	T	E	S	M	
1	D III	-	-	-	-	-	
2	S1 / D4 / KKNI Level 6	1	4	1	1	2	
3	S2 / Profesi / Sp-1 / KKNI Level 7	8	5	8	11	7	
4	S3 / Sp-2 / KKNI Level 9	-	-	-	-	-	
	Total	9	9	9	12	9	48

Sumber Data: Diolah dari laporan Dosen AAL

Tabel. 4.4 Rekapitulasi Jabatan Fungsional Dosen AAL

No	Jabatan Fungsional Dosen	Jumlah Dosen Tetap Prodi					Total
		P	T	E	S	M	
1	Asisten Ahli	-	-	-	-	-	
2	Lektor	9	8	7	9	8	
3	Lektor Kepala	-	1	2	3	1	
4	Guru Besar/ Profesor	-	-	-	-	-	
	Total	9	9	9	12	9	48

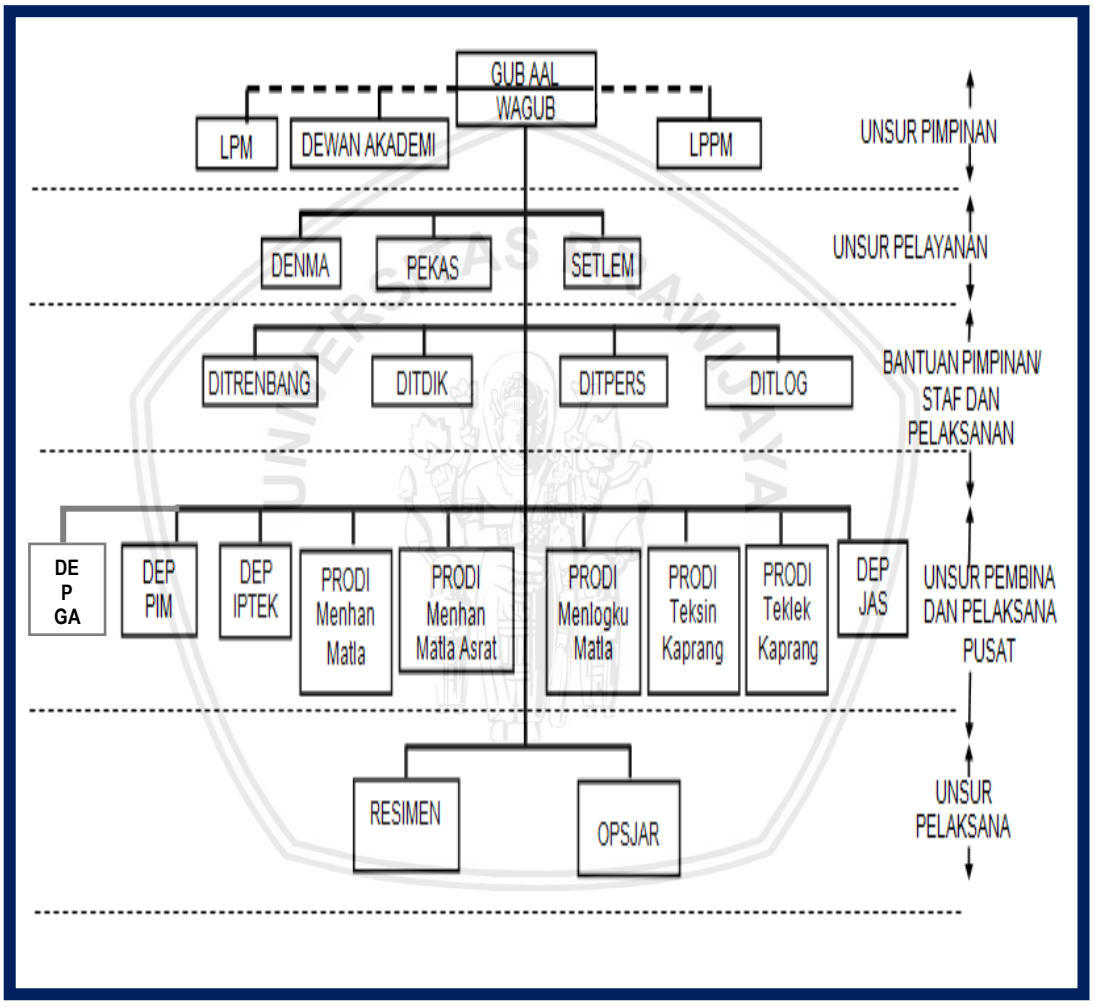
Sumber Data: Diolah dari laporan Dosen AAL

Tabel 4.5 Rekapitulasi Dosen Tugas Belajar

No	Jenis Tugas Belajar	Jumlah Dosen Tetap Prodi					Total
		P	T	E	S	M	
1	S2/Profesi/ Sp-1	1	2	1	2	1	6
2	S3/ Sp-2	-	1	2	-	3	6
	Total	1	3	3	2	4	12

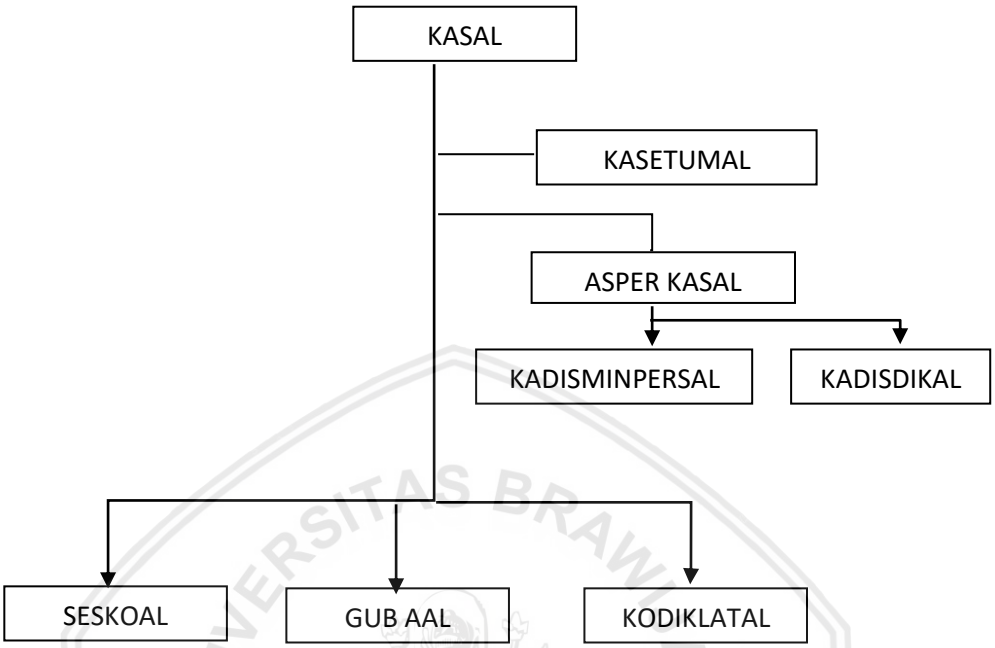
4.5. Struktur Organisasi TNI AL. (Gambar lengkap lihat lampiran)

Struktur orgnisasi AAL yang terdiri dari unsur pimpinan, pembantu pimpinan, unsur pelayanan, unsur pembinaan dan pelaksana pusat serta unsur pelaksana.



Gambar 4.2 Struktur Organisasi AAL

Struktur organisasi TNI AL terdiri dari unsur pimpinan, unsure pembantu pimpinan, unsur pelayanan pimpinan, Badan pelaksana pusat, Komando operasional dan pembinaan, Struktur Organisasi TNI AL akan digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.3. Struktur Organisasi TNI AL Bidang Pendidikan

BAB V

DESKRIPSI HASIL PENELITIAN

5.1 Implementasi Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen.

Implementasi adalah suatu cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuan, baik itu secara langsung mengimplementasikan dalam bentuk program-program atau melalui formulasi kebijakan derivat dari kebijakan publik tersebut. Tindakan pertama untuk mengimplementasikan kebijakan maka harus ditentukan tujuan dari kebijakan tersebut. Guna mencapai keberhasilan suatu implementasi maka perlu diperhatiakan hal-hal, 1) *Goals*, merupakan tujuan yang hendak diinginkan; 2) plans atau proposal merupakan pengertian secara spesifik menunjuk pada pencapaian tujuan; 3) *Programs,* merupakan upaya-upaya yang berwenang untuk mencapai tujuan; 4) *Decisions* atau keputusan, merupakan tindakan-tindakan untuk menentukan tujuan, membuat rencana, melaksanakan dan mengevaluasi program; 5) *Effect,* merupakan akibat-akibat dari program (baik yang disengaja maupun yang tidak).

Deskripsi hasil penelitian ini adalah gambaran nyata hasil survey dilapangan yang terdiri dari wawancara beberapa informan, penelusuran dokumen-dokumen, pengamatan dan penelusuran teori-teori yang berhubungan dengan fokus penelitian diantaranya adalah: a) tujuan pokok kebijakan guru dan dosen di pendidikan vokasi TNI AL khususnya di AAL, dimana ketercapaian tujuan ini dapat diukur dari dampak atau efek pada pihak-pihak terkait yaitu dari guru/ dosen, peserta didik, lembaga pendidikan/ institusi dan selanjutnya dapat

diukur dari tingkat perubahan yang terjadi pada penerimaan kelompok sasaran atas perubahan tersebut; b) program-program pendukung yang dilakukan untuk memudahkan pencapaian tujuan kebijakan guru dan dosen; c) isi kebijakan guru dan dosen dari aspek-aspek (1) kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan ini, (2) jenis manfaat yang akan dihasilkan dari pemberlakuan kebijakan ini, (3) derajat perubahan yang diinginkan dalam aspek pendidik/ dosen, (4) kedudukan pelaksana program-program apakah sesuai dengan yang direncanakan?, (5) sumberdaya yang dikerahkan dalam pelaksanaan program-program maupun untuk mencapai tujuan dari pemberlakuan kebijakan guru dan dosen; d) konteks implementasi dari kebijakan guru dan dosen seperti (1) bagaimana kekuasaan dimanfaatkan untuk memobilisasi sumberdaya dalam pencapaian tujuan dan sasaran kebijakan, (2) kepentingan-kepentingan apa saja yang mendorong dan menghambat pencapaian kepentingan baik dari diri sendiri, maupun kepentingan pihak lain/ stake holder, serta (3) strategi para aktor yang terlibat dalam mencapai tujuan dari kebijakan guru dan dosen, serta (4) kepatuhan dan respon dari pelaksana program-program sehingga mempermudah pencapaian tujuan dari kebijakan tersebut; dan e) menjabarkan hasil-hasil kebijakan yang dicapai dari indikator dampak pada masyarakat luas, masyarakat pendidikan, kelompok dosen secara umum sampai pada kelompok dosen militer, dosen AAL dan individu-individu selaku dosen baik yang berstatus militer, ASN AAL maupun dosen luar AAL.

5.2 Tujuan Pokok Kebijakan Guru dan Dosen di AAL.

Implementasi kebijakan dimulai apabila tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan, program-program telah tersusun, dana telah disiapkan untuk mencapai tujuan kebijakan (Grindle,1980). Sedang Van Horn & Van Metter

memberikan pengertian bahwa implementasi kebijakan adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pejabat-pejabat atau kelompok pemerintah yang diarahkan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dan untuk memudahkan implementasi kebijakan maka tujuan kebijakan harus jelas, terinci, mudah dimengerti, dan tidak ambigu.

Tujuan pokok kebijakan dinyatakan tercapai dapat dilihat dan diukur dari (1) dampak dan efek pada pihak-pihak terkait baik secara individu maupun kelompok, (2) tingkat perubahan yang terjadi serta penerimaan kelompok sasaran atas perubahan yang terjadi.

Tujuan pokok kebijakan dosen tentunya adalah adanya keinginan untuk memperbaiki sistem pendidikan nasional sehingga dapat menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas dan hasil keluaran peserta didik yang berkualitas pula. Akan tetapi tujuan kebijakan pokok kebijakan dosen tersebut memiliki terjemahan makna yang berbeda-beda sesuai dengan derajat produk hukum dan ruang lingkupnya hal ini diamini oleh Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal yang dalam petikan wawancaranya menyatakan bahwa:

> "….Kalau menurut saya tujuan pokok kebijakan dosen terdiri dari tujuan umum dan tujuan khusus yang masing-masing tercermin pada masing-masing peraturan….." (Hasil Wawancara, Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal, 16 Mei 2017)

Tujuan umum yang dimaksud oleh informan tersebut terdapat pada dokumen undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada bab 2 pasal 3:

> "(1) Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan; (2) Pengakuan kedudukan dosen sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan sertifikat pendidik."

Tujuan umum kebijakan dosen tersebut diatas masih sangat sumir, belum dapat diaktualisasikan dalam keadaan senyatanya, karena indikator profesional belum nampak yaitu kata “profesional”, dan pada ayat berikutnya dinyatakan indikator profesional tersebut dinyatakan dengan sertifikat, bagaimana cara mendapatkannya sertifikat pendidik belum tersirat secara nyata.

Tujuan umum sesuai yang dinyatakan Paban III Dik Spersal kebijakan tersebut yaitu untuk menjadikan tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi, dan tujuan khususnya adalah para dosen harus memiliki sertifikasi pendidik. Pendapat tersebut didukung juga oleh Kepala Sub Dinas Kurikulum yang dalam petikan wawancaranya menggambarkan lebih jelas terkait tujuan pokok kebijakan guru tersebut, sebagaimana tercermin dalam petikan wawancara berikut:

> “….Kalau setau saya tujuan pokok kebijakan guru itu tertera pada UU Nomor. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU Nomor. 12 tahun 2012 tentang pendidikan Tinggi, UU Nomor.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Bujukmin tentang Guru Militer…” (Hasil Wawancara, Sub Dinas Kurikulum, 16 Mei 2017).

Peneliti melakukan pencarian dokumen-dokumen yang mendukung pendapat informan tersebut, dokumen yang sudah dibuat oleh TNI AL dalam rangka sinkronisasi kebijakan dari level atas kepada derivatif kebijakan yang tertuang dalam peraturan kasal nomor Perkasal/ 1/ I/ 2011 tanggal 6 Januari 2011 berbunyi:

> “Pembinaan Gadik TNI Angkatan Laut bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik yang profesional dalam rangka mendukung penyelenggaraan pendidikan”.

Dari dokumen pendukung tersebut yang tingkatannya sudah pada level operasional TNI AL juga masih belum jelas apa yang harus diperbuat dalam menciptakan dosen yang profesional yang ditunjukan dengan sertifikat pendidik.

Apa yang telah disampaikan oleh Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal dan Kepala Sub Dinas Kurikulum dipersempit kembali oleh Paban I Rens Spersal, dimana dalam petikan wawancara dengan beliau menyatakan bahwa:

> "……kalau di Angkatan Laut, setiap buku petunjuk tersurat tujuan, seperti tujuan dalam buku petunjuk administrasi pendidikan ilmu pengetahuan dan teknologi, buku petunjuk pembinaan personel TNI Angkatan Laut, Tujuan dalam buku petunjuk kueikulum pendidikan longitudinal, buku petunjuk teknis kualifikasi umum perwira TNI AL, tujuan buku petunjuk teknis mekanisme penetapan penggunaan gelar akademik dan sebutan profesi bagi personel TNI AL, tujuan buku petunjuk teknik pembinaan tenaga pendidik TNI AL, dan tujuan buku petunjuk teknis pola dan struktur pendidikan prajurit TNI AL.."(wawancara, Paban I Rens Spersal, 16 Mei 2017).

Peneliti berusaha untuk mencari dokumen-dokumen yang disebutkan oleh informan tersebut tentang isi tujuan kebijakan tersebut, adapun tujuan dari kebijakan tersebut dapat peneliti temukan sebagai berikut: (a) Buku petunjuk Administrasi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Personel TNI Angkatan Laut tujuannya agar diperoleh sinkronisasi, efisiensi, efektivitas, berjalan dengan tertib dan terkendali dalam penyelenggaraan serta pengendalian pendidikan Iptek guna mencapai hasil yang optimal; (b) Buku Petunjuk Kurikulum Pendidikan Longitudinal Kualifikasi Umum Perwira TNI AL tujuannya agar optimasi waktu, penjabaran persentase alokasi yang dapat disediakan untuk mewadahi muatan kualifikasi umum dalam kategori dasar umum dapat dilaksanakan dengan memperhatikan berbagai kemungkinan teknik pengajaran; (c) Buku Petunjuk Mekanisme Penetapan Penggunaan Gelar Akademik Dan Sebutan Profesional Bagi Personel TNI Angkatan Laut tujuan kebijakan tersebut

adalah tersusunnya ketentuan mekanisme proses penetapan penggunaan gelar akademik dan sebutan professional personel TNI Angkatan Laut; (d) Buku Petunjuk Teknik Pembinaan Tenaga Pendidik TNI Angkatan Laut tujuannya agar diperoleh pembinaan yang integratif, komprehensif dan sejalan dengan pembinaan personel TNI Angkatan Laut secara menyeluruh; (d) Buku Petunjuk Teknis Pola Dan Struktur Pendidikan Prajurit TNI Angkatan Laut tujuannya sebagai pedoman dalam penjenjangan pendidikan di lingkungan TNI Angkatan Laut pada strata perwira, bintara dan tamtama. Jadi apa yang sudah disampaikan oleh beberapa informan tersebut diatas, pada derivatif kebijakan level operasional belum dinyatakan secara jelas tujuan dari kebijakan tersebut yaitu dosen yang profesional. Sedang dalam buku Petunjuk Teknik Nomor: Juknik/03/VIII/ 2006 tentang mekanisme penetapan penggunaan gelar akademik dan sebutan profesional bagi personel TNI Angkatan Laut arti "Pendidikan Profesional adalah pendidikan yang diarahkan terutama pada kesiapan penerapan keahlihan tertentu sedang sebutan Profesional adalah sebutan yang diberikan kepada lulusan perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan professional".

Sedangkan isi kebijakan secara nasional untuk pendidikan dapat tercermin dari beberapa undang-undang yang mengatur tentang pendidikan sebagai berikut: (a) UU No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional tujuan umum yang ingin dicapai adalah tingkatkan keimanan & ketakwaan Tuhan YME serta aklak mulia, sedangkan tujuan khususnya adalah menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan effisiensi manajemen pendidikan untuk hadapi tantangan sesuai perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global; (b) UU No.12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi dengan tujuan

umum untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai Agama dan persauan bangsa untuk memajukan peradaban serta kesejahteraan umat manusia. Sedangkan tujuan khusus yang ingin dicapai adalah meningkatkan daya saing bangsa dalam persaingan global disegala bidang; (c) UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan dosen tujuan yang ingin dicapai adalah pemberdayaan dan peningkatan mutu guru dan dosen secara terencana, terarah, dan berkesinambungan. Kemudian ditindak lanjuti dengan derivative undang-undang tersebut seperti (1) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Perguruan Tinggi Penyelenggara Sertifikasi Dosen Tahun 2008 yang berisi tentang Perguruan tinggi Penyelenggara sertifikasi dosen yang berisi PTP Pembina, PTP Mandiri dan PTP Dibina; (2) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2008 Tentang Penyaluran Tunjangan Profesi Dosen yang isinya diantaranya Tunjangan profesi dosen diberikan kepada dosen dengan jenjang jabatan akademik Asisten Ahli, Lektor, dan Lektor Kepala, dan Guru Besar atau Profesor yang telah memiliki sertifikat pendidik dan nomor registrasi dosen; (3) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2009 Tentang Sertifikasi Pendidik Untuk Dosen yang isinya bahwa sertifikasi ini dikeluarkan oleh Dirjen Dikti, setelah melakukan uji kompetensi dengan cara uji portofolio.

Pendapat Paban I Spersal tersebut banyak sekali buku petunjuk yang disampaikan, namun yang paling penting dokumen-dokumen yang sangat berhubungan dengan permasalahan dosen dan pendidikan ialah Buku petunjuk

Administrasi Pendidikan personel TNI AL nomor Keputusan Kasal/ 1435/ X/ 2012 tanggal 4 Oktober 2012 yang tujuannya adalah:

> "Tujuan pendidikan prajurit TNI Angkatan Laut adalah untuk membentuk dan membekali peserta didik seutuhnya sebagai insan prajurit pejuang yang profesional, mampu melaksanakan tugas dan sadar akan tanggung jawab serta kewajibannya".

Adapun yang dimaksud dengan prajurit yang profesional sesuai dengan aturan ini adalah :

> "Tentara profesional adalah tentara yang mahir menggunakan peralatan militer, mahir bergerak, dan mahir menggunakan alat tempur, serta mampu melaksanakan tugas secara terukur untuk memenuhi nilai-nilai akuntabilitas. Untuk itu tentara perlu dilatih dalam menggunakan senjata dan peralatan militer lainnya dengan baik, dilatih manuver taktik secara baik, dididik dalam ilmu pengetahuan dan teknologi secara baik, dipersenjatai dan dilengkapi dengan baik, serta kesejahteraan prajuritnya dijamin oleh negara sehingga diharapkan mahir bertempur".

Merangkum semua pendapat dari ketiga informan tersebut maka dapat diuraikan perihal tujuan pokok kebijakan guru dan dosen mulai dari lingkup nasional hingga pada lingkup institusi, dimana tujuan Umum UU Nomor. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah untuk meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta berakhlak mulia dalam kehidupan bangsa yang diatur dengan undang-undang, sedangkan tujuan khusus UU Nomor. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan di wilayah Indonesia, peningkatan mutu pendidikan serta berhubungan dengan relevansi dan effisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan yang akan datang dengan ciri-ciri memiliki tuntutan perubahan kehidupan baik secara lokal, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan adanya pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah, berlanjut dan berkesinambungan. Sedang petunjuk-petunjuk

operasional yang dibawahnya / deivatif kebijakan belum menjabarkan secara rinci program-program yang akan dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah dinyatakan yaitu menjadikan dosen profesional yang ditunjukkan dengan kepemilikan sertifikasi dosen.

Secara fakta masih adanya ASN Gol.IV/b yang menyatakan bahwa dirinya masih belum begitu memahami tujuan pokok kebijakan guru dan dosen serta derivatif kebijakan yang sudah dibuat oleh TNI AL yang akan menjadikan dosen yang profesional dengan dibuktikan sertifikat pendidik. Hal tersebut didukung hasil wawancara ASN tersebut:

> ".....Kurang begitu memahami dari isi UU Nomer 14 tahun 2005 tersebut, dan secara khusus belum pernah disosialisasikan dan secara sepesifik saya kurang paham, namun setahu saya tujuannya untuk mendapatkan sertifikat seperti AA (Aplaid Aproach) dan Pekerti (Pelatihan dan Ketrampilan Dasar memberikan Instruks)...." (Wawancara dengan ASN Gol.IV/b pada tanggal 16 Mei 2017).

Dari hasil wawancara dan dokumen diatas, tujuan pokok kebijakan dosen secara spesifik belum dipahami dan dimengerti oleh para dosen AAL, namun telah mengikuti program-program penunjang dalam mendapatkan sertifikasi dosen seperti AA dan PEKERTI. Demikian halnya dengan pendapat yang dikemukakan oleh Pamen yang berdinas 4 tahun di AAL, menyatakan bahwa:

> "...Tidak tahu isi secara pasti dari kebijakan UU Nomor 14 tahun 2005 dan secara khusus belum pernah dilakukan sosialisasi, ada sosialisasi tentang beasiswa dari Disdikal…." (Wawancara dengan ASN Gol.IV/b pada tanggal 16 Mei 2017).

Hasil wawancara dengan beberapa informan dan dokumen-dokumen yang dikumpulkan serta hasil pengamatan, para dosen tidak tahu tujuan spesifik dari kebijakan dosen dari Dikti yaitu menjadikan dosen profesional, karena sosialisasi tidak pernah disampaikan secara khusus maksud dari sinkronisasi

dosen tersebut, utamanya pada tataran dosen pelaku, hanya diperintahkan ikut AA dan PEKERTI, namun tujuan ikut itu belum jelas secara spesifik.

Pada tataran sasaran atau dosen di AAL, tujuan kebijakan guru dan dosen belum dipahami secara utuh, hal tersebut tercermin dari jawaban para dosen di AAL yang rata-rata belum paham isi khusus tentang kebijakan guru dan dosen tersebut, sesuai yang termaktub diatas.

Pemahaman tujuan dari pemberlakuan kebijakan tentang guru dan dosen di AAL belum dapat dipahami oleh para dosen secara utuh, namun sebagian program-program pendukung dimengerti nama programnya namun tidak jelas capaian tujuan program-program tersebut, sedang hasil wawancara dengan implementor kebijakan guru dan dosen di AAL sebagai berikut:

> "....tujuan guru ini endingnya hubungannya dengan kesejahteraan dosen itu sendiri, intinya bahwa dosen sebagai sebuah profesi diakui keberadaannya, akan diberikan reward berupa tunjangan sertifikasi, didepartemen agama pendidikan dari TK sampai PT sudah diberlakukan sama, untuk hak2 pegawai, dosen2 sekolah lebih tinggi, meskipun dananya diambilkan dari departemen agama sendiri, sehingga tidak mengurangi APBN yangg 20% dari Dikbud, di MAN bisa routin dari anggaran Depag, besarannya sama dgn dr dikti, Peningkatan profesionalisme utk meningkatkan hasil didik, dengan dimulai dari perubahan kurikulum, dengan catatan siswa aktif, gurunya memantau, sehingga siswa menemukan dalam kehidupan nyata, teori didapat, analisa, ambil kesimpulan, kemampuan pengambilan keputusan meningkat, Tujuan untuk meningkatkan profesionalisme dosen, dengan jalan pemberian sertifikasi dosen dan akhirnya adalah pemberian reward...." (Wawancara dengan Ltk.Suryanto, 16 Mei 2017).

Profesional menurut isi dari undang-undang nomor 14 tahun 2005 tersebut pada pasal 1 angka 4 menyatakan:

> "Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi".

Pemahaman implementator terhadap arti profesional masih belum tepat bila disandingkan dengan arti yang dimaksud dalam undang-undang, oleh implementor yang sangat melekat yaitu adanya imbalan/ reward, sedang persyaratan lain seperti memenuhi standar atau norma masih sangat dikesampingkan. Hal tersebut juga dikuatkan dengan hasil wawancara dengan dosen yang sudah 20 tahun berdinas di AAL dan mempunyai jabatan struktural dengan hasil wawancara sebagai berikut:

> "……Meningkatkan kopetensi dosen secara individu, namun nantinya akan berdampak untuk meningkatkan kompetensi Taruna dan akhirnya pada akreditasi dari institusi...." (Hasil wawancara dengan Ltk. Sarno, pada tanggal. 16 Mei 2017)**.**

Secara spesifik tujuan dari kebijakan guru dan dosen ini belum dapat dinyatakan dengan benar, namun secara dampak atau pengertian lebih luas malah informan lebih memahami, yaitu adanya peningkatan kompetensi dan berdampak terhadap institusi. Secara khusus arti dosen dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen adalah:

> "pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat."

Sesuai dengan Peraturan Kepala Staf Angkatan Laut nomor Perkasal/1 / I/ 2011 tentang Petunjuk Teknik Pembinaan Tenaga Pendidik Angkatan Laut mempunyai tujuan melaksanakan pembinaan gadik TNI Angkatan Laut untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik yang profesional dalam rangka mendukung penyelenggaraan pendidikan. Adapun sasaran pembinaannya diantaranya 1) terwujudnya gadik yang memiliki kualitas mental, moral, intelektualitas dan motivasi/dedikasi yang tinggi dan baik; 2) Terwujudnya gadik

yang memiliki ilmu pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan untuk mentransformasikan ilmu kepada peserta didik; 3) Terwujudnya gadik yang mewakili tingkat kesamaptaan yang memadai; dan 4) Terwujudnya gadik yang memiliki tingkat kesejahteraan yang memadai sebagai pengharagaan, imbalan jasa karena profesinya. Dari uraian tersebut diatas maka tujuan dosen profesional tertuang dalam sasaran bujuknis pembinaan gadik ini, namun runtut pencapaian dosen profesional yang ditunjukkan dengan kepemilikan sertifikat pendidik belum jelas cara pencapaiannya.

Pendapat informan diatas tentang pemahaman tujuan kebiajakan guru dan dosen belum begitu dipahami dan hal tersebut dikuatkan oleh hasil wawancara Kepala Dinas Pendidikan TNI AL yang menyatakan sebagai berikut:

> "……Telah mengatahui tujuan dari UU tersebut menjadikan dosen yang professional, , namun belum secara mendalam isi dari UU Nomor 14 tahun 2005, sudah dilakukan sosialisasi namun belum dilaksanakan secara spesifik/ khusus tentang UU ini, namun pada intinya tujuan UU nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen adalah untuk meningkatkan professional para dosen di lembaga pendidikan TNI AL...." (Hasil Wawancara dengan Kadisdikal, pada tanggal 16 Mei 2017)

Maksud dari dosen professional adalah dosen yang memiliki sertifikat pendidik, dan telah lulus uji kompetensi dengan cara portofolio yang diselenggarakan Universitas yang ditunjuk oleh Kemenristek Dikti dan harus memenuhi persyaratan sebagai berikut: 1) mempunyai pendidikan akademik minimal S-2 untuk dosen S-1 atau D-IV; 2) telah melakukan proses belajar mengajar minimal 2 tahun; 3) Laksanakan tridharma pendidikan min 12 SKS/Semester; 4) Jabatan akademik minimal Asisten Ahli. Derivatif kebijakan yang sifatnya mengatur baru dikeluarkan tahun 2009 yaitu Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 47 Tentang Sertifikasi Pendidik Untuk Dosen.

Hasil dari wawancara dengan beberapa nara sumber, penelusuran dokumen, pengamatan peneliti dan beberapa teori penunjang, maka dapat didiskripsikan bahwa tujuan dari undang-undang 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen adalah terciptanya dosen yang profesional dengan dibuktikan memiliki sertifikasi pendidik, yang didukung dengan derivative kebijakan Perturan Menteri Pendidikan Nasional (Permen Diknas) nomor 18 tahun 2008 tentang penyaluran tunjangan sertifikasi dosen, Peraturan Menteri (Permen Diknas) Nomor 19 tahun 2008 tentang Perguruan Tinggi yang menyelenggarakan Sertifikasi Dosen dan Permen Diknas 47 tahun 2009 tentang Sertifikat Pendidik untuk dosen, jadi kejelassan tujuan dari undang-undang tersebut sangat jelas yaitu menjadi dosen professional dengan dibuktikan sertifikasi pendidik. Sedang indicator rinci ditunjukkan dengan kebijakan-kebijakan turunan yang merinci bagaimana cara mendapatkan sertifikasi dan hak serta kwajibannya, sedangkan indicator harus tidak ambigu ini masih ada permasalahan masalah subyek sasaran dosen yang diwajibkan professional tersebut utamanya dosen PT yang pembinaannya bukan dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Kebijakan operasional tentang Guru dan dosen yaitu Buku Petunjuk Teknik Nomor Perkasal/ 1 / I / 2011 tentang Petunjuk Teknik Pembinaan Tenaga Pendidik TNI Angkatan Laut tanggal 6 Januari 2011 isinya pembinaan Tenaga Pendidik (Gadik), untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik yang professional dalam rangka mendukung penyelenggaraan pendidikan. Adapun sasaran dari pembinaan adalah (1) Terwujudnya gadik yang memiliki kualitas mental, moral, intelektualitas dan motivasi/dedikasi yang tinggi dan baik; (2) Terwujudnya gadik yang memiliki ilmu pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan untuk mentransformasikan ilmu kepada peserta didik; (3) Terwujudnya gadik yang

mewakili tingkat kesamaptaan yang memadai; dan (4) Terwujudnya gadik yang memiliki tingkat kesejahteraan yang memadai sebagai pengharagaan, imbalan jasa karena profesinya. Sedang tugas dan kewajiban Gadik bertugas memberikan bekal ilmu pengetahuan, keterampilan dan membentuk kepribadian serta memberikan bimbingan pengasuhan kepada peserta didik sesuai dengan lingkup penugasan yang dibebankan kepadanya oleh Lemdik.

Adapun tujuan kebijakan dosen bila ditinjau dari dampak adalah pencapaian program-program yang sudah dilaksanakan antara lain: (a) program beasiswa dampaknya banyak anggota TNI AL yang sudah lulus S-1 s/d S-3; (b) program Aplaid Approach (AA), Pekerti, Micro Teaching sudah diikuti oleh sebagian besar dosen atau tenaga pendidik; (c) program penelitian diwajibkannya para perwira di lembaga pendidikan untuk melaksanakan penelitian dan dimasukkan journal international, masih banyak hasil kebijakan untuk penilaian angka kredit mengacu kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor Per/66/M/2005 tanggal 9 Juni 2005 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan angka kreditnya.Tunjangan jabatan fungsional yang ditetapkan bersama-sama dengan keputusan pengangkatan sebagai gadik. Besarnya tunjangan, jabatan- fungsional sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pemahaman tentang isi dari kebijakan Guru dan dosen, masih banyak yang belum paham, termasuk procedure, syarat dan pengajuan sertifikasi dosen di Perguruan Tinggi Kedinasan.

Dari hasil pengamatan, penelusuran dokumen, menganalisa peristiwa dan hasil wawancara kepada narasumber dapat didiskripsikan sebagai berikut: (1) isi tujuan dari kebijakan ini secara tekstual cukup jelas, yaitu ”menjadikan dosen professional yang ditunjukkan dengan sertifikasi dosen yang dikeluarkan oleh

Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti)"; (2) para dosen di AAL belum faham betul tentang program-program yang telah diikuti, karena sosialisasi secara khusus belum terlaksana, namun disampaikan hanya sekilas saja, sehingga kelompok sasaran belum faham subtansinya; (3) tujuan pokok tidak dapat langsung diimplementasikan dan perlu adanya kebijakan-kebijakan pendukung atau kebijakan turunan.

5.3. Program-program pendukung dalam memudahkan pencapaian tujuan pokok dalam kebijakan guru dan dosen di pendidikan tinggi vokasi TNI AL.

Implementasi adalah suatu interaksi antara seperangkat tujuan serta tindakan, dan menjadi jaringan yang tidak tranparan (Agus Subiyanto, 2013). Pendapat lain yang mendukung adalah Kebijakan sebaiknya dimengerti sebagai rangkaian kegiatan yang saling berhubungan serta menimbulkan konsekuensi bagi yang bersangkutan dengan kebijakan-kebijakan tersebut. Kebijakan juga harus dipahami sebagai arah atau pola kegiatan, bukan sekadar suatu keputusan untuk melakukan sesuatu (Agustino, 2006).

Sehingga program-program tersebut harus berhubungan satu dengan yang lain (linkked), terukur serta bermuara pada pencapaian tujuan kebijakan guru dan dosen di AAL. Implementasi Undang-Undang No. 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen pada Sistem Pendidikan Tinggi Vokasi Kedinasan TNI AL, tentunya diawal dengan proses yang cukup panjang. Diawalai dengan pengkajian kebijakan-kebijakan terkait, elemen-elemen pendukung hingga pada akhirnya setelah terbentuknya sebuah ketentuan, maka akan dilakukan sosialisasi atas undang-undang tersebut terhadap institusi yang dimaksud.

Program-program pendukung yang dibutuhkan untuk proses implementasi kebijakan guru dan dosen di AAL, cukup beragam dan banyak jenisnya. Pernyataan ini diperkuat oleh Kadisdikal dan Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal, yang dalam petikan wawancaranya menyatakan bahwa:

> "……Terima kasih, jadi kita memang setiap tahun ada satu program, untuk sosialisasi kebijakan pendidikan TNI Angkatan Laut, untuk sosialisasi undang-undang itu didalamnya ada, namun memang tidak terlalu spesifik ke arah sosialisasi undang-undang guru dan dosen…" (Hasil Wawancara, Kadisdikal, tanggal 16 Mei 2017)

Pernyataan Kadisdikal tersubut tentang program-program pendukung yang telah dilaksanakan dalam mempermudah pencapaian tujuan mendapat dukungan dari pejabat spersal selaku pelaksana pengawasan kegiatan Disdikal yang isinya sebagai berikut:

> "…..Kalau program-program pendukung ada banyak, seperti program yang dikeluarkan pemerintah secara nasional dan program yang dikeluarkan oleh institusi…." (Hasil Wawancara, Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal, 16 Mei 2017)

Yang dimaksud program-program yang dikeluarkan oleh pemerintah setelah peneliti telusuri yang dimaksud adalah seperti program-program beasiswa dari LPDP (Lembaga Penyedia Dana Pendidikan), program unggulan dari Kemendikbud, tentang beasiswa manca negara dan program-program lain. Senada dengan pendapat tersebut, Kepala Sub Dinas Kurikulum juga menyampaikan bahwa program-program pendukung implementasi pada dasarnya telah banyak dilaksanakan, akan tetapi hasilnya masih banyak yang belum sesuai target, macam-macam program tersebut tampak pada petikan wawancara di bawah ini:

> "….Program program pendukung kebijakan guru dan dosen, antara lain terkait program sertifikasi dosen, Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) Bidang Pendidikan, Program AA, PEKERTI, TOT, Program Akreditasi Prodi dan Institusi oleh BAN PT, Program Kerjasama

Pendidikan dan Program Beasiswa ya itu sih kurang lebihnya….” (Hasil Wawancara, Sub Dinas Kurikulum, 16 Mei 2017)

Pendapat tentang program-program pendukung yang dikemukakan oleh Kasubdis Kurikulum Disdikal, adalah sebagian dari program pendukung bidang kompetensi pendidik dan program pendukung implementasi kebijakan guru dan dosen. Program kegiatan AA (Aplaied approach) dilaksanakan oleh Disdikal 1 tahun 2 kali, satu kali untuk wilayah Jakarta dan sekitarnya, yang biasanya diselenggarakan di Seskoal ataupun di Pusdik Hidros dengan jumlah peserta sebanya 30 peserta Pwa dan ASN sederajat, demikian program PEKERTI untuk Pama dan ASN sederajat selaku tenaga kependidikan (Gapendik). Selain dilaksanakan di Jakarta untuk wilayah barat, juga dilaksanakan di wilayah timur untuk pendidikan yang diselenggarakan di Surabaya, jumlah pesertanya juga 60 peserta. Program TOT (*Traening of Trainer*) selama ini dilaksanakan baru 1 kali di Jakarta yang diikuti oleh 10 orang dosen yang telah mengikuti AA dan PEKERTI dan dilanjutkan dengan TOT. Sedang untuk akreditasi prodi telah dilaksanakan pada tahun 2013 dengan hasil prodi untuk AAL semua “A” kecuali Prodi Teknik mesin kapal perang mendapat “B”.

Program beasiswa yang dibiayai dari dana APBN TNI AL untuk pendidikan akademik dibeberapa perguruan tinggi negeri dan swasta yang telah bekerjasama dengan TNI AL maupun Kementerian Pertahanan seperti UNJ, UGM, UNAIR, UI, UNDIP, IPB dan PT negeri lainnya. Sedangkan Perguruan Tinggi swasta adalah perguruan dibawah TNI AL yaitu Universitas Hang Tuah di Surabaya. Adapun jumlah beasiswa sesuai tabel dibawah ini.

Tabel 5.1. Daftar Beasiswa TNI AL

Strata	Th. 2009	Th.2010	Th.2011	Th.2012	Th.2013	Th.2014
S-1	1	1	0	2	123	129
S-2	0	5	13	33	100	117
S-3	0	2	0	4	30	35
Jumlah	1	8	13	39	253	281

Suber Data : Diolah Penulis dari Disdikal.

Tabel 5.2. Daftar Personel TNI AL Yang berhak gunakan gelar akademik

DIK	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Jumlah
S-3	2	3	8	6	8	9	6	9	7	58
S-2	55	63	128	90	128	189	216	498	28	1395
S-1	143	81	139	143	207	354	346	179	92	1684
Profesi	17	16	21	17	48	54	32	19	11	235
Jml	254	247	208	274	417	644	643	823	146	3758

Sumber Data: Diolah Penulis dari Disdikal.

Wawancara dilanjutkan pada informan lain pada tingkatan Pamen yang bekerja dibagian implementasi kebijakan tingkat AAL dengan hasil wawancara sebagai berikut:

> "…..Yang berhubungan dengan Pembinaan Karier (binkar), programnya tidak signifikan, tugas sebagai militer, kemudian ditugaskan di lembaga pendidikan (lemdik), diberikan surat perintah untuk mengajar taruna, sehingga tidak jelas binkarnya, sewaktu-waktu mau digeser ke bidang operasional, langsung dipindahkan…"(wawancara, Mei 2017)

Hasil wawancara tersebut mengindikasikan bahwa *tour of duty dan tour of area* untuk perwira TNI AL dilembaga pendidikan AAL relatif sangat cepat, sehingga perlu ada perhatian khusus tentang struktur organisasi dosen di AAL. Sesuai dengan Peraturan Kasal (Perkasal) nomor 1/I/2011 tentang Petunjuk Pembinaan Gadik salah satu isinya berbunyi:

> "Pembinaan tenaga pendidik adalah segala usaha, pekerjaan yang berhubungan dengan penyediaan, pendidikan dan latihan, penggunaan, perawatan dan pemisahan gadik, agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat mencapai hasil yang optimal".

Adapun pembinaan karier dan lama penugasan sesuai isi Perkasal tersebut adalag sebagai berikut:

> “Pembinaan karier gadik bertujuan untuk mewujudkan gadik yang profesional dan berkualitas agar mampu melaksanakan setiap tugas yang dihadapi dengan sebaik-baiknya, meliputi jenjang kepangkatan, jabatan, pendidikan dan lama penugasan, bagi Gadik yang memiliki prestasi dalam bidang tugasnya dapat diberikan promosi jabatan pada kesempatan pertama”.

Sesuai pengamatan peneliti pejabat struktural rata-rata kurang dari 2 tahun sudah pindah, untuk pamen lulusan AAL yang berprestasi ditempatkan di AAL tidak lebih dari 1 tahun, dan kebijakan personel di TNI AL untuk perwira dengan prestasi bagus di tempatkan di lemdik hanya sekedar “nyaur utang”, sehingga perlu dipikirkan jabatan fungsional wadah para dosen untuk berkarya, sehingga memberikan warna dari para perwira yang berprestasi tersebut terhadap bidang akademik dan amalmaternya. Untuk mendalami tentang program-program yang mendukung pencapaian tujuan kebijakan, maka peneliti menanyakan program-program pendukung kepada pamen dosen dan mempunyai jabatan struktural, dan sudah menempati jabatan sebagai pembuat kebijakan dan saat ini pelaksana kebijakan dengan hasil:

> “Untuk program AA, Pekerti pernah diikuti dan intinya untuk meningkatkan profesional dosen pada ranah pedagogik, sebagai contoh Pamen Deptek sudah berkomitmen ingin jadi dosen di AAL dan berusaha untuk menempuh pendidikan yang linier di ITS dengan bidang tugasnya, Pamen tersebut sudah dipercaya dan menjadi andalan di deptek (prodi korp teknik)…namun karena kebutuhan operasi akhirnya Pamen tersebut dipindah ke kapal, ini yang menjadikan pembinaan karier tenaga pendidik tidak jelas…” (Hasil wawancara, Ltk Dwi tanggal 16 Mei 2017).

Pernyataan tersebut menguatkan bahwa program-program pendukung sudah ada, namun belum tersusun runtut dan linked atau terkoneksi kuat antar sasaran program-program tersebut, sehingga belum jelas peta jalannya (*Road Map*) untuk pencapaian dosen profesional yang dibuktikan dengan sertifikat Pendidik sesuai dengan peraturan nasional yang cukup jelas yaitu 1) mempunyai

pendidikan akademik minimal S-2 untuk dosen S-1 atau D-IV; 2) telah melakukan proses belajar mengajar minimal 2 tahun; 3) Laksanakan tridharma pendidikan min 12 SKS/Semester; 4) Jabatan akademik minimal Asisten Ahli.

Program lain dalam mendukung tujuan implementasi kebijakan guru dan dosen adalah sidang dewan pendidikan TNI AL (WANDIKLATAL) pada tahun 2007, 2013 dan terakhir 2016 adapun kesimpulan Wandiklatal 2013 adalah a) belum adanya Badan Penjaminan Mutu Pendidikan, merupakan permasalahan bagi organisasi TNI AL dalam melaksanakan pembinaan tenaga pendidik untuk menentukan kualifikasi dan kompetensi serta standarisasi tenaga pendidik; b) kurangnya motivasi dan komitmen personel TNI AL yang diakibatkan oleh belum jelasnya pola pembinaan karier Tenaga Pendidik (Gadik) fungsional sehingga berdampak pada kurang optimalnya pencapaian tujuan dan sasaran pendidikan; c) peran binkorp/ binprof dalam pembinaan tenaga pendidik, sangat berpengaruh dalam meningkatkan kualitas Gadik sesuai kompetensi yang dibutuhkan dalam mewujudkan hasil didik yang berkualitas; d) peraturan pembinaan Gadik fungsional dari pembina pusat sampai dengan pelaksana pengelolaan pendidikan di Lemdik perlu diseleraskan dengan peraturan yang berlaku secara nasional; e) penataan kembali elemen kesejahteraan Gadik Fungsional perlu ditetapkan dalam program rutin, dalam upaya memberikan penghargaan terhadap profesi Gadik fungsional secara berlanjut sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.

Hasil Wandiklatal tahun 2016 dengan kesimpulan membina dan mengembangkan kualifikasi akademik Gadik/Dosen TNI AL sesuai jenjang pendidikan pada program studi yang relevan berdasarkan strata akademik yaitu: 1) strata dua (S2) dan/atau dosen yang memiliki KKNI level 8, untuk Prodi D-IV

Akademi Angkatan Laut; 2) strata tiga (S3) dan/atau dosen yang memiliki KKNI level 9 untuk Magister Terapan (Seskoal); 3) strata dua (S2) untuk program S1 dan D-III serta Strata Tiga (S3) untuk program S2 STTAL.

Senada pendapat diatas,oleh peneliti ditanyakan kepada dosen-dosen AAL yang lain bagaimana pemahaman program-program pendukung untuk mencapai tujuan pada implementasi kebijakan dosen di AAL, hasil wawancaranya sebagai berikut:

> "….Semangat untuk mengikuti AA, Pekerti intinya untuk ambil sertifikat saja, namun rohnya pelaksanakan program pendukung tidak dicapai, ini dapat dilihat dari SAP yang dibuat dalam mengajar, tidak jalan, contoh microteaching…sering tidak diaplikasikan teroi-teori yang didapat dalam microteaching. Untuk dosen-dosen, tidak begitu memikirkan sertifikasi, honor ngajar saja sudah cukup, apa lagi dapat sertifikasi,lebih bagus, program-program kebijakkan ini agak terhambat karena enggak jelas Binkarnya…" (Wawancara dengan Ltk /ASN IV/c, 16 Mei 2017).

Maksud dari hasil wawancara ini bahwa untuk menjadi dosen profesional yang dibuktikan dengan sertifikat pendidik itu dijalani hanya sekedar untuk menggugurkan kewajiban saja, karena tidak akan mengharapkan tunjangan profesi seperti dosen-dosen diluar, karena dosen-dosen di AAL rata-rata sudah mempunyai tunjangan kinerja (tunkin) yang besarnya cukup lumayan, sebagai contoh untuk gaji pokok Rp.4.992.000,- tunkinnya (Tunjangan kinerjanya) Rp.4.500.000,- hampir sama dengan gaji pokok, dan kelihatannya tidak mungkin mendapatkan tunjangan profesi dosen dari sumber APBN yang sama dan yang kedua binkar untuk dosen di AAL belum jelas massa depannya, bila tunjangan profesi tidak mungkin didapat dari Dikti dan karier tidak dapat, sehingga menjadi dosen bukan merupakan panggilan hati, namun menjalankan kewajiban saja, karena surat perintah penempatan.

Memperkuat pernyataan sebelumnya Paban I Rens Spersal dan ASN IV/b juga menyebutkan ada program-program pendukung atas implementasi

kebijakan guru dan dosen ini, seperti diantaranya yang terkandung dalam petikan wawancara sebagai berikut:

> "…Program-program pendukung yang ada itu KKNI, Sertifikasi dosen sama program-program kedinasan Angkatan Laut…." (Hasil Wawancara, Paban I Rens Spersal, 16 Mei 2017)

> "....Secara spesifikit untuk program-program apa saja yang telah dilaksanakan saya tidak tahu, namun yang saya tahu dilaksanakan program micro teaching, program AA (Applaid Aproach), program Pekerti (Peningkatan Kompetensi Dasar cara memberi Instruksi), pengurusan NIDN dan NIDK……." (Wawancara dengan ASN IV/b, 16 Mei 2017).

Jawaban Paban I Perencanaan Personel sangat antisipatif terhadap kemungkinan-kemungkinan hambatan dilapangan seperti pemberlakuaan KKNI untuk para dosen yang mengajar bidang yang belum ada rumpun ilmunya dan keahlian khusus, seperti ahli ranjau, taktik pleton, taktik kapal selam, sihingga diperlukan dosen yang punya keahlian khusus dan tidak dijumpai pada pendidikan formal, sehingga perlu pemberlakuan KKNI.

Adapun program-program lain yang sudah dilakukan oleh TNI AL dalam memudahkan kelancaran pencapaian tujuan kebijakan guru dan dosen diantaranya sebagai berikut:

(1) Program-program TNI/ TNI AL dalam mendukung pencapaian tujuan dalam pemberlakuan undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen antara lain: (a) Program pemberlakuan KKNI di Pendidikan TNI AL; (b) Program AA, PEKERTI, TOT; (c) Program Akreditasi Prodi dan Institusi oleh BAN PT; (d) Program Kerjasama Pendidikan.

(2) Program Beasiswa dari Kemhan, LPDP dan Menristek Dikti antara lain: (a) Beasiswa Perwira untuk pendidikan luar negeri bekerjasama dengan LPDP maupun program beasiswa unggulan Kemendikbud; (b) Beasiswa Perwira untuk pendidikan dalam negeri bekerjasama dengan PTN maupuan PTS, beasiswa

dari Kemhan; (c) Pengajuan pendidikan kedinasan TNI AL menjadi Pendidikan vokasi (Politeknik) AL; (d) Pembentukan Badan Penjaminan Mutu Pendidikan eksternal yang berada di Disdikal; (e) Sosialisasi UU Pendidikan keseluruh anggota TNI AL; (f) Pemberlakuan KKNI di lembaga Pendidikan TNI AL; (g) Safari personel keseluruh satker TNI AL; dan (h) Rencana pembentukan Lembaga Agreditasi, sertifikasi Profesi.

(3) Program-program Disdikal yang telah dilaksanakan dalam mewujudkan pendidikan TNI AL yang selaras dengan isi dari undang-undang pendidikan nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang berbunyi "pendidikan diselenggarakan kementerian lain, pembinaannya dilaksanakan oleh kementerian pendidikan dan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah". Oleh sebab itu program-program pendorong diantaranya adalah: (a) Kerjasama Perguruan antar perguruan Tinggi; (b) Verifikasi Penggunaan Gelar Akademik bagi personel TNI AL yang sudah mempunyai Ijazah Akademik, maka pengesahannya secara resmi harus mendapat verifikasi dari dinas TNI AL; (c) Validasi Kurikulum agar tetap valid dengan perkembangan teknologi maupun tuntutan lapangan penugasan maka diperlukan validasi kurikulum; (d) Program standarisasi Personel pendidikan selalu dilakukan minimal sesuai dengan standar pendidikan yang sudah ditetapkan oleh Dikti; (e) Program beasiswa TNI AL bagi para perwira TNI AL yang belum punya ijazah akademik, maka diwajibkan untuk mempunyai ijazah akademik baik dengan beasiswa maupun dengan biaya sendiri; (f) Program Penjaminan Mutu Pendidikan untuk Lemdik-lemdik harus dilakukan dalam rangka akreditasi prodi maupun institusi, hal ini dimaksudkan agar kualitas pendidikan tetap terjaga dan terupdate dengan perkembangan zaman; (g) Inisiasi program LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi)

dimaksudkan untuk menjembatani bagi dosen maupun instruktur yang memiliki keahlian dan ketrampilan khusus, namum belum punya kologium/ profesi diluar, perlu diberikan sertifikasi kompetensi sesuai keahliannya.

(4) Program-program akselerasi AAL dalam mewujudkan Indonesia Naval Accademy berkelas dunia yang menjalankan undang-undang pendidikan nasional telah dilakukan kegiatan sebagai berikut: (a) Akreditasi prodi telah dilaksanakan tahun 2011 dengan hasil untuk prodi Manajemen Operasi Laut agreditasi "A", prodi Teknik mesin kapal perang agreditasi "B", prodi elektonika kapal perang agreditasi "A", prodi logistik laut agreditasi "A" dan prodi Manajemen operasi laut aspek darat agreditasi "A"; (b) Kerjasama Perguruan tinggi untuk AAL telah dilaksanakan baik bidang operasional pendidikan, bidang penelitian maupun pengabdian masyarakat; (c) LDD (Latihan Dalam Dinas) telah dilaksankan untuk meningkatkan ketrampilan tenaga pendidik maupun kependidikan dalam mendukung kelancaran dan effektifitas pencapaian tujuan pendidikan di AAL; (d) *Joint Research* telah dilaksanakan dengan ITB, UM (Universitas Negeri Malang); (e) Workshop tentang Tenaga Pendidik dilakukan dalam update perkembangan pendidikan maupun proses pembelajaran.

(5) Program-program yang dilaksanakan oleh kelompok tenaga pendidik (Pok Gadik) dalam meningkatkan kompetensi gadik agar menjadi dosen yang profesional antara lain adalah: (a) Program AA (*Appalied Approach*) yang bekerjasama dengan UNJ maupun Unesa; (b) Pengajuan NIDN/ NIDK/ NUP untuk para dosen AAL yang telah mempunyai syarat untuk mendapat NIDN dari Dikti; (c) Pengajuan Pangkat Akademik bagi dosen yang mempunyai ijazah S-2 dan memenuhi syarat sesuai dengan aturan yang berlaku, saat ini AAL belum

mempunyai petunjuk teknis penghitungan angka kredit; (d) Uji profesi secara berkala.

Pembinaan dan pembangunan kompetensi Dosen TNI AL adalah pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi yang menghasilkan lulusan yang berkualitas, berperan dalam pengembangan ilmu dan bermanfaat bagi masyarakat, peningkatan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional merupakan persyaratan pencapaian sertifikasi berstandar nasional, pembinaan dan pengembangan profesionalisme Gadik/ Dosen melalui penetapan Jabatan Akademik sesuai dengan program studi masing-masing perguruan tinggi TNI Angkatan Laut guna memenuhi persyaratan pencapaian Sertifikasi berstandar nasional. Adapun program-program pendukung yang telah dilaksanakan seperti wandiklatal, rakernis pokgadik, dan program-program lain.

Rapat Kerja Teknis Tenaga Pendidik (Rakernis Gadik) 2017 telah dilaksanakan pada tanggal 17 April 2017 dengan pembahasan Pengembangan Tenaga Pendidik TNI AL oleh Dr. Bambang Suhardjo dan Standar Kompetensi & Program Pelatihan oleh Drs. Sukiyo M.MPd dari BNSP. Hasil dari rakerni gadik ini menghasilkan pemahaman bahwa untuk keahlian-keahlian yang belum dibawah BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) atau kologiumnya, maka TNI AL akan membentuk badan tersebut/ kologium seperti keahlian ranjau, keahlian taktik peleton dan lain-lain bekerjasama dengan BNSP. Dalam rakernis tersebut juga ditandatangani kerjasama antara BNSP dan TNI AL, untuk pembentukan badan akreditasi yang keahliannya dibawah TNI AL, seperti pengelasan bawah air, demolisi dalam air, penyelaman laut dalam dan kompetensi lain yang belum ada pembinanya.

Program AA dan Pekerti yang dilaksanakan oleh disdikal setahun dilaksanakan 2 kali, 1 kali untuk wilayah barat dan 1 kali untuk wilayah timur, dimana setiap pelaksanaannya diikuti oleh 60 peserta. Disamping AA, Pekerti dan Microteaching yang diselenggarakan terpusat tersebut (oleh Disdikal) juga dilaksanakan secara parsial oleh lemdik (AAL) dalam tingkatan LDD (Latihan dalam dinas).

Hasil rangkuman dari wawancara tentang program-program pendukung pencapaian tujuan kebijakan guru dan dosen di AAL telah dilaksanakan, namun rata-rata para dosen belum faham tentang rangkaian dan maksud tujuan program, namun secara global dapat menunjukkan nama-nama program secara lengkap seperti beasiswa pascasarjana, program AA, Pekerti, microteaching, dan yang baru-baru ini dilaksanakan seperti program penulisan journal, joint reaserch, KKNI, NIDN,perhitungan PAK, Pemberian jabatan akademik dan yang belum diprogramkan adalah untuk ujian sertifikasi dosen.

Dari hasil penelitian untuk program-program yang telah dilaksanakan oleh TNI AL seperti pemberian beasiswa untuk para dosen menempuh pendidikan strata lebih tinggi di perguruan tinggi negeri maupun swasta, program pemberian gelar akademik, program pengurusan NIDN, program-program peningkatan akreditasi prodi maupun institusi sesuai aturan Menristek Dikti/ BAN-PT, Program pembentukan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) pada keahlian yang dimiliki oleh TNI AL, dan Program pemberlakuan KKNI. Hasil analisa peneliti bahwa program-program untuk mencapai tujuan undang-undang nomor 14 tahun 2005 sudah terarah, saling berhubungan, namun belum memberikan konsekuen terhadap para dosen, karena tidak adanya sanksi yang langsung menyentuh/ berhubungan dengan para dosen, dan dosen sedikit apatis karena tidak ada

sanksi yang tegas dan imbalan yang sesuai dengan mengikuti sertifikasi dosen tersebut.

5.3.1. Program-program Nasional pendukung pemberlakuan UU Nomor. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen.

Implementasi Undang-Undang No. 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen pada Sistem Pendidikan Tinggi Vokasi Kedinasan TNI AL, tentunya diawal dengan proses yang cukup panjang. Diawalai dengan pengkajian kebijakan-kebijakan terkait, elemen-elemen pendukung hingga pada akhirnya setelah terbentuknya sebuah ketentuan, maka akan dilakukan sosialisa atas undang-undang tersebut terhadap institusi yang dimaksud.

Untuk mengusung misi yang terkandung dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen pada Sistem Pendidikan Tinggi Vokasi Kedinasan TNI AL, maka sebagai *driver* tentunya wajib dibangun berbagai program pendukung sebagai media operasional isi kebijakan dari undang-undang tersebut seperti diantaranya adalah:

(1) Program beasiswa Nasional.

Beasiswa Pendidikan Tinggi yang dibiayai oleh Lembaga Penjaminan Dana Pendidikan (LPDP) dengan misi: 1) Mempersiapkan pemimpin dan profesional masa depan Indonesia melalui pembiayaan pendidikan; 2) Mendorong riset strategis dan/atau inovatif yang implementatif dan menciptakan nilai tambah melalui pendanaan riset; 3) Menjamin keberlangsungan pendanaan pendidikan bagi generasi berikutnya melalui pengelolaan dana abadi pendidikan yang optimal; 4) Sebagai last resort, mendukung rehabilitasi fasilitas pendidikan yang rusak akibat bencana alam

melalui pengelolaan dana cadangan pendidikan. Dengan program unggulan yaitu program Magister maupun doctor, beasiswa afirmasi, dan beasiswa lanjutan.

(2) Program pemberlakuan KKNI.

Sesuai dengan Peraturan menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor. 73 tahun 2013 tentang Penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia bidang Pendidikan Tinggi, dimana tujuan dari penerapan KKNI ini adalah untuk menyandingkan, menyetarakan, dan mengintegrasikan capaian pembelajaran dari jalur pendidikan nonformal seperti kursus-kursus, pendidikan informal seperti home scholling, dan /atau pengalaman kerja ke dalam jenis dan jenjang pendidikan tinggi.

Sejak tahun 2014 awal telah dilaksanakan sosialisasi tentang penerapan KKNI di lingkungan pendidikan TNI AL, pada tahun 2015 dilaksanakan pembuatan draft Perkasal tentang KKNI dan saat ini sudah diterapkan melalui Peraturan Kasal Nomor Kep/729/IV/2015 tanggal 29 April 2015 tentang Buku Petunjuk Teknis Penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) Bidang Pendidikan Tinggi di lingkungan TNI AL, namun tingkat keberhasilan dan manfaat dari penerapan KKNI belum dapat dirasakan, karena belum adanya standarisasi atau badan penjaminan mutu pendidikan yang betul-betul dapat bekerja secara effektif dan transparan.

(3) Program sertifikasi Dosen.

Berdasarkan penelusuran dokumen resmi, program ini dapat didiskripsikan bahwa sertifikasi dosen adalah proses pemberian sertifikat pendidik bagi dosen. Program ini merupakan upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, dan memperbaiki kesejahteraan hidup para dosen, dengan

mendorong para dosen untuk secara berkelanjutan dan berjenjang meningkatkan profesionalismenya. Sertifikat pendidik yang diberikan kepada para dosen melalui proses sertifikasi adalah bukti formal secara nyata bahwa pengakuan terhadap para dosen telah diakui sebagai tenaga profesional jenjang pendidikan tinggi.

Proses pemberian sertifikasi dilakukan oleh para sertifikator, ataupun asesor, yang telah diusulkan oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi dosen setelah mengikuti pembekalan berbagai sertifikasi, dan mendapatkan pengesahan dari pejabat yang berwenang dalam hal ini Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Program pemberian sertifikasi dosen merupakan program yang dilaksanakan berdasar pada UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Permen Nomor 42 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Dosen.

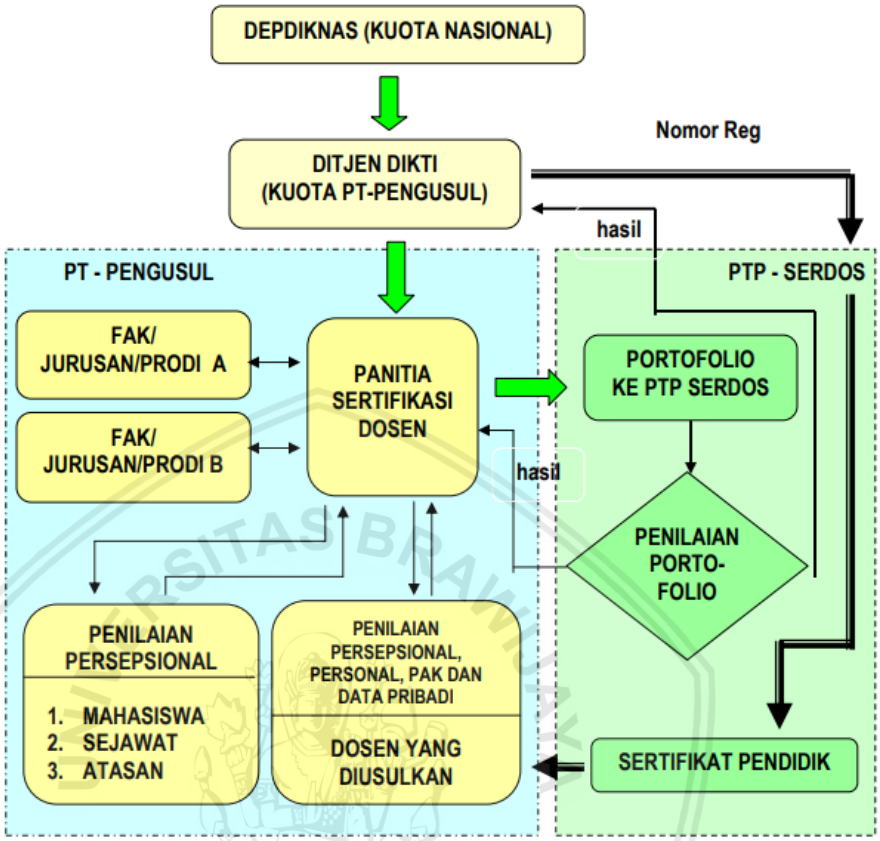
Sebagian besar dosen-dosen PTS adalah dosen PTN juga, sehingga kondisi dosen PTS tidak jauh berbeda, dan bahkan juga tidak lebih baik. Bahwa gambaran kualifikasi akademik dosen perguruan tinggi tersebut menunjukkan masih diperlukan pengembangan kompetensi dosen dalam rangka mencapai pendidikan tinggi di Indonesia yang lebih bermutu guna meningkatkan daya saing bangsa.

Kualifikasi akademik para dosen dari berbagai aspek unjuk kerja yang ditetapkan dalam SK Menkowasbangpan nomor 38 tahun 1999, adalah salah satu elemen penentuan kewenangan dosen untuk mampu mengajar di suatu jenjang pendidikan. Penguasaan kompetensi dosen merupakan persyaratan penentu dalam kewenangan mengajar. Kompetensi tenaga pendidik, khususnya

dosen, diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, ditampilkan dan diwujudkan oleh para dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kompetensi minimal yang harus dimiliki tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Secara berasama-sama dalam portofolio, (a) kualifikasi akademik dan unjuk kerja, (b) tingkat penguasaan kompetensi yang dinilai orang lain dan diri sendiri, dan (c) pernyataan kontribusi dari diri sendiri, akan menentukan profesionalisme para dosen. Tanda profesionalisme dosen dan kewenangan mengajarnya ditunjukkan dengan pemberian sertifikat pendidik, sedang sertifikasi dosen dalam jabatan adalah persyaratan pemberian sertifikat pendidik untuk dosen. Dengan memiliki sertifikat pendidik diharapkan para dosen secara sadar meningkatkan mutu dalam melaksanakan Tridharma pendidikan. Telah disediakan berbagai tunjangan bagi dosen yang mempunyai sertifikat pendidik, sebagai tanda dosen profesional.

Prosedur sertifikasi dosen secara terperinci akan disajikan pada gambar dibawah ini:



Gambar 5.1
Prosedur Sertifikasi Dosen (Sumberdata dari Permendiknas No.42/2007)

Gambar Permendiknas No 42/2007 dapat dijelaskan sebagai berikut (a) Departemen Pendidikan Nasional menetapkan kuota untuk program sertifikasi dosen secara nasional baik untuk perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta, untuk kuota perguruan tinggi swasta diserahkan ke Kopertis; (b) Oleh PT-Pengusul kuota sertifikasi dosen diproses menjadi calon dosen sertifikasi berdasarkan pertimbangan fakultas, jurusan maupun program studi; (c) buat daftar calon sertifikasi dosen pada PT Pengusul berdasarkan {1} jabatan akademik, {2} pendidikan terakhir, dan {3} kepangkatan. (d) Panitia Sertifikasi Dosen PT-Pengusul untuk tentukan responden dan berikat

blangko kuisener untuk diisi dan kemudian dinilai kepada {1} 5 orang mahasiswa, {2} 3 orang teman sejawat, {3} seorang atasan dosen; (e) setelah dinilai oleh Panitia Sertifikasi Dosen, kemudian dikompilir dan dilengkapi persyaratan lain seperti foto, penilaian angka kredit dan lain sebagainya kemudian diserahkan perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi dosen (PTP-Serdos); (g) PTP-Serdos menilai dan menyerahkan portofolio kepada PT-Pengusul dank e Ditjen Dikti; (h) Ditjen Dikti keluarkan nomor registrasi ke PTP-Serdos untuk dibuatkan sertifikasi pendidik.

Secara dokumen yang ada sudah cukup jelas tujuan, prosedur, syarat dan dampak yang diharapkan dari program tersebut, untuk pelaksanaan program sertifikasi dosen, belum terlaksana di TNI AL, berdasarkan hasil wawancara dengan segenap informan adalah sebagai berikut:

Wawancara dengan PNS di AAL “apakah sudah pernah dilakukan kegiatan untuk sertifikasi dosen?

> “……untuk kegiatan sertifikasi dosen, telah dilaksanakan program-program beasiswa dari TNI AL bagi para dosen AAL untuk meningkatkan pendidikannya, sebagai contoh di AAL selesai dilaksanakan wisuda untuk 20 orang pada level strata-2 atau S-2 akademik, program penelitian bagi dosen-dosen, program pengabdian masyarakat di daerah Dusun Gadukan sekita AAL untuk pembuatan MCK”.

Dari hasil wawancara dengan nara sumber dapat dipahami bahwa informasi tentang sertifikasi dosen hanya berkisar kegiatan tridharma pendidikan, untuk kegiatan yang langsung pada sertifikasi belum begitu faham hal ini juga ditanyakan kepada informan lain pada level yang lebih tinggi yaitu wawancara

dengan Kasubdis Kurdik Disdikal “bagaimana untuk program sertifikasi dosen di lemdik TNI AL?;

> “…….program-program yang mengarah pada tujuan untuk sertifikasi dosen sudah dilaksanakan, dan saat ini mungkin sudah bisa dilakukan untuk sertifikasi dosen, namun di lemdik vokasional kedinasan TNI AL belum pernah dilakukan, kelihatan ada kendala yang sangat besar tidak dapat ditembus oleh system birokrasi setingkat Mabesal.”

Peneliti mencoba untuk menguwak kendala yang disampaiakan informan tersebut diatas kepada Pabandya Dik Spresal “apakah program sertifikasi dosen dapat dilaksanakan di lemdik TNI AL?

> “…..saya rasa dapat dilakukan di lemdik vokasional TNI AL, persyaratan sudah kita penuhi, perlu kita coba….,namun memang pernah ada penawaran dan perlu ada koordinasi ketat ke pimpinan lebih atas lagi, dalam hal ini antar departemen, apa memungkinkan pemeberian sertifikasi dosen kepada dosen-dosen PT dibawah organisasi departemen lain seperti bunyi pasal dalam UU yang menyatakan bahwa seluruh pendidikan di Indonesia dibawah pembinaan menteri pendidikan dan kebudayaan?”

Penulis mencoba untuk menanyakan kepada sumber yang lebih atas lagi yaitu Kadisdikal dalam pertanyaan yang sama, dengan hasil sebagai berikut:

> “…..pernah dikoordinasikan antar lembaga yaitu ke salah satu dirjen di Dikti, apakah mungkin sertifikasi dosen dilaksanakan di lemdik kedinasan TNI AL?...dapat dilaksanakan bila ada struktur organisasi pendidikan dengan nama baru yang ditetapkan oleh menteri PAN (Pendayaan Aparatur Negara), namun nanti secara teknis akan diatur lagi tentang hak dan kewajibannya dengan aturan yang lebih teknis.”

Hasil penelitian tersebut masih adanya program pamungkas dalam implementasi kebijakan guru dan dosen yang belum dapat terlaksana karena

adanya kendala syarat kebijakan yang harus dikoordinasikan antar departemen, sehingga hambatan dapat di putuskan pada tingkat pusat.

(4) Program Akreditasi Program Studi maupun Institusi.

Untuk program akreditasi prodi telah dilaksanakan dengan hasil sebagai berikut: a) Prodi Manajemen Pertahanan Laut akreditasi “A”; b) Prodi Teknik mesin Kapal Perang hasil akreditasi “B”; c) Prodi Elektro Kapal Perang hasil akreditasi “A”; d) Prodi Manajemen Logistik Angkatan Laut hasil akreditasi “A”; dan prodi Manajemen pertahanan Laut aspek darat hasil akreditasi “A”.

(5) Program Kerjasama Pendidikan Nasional telah dilaksanakan kerjasama antara TNI AL dengan Menristek Dikti, BNSP, dan sebagian PTN dan PTS oleh TNI AL dalam hal ini Disdikal.

Dari tujuan yang telah dibahas pada sub bab terdahulu maka adanya program-program yang perlu dilakukan oleh TNI AL maupun AAL dalam mewujudkan dosen profesional antara lain adalah 1) program beasiswa bagi para dosen yang telah mengajar di AAL dengan memberikan beasiswa untuk menempuh pendidikan pascasarjana; 2) memberlakukan KKNI dan RPL bagi dosen-dosen yang belum mempunyai ijazah akademik, namun mempunyai keahlian yang didapat dari pengalaman kerja; 3) sertifikasi kemampuan mengajar/ pedagogik seperti AA / Applaid Approach, Pekerti dan microteaching; 4) memberikan jabatan akademik pada dosen-dosen yang telah mengajar; 5) program sertifikasi kompetensi pada bidang keahliannya dengan bekerjasama BNSP; dan 6) mengikutkan ujian sertifikasi pendidik.

Paparan diatas, selaras dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Kadisdikal yang pada kesempatan berbeda ketika diwawancarai oleh penulis menyampaikan sebuah pernyataan sebagai berikut:

> "….Terima kasih, jadi kita memang setiap tahun ada satu program, untuk sosialisasi kebijakan pendidikan TNI Angkatan Laut, untuk sosialisasi undang-undang itu didalamnya ada, namun memang tidak terlalu spesifik ke arah sosialisasi undang-undang guru dan dosen..."(Hasil Wawancara, Kadisdikal, 16 Mei 2017)

Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa dalam proses implementasi Undang-Undang No. 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen pada Sistem Pendidikan Tinggi Vokasi Kedinasan TNI AL memang pada dasarnya telah ditelurkan kedalam berbagai program, hanya saja yang menjadi kelemahan yakni program-program tersebut belum mengarah secara spesifik ke arah sosialisasi undang-undang guru dan dosen.

Belum spesifiknya program-program yang terbentuk sebagai driver atas implementasi undang-undang guru dan dosen juga didukung oleh pernyataan yang dikemukakan oleh Dosen Ildas Kama Kum yang menyatakan bahwa:

> "….program-program masih berjalan parsial dan seperti pemaksaan dan yang lebih mencolok program-program yang dibuat seakan-akan hanya dibentuk untuk menghabiskan anggaran saja…."(Hasil Wawancara, Dosen Ildas Kama Kum, 16 Mei 2017).

Pernyataan tersebut seakan menyiratkan makna, bahwa program-program yang terbentuk di lingkup pendidikan tinggi vokasi kedinasan angkatan laut, masih belum terkonsep secara sistemik dan cenderung keberadaannya dipaksakan sebagai pertanggungjawaban anggaran saja.

Atas gap yang tercipta dalam penyusunan program sebagai *driver* sosialisasi Undang-Undang No. 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen pada Sistem Pendidikan Tinggi Vokasi Kedinasan TNI AL, Kadisdikal menutup dengan sebuah pernyataan singkat sebagai kesimpulan yakni:

> "...secara prinsip, implementasi Undang-Undang No. 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen pada Sistem Pendidikan Tinggi Vokasi Kedinasan TNI AL sudah dilaksanakan dan disosialisasikan dengan membuat petunjuk teknis tentang penyelenggaraan Pembinaan Tenaga

> Pendidik, namun belum dilakukan secara merata, menyeluruh, intensif dan hanya beberapa strata, sehingga masih perlu program sosialisasi undang-undang tersebut dimasa mendatang yang dibentuk secara sistemik dan terstruktur, agar tidak menimbul dugaan-dugaan lainnya...."(Hasil Wawancara, Kadisdikal, 16 Mei 2017).

Melalui pernyataan diatas, pada dasarnya Kadisdikal mengakui sudah dibuat petunjuk operasional di lemdik TNI AL, namun belum terjadi keselarasan atas program-program yang dibangun dan juga belum spesifiknya program sosialisasi Undang-Undang No. 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen dan petunjuk teknis turunannya pada Sistem Pendidikan Tinggi Vokasi Kedinasan TNI AL, dimana hal tersebut akan menjadi perhatian serius bagi institusi TNI AL guna melakukan perbaikan untuk kelancaran implementasi di masa yang akan datang.

Uraian diatas menggambarkan program-program yang sudah dikerjakan untuk pencapaian tujuan kebijakan pokok telah dilaksanakan antara lain (1) Pembuatan petajalan/ road map pendidikan di TNI AL; (2) Buat kebijakan operasional seperti juklak, juknik, jukmin; (3) Pemberian beasiswa bagi angkota TNI AL untuk melaksanakan pendidikan akademik di PT negeri maupun swasta utamanya perwira yang sedang atau bertugas di lembaga pendidikan (Lemdik); (4) Bekerjasama dengan PT/PTS, Kemendikbud, Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) maupun badan-badan lain yang berhubungan pendidikan; (5) Melaksanakan Akreditasi prodi di AAL; Peningkatan kemampuan mengajar dengan melakukan kursus AA (Applaid Aproach), namun belum pernah melaksanakan program sertifikasi dosen, karena adanya kegamangan belum untuk pendidikan vokasional kedinasan. Sertifikasi dosen untuk TNI AL sudah dilaksanakan dan berhasil saat di Lemdik STTAL (akademik). Bagaimana dengan sertifikasi dosen di lemdik vokasional TNI AL? sampai penelitian ini

dibuat belum dilaksanakan karena ada kegamangan dan keengganan kelompok sasaran karena belum adanya manfaat yang langsung dapat diterima oleh para dosen.

5.4. Isi kebijakan guru dan dosen di AAL

Isi kebijakan terdiri dua variabel yaitu konten dan kontek, untuk variabel konten pendapat S Grindle terdiri dari 6 unsur yaitu (a) kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan, (b) jenis manfaat yang langsung diterima sasaran lebih mudah dilaksanakan dari pada manfaat simbolik, manfaat kolektif lebih mungkin diimplementasikan dari pada manfaat untuk sebagian sasaran, manfaat yang dapat dibagi habis dan bersifat partikularistik/khusus akan mempertajam konflik antar sasaran; (c) Jangkauan yang diharapkan, untuk program jangka panjang akan sulit diimplementasikan dari pada program jangka pendek, menuntut perubahan mindset dan perilaku lebih sulit diimplementasikan dari pada perubahan fisik saja; (d) Kedudukan pembuat kebijakan, semakin tersebar (baik secara geografis maupun organisasi) implementornya maka semakin sulit diimplementasikan, pembuat kebijakan dekat dengan kekuasaan mudah dilaksanakan; (e) Pelaksana-pelaksana program yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan dan kompetensi yang rendah, sangat sulit dalam implementasinya; (f) sumberdaya yang tersedia, jumlah, jenis, besaran sumberdaya yang dikerahkan sangat mempengaruhi implementasi kebijakan.

5.4.1 Kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan.

Sejauh mana kepentingan kelompok sasaran termuat dalam isi kebijakan, kepentingan apa saja yang terpengaruh oleh kebijakan ini, kepentingan yang

menyangkut hanjat hidup orang banyak lebih mudah diimplementasikan dari pada kepentingan yg menyangkut sebagian orang/ kelompok, kepentingan yang dapat dinikmati langsung oleh sasaran lebih mudah diimplementasikan dari pada kepentingan yang bersifat jangka panjang, kepentingnya nyata atau bersifat materiil lebih mudah diimplementasikan dari pada kepentingan yang bersifat simbolis dan kebanggaan.

Dalam merealisasikan isi kebijakan dari Undang-Undang No. 14 Tahun 2015 tentang guru dan dosen ini tentunya akan berdampak baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap banyak pihak, sebagaimana yang dikemukakan oleh Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal, Kepala Sub Dinas Kurikulum dan Paban I Rens Spersal yang masing-masing menyatakan bahwa:

> "…..Kalau berbicara isi kebijakan guru dan dosen, pastinya banyak sekali kepentingan yang ingin dicapai, mulai dari hulu sampai hilir..." (Hasil Wawancara, Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal, 16 Mei 2017)

Maksud dari kepentingan yang terpengaruh banyak sekali, setelah peneliti amati yaitu kepentingan yang sesuai teori hierarki kebutuhan Maslow, yaitu kepentingan jangka waktu pendek, kebutuhan primer, tidak bersifat simbolik, kebutuhan orang banyak lebih mudah diimplementasikan dari pada kebutuhan yang simbolik, tidak langsung dapat dirasakan, dan hanya kebutuhan bersifat tersier. Sesuai UU RI No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa tugas utama seorang guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan meng evaluasi anak didik. Kalau dijadikan dosen adalah sebagai pengajar, pendidik, pembimbing, pengarah, pelatih, dan penilai. guru dan dosen sebagai pendidik, dirinya harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin. Profesi pendidik bagi guru dan dosen harus berusaha mengembangkan sikap,

watak, nilai, moral, kata hati atau hati nurani anak didik. Profesi pendidik, guru dan dosen harus mampu mengembangkan potensi anak didik menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan yang maha Esa, dan berakhlak mulia.

Guru dan dosen sebagai pengajar, harus melaksanakan pembelajaran yang merupakan tugas utama dan pertama. Guru dan dosen membantu anak didik yang sedang berkembang dengan menyampaikan sejumlah pengetahuan yang belum diketahui anak didik. Dengan berkembangnya teknologi, merubah tugas guru dari seorang pengajar yang menyampaikan materi pembelajaran menjadi seorang fasilitator yang bertugas memberikan kemudahan belajar. Guru dan dosen sebagai pembimbing, harus mengetahui apa yang telah diketahui anak sesuai dengan latar belakang kemampuan tiap anak didik, serta kompetensi apa yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pendidikan. Anak didik harus dibimbing untuk mendapatkan pengalaman dan memiliki kompetensi yang akan mengatar mereka mencapai tujuan.

Pendapat tersebut diperkuat oleh para dosen-dosen AAL diperkuat dengan jawaban dalam wawancara sebagai berikut:

> "……implementasi kebijakan dosen sangat berpengaruh, dari mulai hal yang kecil ke hal yang lebih luas, dari kepentingan individu sampai kepentingan institusi dan kepentingan nasional, dari kepentingan yang tidak nampak sampai kepentingan yang nampak jelas..." (Hasil Wawancara, Kepala Sub Dinas Kurikulum, 16 Mei 2017)

Pada tataran nasional, terbitnya Undang-Undang No. 14 Tahun 2015 tentang guru dan dosen ini membawa beberapa unsur kepentingan yang menjadi tujuan terbentuknya undang-undang tersebut dimana diantaranya adalah:

(1) Kepentingan tingkat nasional

Kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan Undang-Undang No. 14 Tahun 2015 tentang guru dan dosen dapat dijelaskan secara terperinci sebagai

berikut (a) Profesional Dosen yang mempunyai penghasilan kehidupan dengan memanfaatkan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang mempunyai standar mutu dan norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi; (b) Dosen professional wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi dan jabatan akademik; (c) Pemerintah memberikan tunjangan profesi bagi dosen yang telah memiliki sertifikasi pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidik, dan tunjangan fungsional kepada dosen yang diangkat oleh pemerintah dan memberikan subsidi kepada dosen yang diangkat oleh satuan pendidik tinggi dan pemerintah memberikan tunjangan khusus kepada dosen yang melaksanakan tugas didaerah khusus; (d) Dosen yang mendalami dan mengembangkan bidang ilmu langka berhak memperoleh dana dan fasilitas khusus dari pemerintah/ pemerintah daerah; (e) Dosen wajib melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat; (f) Pembinaan dan pengembangan dosen meliputi bidang profesi dan karier oleh pemerintah/ satuan pendidikan dan diberikan beban kerja sekurang-kurangnya 12 SKS dan sebanyak-banyaknya 16 SKS atau diatur oleh setiap satuan pendidikan. Dari kepentingan yang bersifat penguatan karakter sampai pada kepentingan peningkatan kesejahteraan.

Pendapat tersebut diperkuat oleh staf Aspers Kasal yang hasil wawancaranya tentang pertanyaan kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan guru dan dosen ini, informan memberikan jawaban sebagai berikut:

> "…….Pasti banyak hal yang terpengaruh, mulai dari pemerintahnya sendiri sampai pelaksana kebijakan dan sasaran selaku yang menikmati kebijakan….." (Hasil Wawancara, Paban I Rens Spersal, 16 Mei 2017).

(2) Kepentingan Pemerintah

Kepentingan pemerintah dalam implementasi dari undang-undang ini antara lain bagaimana menyediakan: 1) Alokasi dana tunjangan dosen professional; 2) Kebutuhan macam dan jumlah dosen pendidikan kedinasan vokasional; 3) Sumber daya pemenuhan jumlah dosen kedinasan vokasi di Indonesia; 4) Kepentingan Jumlah materi ajar/ rumpun ilmu yang harus diemban; 5) Kepentingan memberikan alokasi tunjangan dosen; 6) Kepentingan standarisasi dan sertifikasi dosen; 7) Kepentingan badan yang mampu memeberikan legalitas sertifikasi profesi; dan 8) Pemberlakuan KKNI.

Berbeda dengan pendapat yang dikemukakan oleh Dosen AAL dari ASN gol. IV/c yang menyatakan bahwa:

> "……Pengaruh dari pemberlakuan kebijakan ini? Kebanggaan kepada keluarga, keberadaannya diakui, namun kembali kepada pemberlakuan kebijakan tersebut, bila dari pihak atas belum memberikan nilai plus, maka kita tidak begitu merespon, karena kurang konsistennya pemberlakuan kebijakan di AAL…"(Hasil wawancara dengan ASN. Ari tgl.3 Okt 2017)

Pemberlakuan kebijakan yang konsistem memberikan dampak positif terhadap hasil implementasi karena adanya kepastian kelompok sasaran dalam pembinaan karier berikutnya, hal tersebut juga dikuatkan dengan pendapat informan lain dengan hasil wawancaranya sebagai berikut:

> "…….semua saling terpengaruh, kebijakan dosen dengan profesional dosen, berdampak dalam segala hal, termasuk kepada profesional hasil didik atau taruna, berpengaruh juga terhadap anggaran, sehingga sangat komplek, termasuk nantinya kepentingan institusi, secara pribadi juga ada pengaruhnya utamanya untuk mengambil sertifikasi akademik yang lebih tinggi seperti S-2, jadi ada pengaruhnya, sebagai contoh, dahulu ada tawaran S-2 tidak ada respon, namun saat ini malah banyak yang mencari untuk beasiswa S-2 dari dinas…"(Hasil wawancara dgn Ltk. Dwi S, Suryanto, dan Totok tanggal 22 Mei 2017).

Dari wawancara tersebut menyatakan bahwa dengan pemberlakuan kebijakan guru dan dosen berdampak pada kepentingan yang sifatnya material ke immaterial dari kepentingan yang strata individu ke kepentingan kelompok/ konsorsium dan ke kepentingan institusi.

(3) Kepentingan TNI AL

Pendidikan TNI AL pada awalnya adalah merupakan pendidikan kedinasan, dimana pendidikan kedinasan adalah pendidikan profesi yang diselenggarakan oleh kementerian lain, atau lembaga pemerintah nonkementerian yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dalam pelaksanaan tugas kedinasan bagi pegawai negeri dan calon pegawai negeri. Pendidikan kedinasan pada mulanya pendidikan non gelar, hanya memenuhi kebutuhan ketrampilan satuan kerjanya saja, namun dengan diberlakukannya undang-undang nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, maka pendidikan kedinasan dapat mendapatkan gelar kesarjanaan, namun harus memenuhi beberapa persyaratan seperti dosennya harus minimal berijazah akademik S-2, mempunyai kompetensi tertentu dan bersertifikat dosen, untuk institusinya harus mempunyai Lembaga Penjaminan mutu internal (LPMI) dan Lembaga penelitian dan pengabdian masyarakat (LPPM).

Upaya pemenuhan persyaratan sesuai undang-undang pendidikan tinggi di Indonesia dilakukan dengan restrukturisasi organisasi, reposisi organisasi, aktualisasi tenaga pendidikan dan melakukan kegiatan lain guna menyelaraskan kebijakan pendidikan TNI AL dengan kebijakan Pendidikan tinggi nasional, yang berstandar pendidikan tinggi Nasional ditambah dengan standar penelitian dan standar pengabdian kepada masyarakat, sehingga berdampak terhadap adminstrasi pendukungnya sesuai dengan aturan yang berlaku seperti struktur

organisasi selaku satuan pelaksana pendidikan, dan utamanya penyelarasan terhadap 10 komponen pendidikan TNI AL dan nomenklatur yang berlaku sesuai undang-undang.

Saat ini struktur organisasi pendidikan di TNI yang masih memberlakukan struktur organisasi Komando yang berlaku di lembaga pendidikan TNI dan belum mengacu pada struktur organisasi kependidikan yang lazim digunakan pada perguruan tinggi (PT) diluar, badan-badan yang harus ada saat ini dicangkokkan ke struktur yang sudah ada karena struktur yang lama hamper sama tugas-tugasnya dengan system pendidikan di luar (PT), dan masih ada keengganan untuk merombak total struktur yang ada diselaraskan dengan tugas dan fungsi-fungsi sesuai manajemen pendidikan diluar.

Hasil wawancara dengan informan lain tentang kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan ini yang tujuannya adalah dosen professional yang dibuktikan dengan sertifikasi dosen, dengan hasil wawancara adalah sebagai berikut:

> "....sertifikasi itu ada atau tidak ada tidak penting, bila tidak dikaitkan dengan BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) yang berhubungan langsung dengan sistem kesejahteraan anggota profesi, jadi tenang-tenang saja karena tidak ada dampak terhadap kesejahteraan, hal ini adalah kewenangan gadik (Tenaga Pendidik), maka untuk penjaminan mutu tenaga pendidik ada di kelompok Gadik, bukan di Ditrenbang dan mutu gadik ada di Pok Gadik…"(Hasil wawancara dengan Ltk. Kholid Tgl.22 Mei 2017).

Pendapat informan menyatakan bahwa pendapatan / gaji dosen struktural di AAL sudah cukup besar, karena ada gaji pokok yang besarnya untuk kolonel sebesar Rp.4.900.000,- tunjangan structural Rp.3.600.000, uang beras Rp.1.500.000,- dan tunjangan kinerja Rp.4.200.000,- jadi untuk pangkat colonel uang dibawa pulang (take home pay) ± Rp. 15.000.000,-, bila kita ikut mengajar untuk taruna perjam pelajaran Rp.80.000,-. Harapan sebagian dosen

AAL mendapatkan sertifikasi dosen agar dapat mengajar diluar, diakui keberadaan dosen AAL seperti komunitas dosen diluar yang cukup membanggakan, namun saat ini dosen-dosen AAL merasa pesimis untuk mendapatkan tunjangan sertifikasi dosen, karena belum ada satupun dosen AAL mendapatkan sertifikasi dosen. Kemajuan saat ini dosen AAL sudah mendapatkan NIDN sebanyak 31 dosen, menjadi Asessor BAN-PT 1 dosen, yang perlu diusahakan yaitu dosen untuk mendapatkan hibah penelitian dan sertifikasi dosen. Sulitnya untuk mendapatkan sertifikasi dosen karena adanya beberapa persyaratan-persyaratan pendukung sesuai dengan informasi dari informan sebagai berikut:

> "...sertifikasi dosen itu awalnya dari buat RPL (Rekognisi Pembelajaran Lampau), yang dikontrol oleh LPM (Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan), disini tidak jalan karena arahnya tidak jelas? (masih ada keraguan dari beberapa pejabat) untuk mengikuti UU Pendidikan yang dibuat oleh dikti, sedang kita ada di Kemenhan, sehingga untuk uji kompetensi sudah dilaksanakan oleh Disminpers Mabesal, namun utk kompetensi jabatan……."(Hasil wawancara dengan Sarno Tgl.23 Mei 2017).

Hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa kepentingan yang terpengaruh cukup banyak yaitu baik kepada kelompok sasaran yaitu dosen, struktur organisasi dan yang penting adalah adanya alokasi anggaran dari Dikti sebagai kompensasi dengan kita sudah mengikuti kebijakan ini, sesuai UU dan layaknya dosen di PT luar, kemudian juga berdampak pada orang banyak/ komonitas, sedangkan kebijakan yang diharapkan kelompok sasaran adalah jenis kebijakan yang berdampak langsung kepada sasaran dalam hal ini Dosen, seperti peningkatan kesejahteraan yang langsung dapat dinikmati.

Penyelarasan struktur organisasi lembaga pendidikan TNI saat ini ke struktur organisasi lembaga pendidikan tinggi umum hanya menambah fungsi lembaga penelitian, lembaga pengabdian masyarakat, lembaga penjaminan

mutu pendidikan yang sifatnya indipenden untuk menunjang kelancaran implementasi UU nomor 14 tahun 2005 di TNI/TNI AL. Gap antara kondisi pendidikan tinggi kedinasan vokasional TNI AL saat ini dan kondisi ideal sesuai dengan undang-undang dan peraturan-peraturan tentang pendidikan tinggi, maka variabel yang berpengaruh antara lain: 1) Banyaknya level pendidikan dihubungkan dengan dosen yang memenuhi syarat yaitu variabel struktur birokrasi, sumberdaya manusia tentang pemenuhan kompetensi dosen; 2) Belum terpenuhinya dosen profesi sesuai dengan keahlian para dosen yaitu variabel sumberdaya; 3) Adanya komando kendali yang berbeda antara pembuat dan sasaran implementor variabel sumberdaya, lingkungan kebijakan, dan disposisi implementor; 4) Isi kebijakan pendidikan tinggi nuansa kebathinan proses pembuatan kebijakan belum mencerminkan adanya pendidikan vokasi rumpun ilmu terapan khusus seperti pendidikan militer; 5) Adanya perubahan fundamental tentang kewajiban bergelar akademik minimal S-2 untuk dosen pada pendidikan tinggi, berdampak pada dosen-dosen yang berbasis pengalaman kerja untuk menerapkan KKNI, namun KKNI belum diberlakukan di TNI karena sulitnya BNSP yang berwenang; 6) Harapan tunjangan dosen/ guru sesuai perundang-undangan yang berlaku untuk dosen di lembaga pendidikan TNI yang memenuhi syarat; 7) Pemberlakuan KKNI untuk para professional yang berdasarkan pengalaman untuk disejajarkan dengan level akademik.

Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan Dosen, tidak serta-merta dapat diimplementasikan pada struktur pendidikan tinggi vokasi Kedinasan TNI AL, sehingga TNI AL membuat petunjuk teknis untuk memberlakukan undang-undang tersebut dengan membuat Perkasal nomor 1/I/2011 tentang Petunjuk Teknik Pembinaan Tenaga Pendidik untuk men-

sinkronisasikan dan menyelaraskan dalam mengimplementasi UU nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen di sistem pendidikan tinggi vokasi kedinasan TNI AL.

Kondisi tersebut didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Kadisdikal dimana dalam petikan wawancaranya mengemukakan pendapat sebagai berikut:

> "…. Sebetulnya sasaran utama bagi kepentingan angkatan laut adalah meningkatkan kompetensi dosen TNI AL yang berstandar nasional, meningkatkan mutu hasil didik dan harapan lain meningkatnya kesejahteraan dosen dengan dihibahkan dana penelitian dosen dan tunjangan sertifikasi dosen dari kementerian pendidikan…." (wawancara, Kadisdikal, 16 Mei 2017).

Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa pada dasarnya isi kebijakan guru dan dosen utamanya ditujukan kepada instutusi Angkatan Laut. Hal tersebut dapat dikarenakan apabila kebijakan guru dan dosen tersebut dapat diimplimentasikan dengan baik, maka kepentingan instutusi Angkatan Laut untuk meningkatkan kualitas dan kesejahteraan dosen dapat terwujud, yang nantinya bermuara kepada meningkatnya kompetensi hasil didik, akreditasi institusi dan prodi, yang harapan terakhir menjadikan pendidikan keangkatan lautan yang berstandar international dalam menunjang visi TNI AL yang handal, kuat disegani dan berklas dunia.

Mendukung pendapat Kadisdikal tersebut, terdapat pendapat lain yang dikemukakan oleh Dosen Ildas Kama Kum yang menyatakan bahwa:

> "…Manfaat kebijakan, rasa percaya diri dosen akan timbul karena sudah S-2, kepada institusi juga diperhitungkan karena dosen-dosen effektif, effisien didalam mentranfer ilmu pengetahuan dan cara mendidik juga memenuhi syarat aturan-aturan Dikti……."(Hasil Wawancara, Dosen Ildas Kama Kum, 16 Mei 2017).

Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa, ketika kebijakan guru dan dosen dapat diimplementasikan dalam tubuh Institusi Angkatan Laut, maka akan ada dorongan dalam diri para pengajar pada lingkup pendidikan Angkatan Laut untuk meng*upgrade* pendidikannya sesuai dengan persyaratan yang ditentukan oleh Dikti. Sehingga secara kualitas para tenaga pengajar terdapat peningkatan, dimana hal ini juga akan berdampak pada kualitas output dari hasil belajar para tarunanya.

Memperkuat pendapat-pendapat sebelumnya, Kepala Sub Dinas Kurikulum juga menyatakan bahwa:

> "…..Ya kalau bagi TNI AL sangat jelas bahwa kebutuhan adanya kebijakan guru dan dosen ini adalah agar para pengajar dalam lingkup pendidikan TNI AL memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasinya, linier dan berstandar nasional tentunya diperhatikan tunjangannya..."
> (Hasil Wawancara, Kepala Sub Dinas Kurikulum, 16 Mei 2017)

Melalui pernyataan diatas, sangat jelas menunjukkan bahwa jika kebijakan dalam UU guru dan dosen ini mampu diimplementasikan dengan sempurna, maka TNI AL akan memiliki tenaga pendidik yang mumpuni, berkualitas karena telah tersetifikasi dan tentunya memiliki karakter yang kuat karena merasa diakui keberadaannya dan dihargai jerih payahnya.

(4) Kepentingan AAL

Atas diimplementasikannya UU guru dan dosen ini, Akademi Angkatan Laut (AAL) juga tidak luput atas dampak yang terpengaruh kepentingannya. Banyak hal yang tentunya terjadi dalam tubuh AAL imbas dari kebijakan guru dan dosen tersebut, namun diantaranya kepentingan yang terpengaruh menurut Kepala Sub Dinas Kurikulum adalah:

> "….Bagi AAL tentunya agar institusi ini dapat mempertahankan status akreditasi yang telah diperoleh....yang di wujudkan dengan menciptakan

> tenaga-tenaga pendidik berkualitas agar output yang dihasilkan juga berkualitas……."
> (Hasil Wawancara, Kepala Sub Dinas Kurikulum, 16 Mei 2017)

Saat ini status Akademi Angkatan Laut (AAL) sebagai perguruan tinggi negeri kedinasan sudah mendapat legalitas dari Dikti. Legalitas tersebut semakin diperkuat dengan telah terakreditasinya kelima prodi oleh BAN PT, dengan hasil akreditasi masing-masing A untuk 4 prodi yaitu: prodi manajemen pertahanan matra laut, elektronika kapal perang, manajemen logistik dan keuangan pertahanan matra laut serta manajemen pertahanan matra laut aspek darat. Untuk 1 prodi yakni teknik mesin kapal perang masing mendapat akreditasi B, dari kondisi tersebut dalam perkembangan selanjutnya AAL dapat memperoleh hak dan kewajiban dari Dikti yang diberikan kepada semua perguruan tinggi di Indonesia pada semua komponen pendidikan.

Akan tatapi sampai saat ini masih ada beberapa komponen pendidikan AAL yang pengaturannya masih belum sesuai dengan yang diharapkan Dikti yang tertuang dalam undang-undang Dikti, sehingga untuk mendapatkan hak dan kewajiban dosen yang diberikan pemerintah/Dikti seperti yang diberikan kepada perguruan tinggi-perguruan tinggi negeri atau swasta selama ini, sulit didapatkan oleh AAL, termasuk oleh dosennya. Pendapat ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh para dosen Ildas dan Kama Kum:

> "Dosen untuk di AAL masih ngambang, wacana tunjangan ada tapi anggarannya dari mana? Dapatnya dari mana? Untuk pengembangan SDM seharusnya dari Dikti dapat untuk pengembangan (LPDP), di AAL belum terbayang dapat apa, hanya menjalankan surat perintah, dosen di AAL hanya penugasan, buat apa saya sekolah karena nanti juga pindah, sehingga untuk menekuni dosen setengah hati karena kadang-kadang penempatannya tidak jelas, ditempatkan dimanapun harus siap….."
> (Hasil Wawancara, Dosen Ildas Kama Kum, 16 Mei 2017).

Para dosen Ildas dan Kama Kum juga mengeluhkan bagaimana proses sertifikasi guna pembinaan karier yang masih belum signifikan dan belum

terarah, sehingga nasib para dosen AAL menjadi tidak jelas kedepannya. Pendapat ini tercermin pada petikan wawancara sebagai berikut:

> "…….sertifikasi dosen untuk pembinaan karier, ada tapi tidak segnifikan, menekuni dosen tidak jelas nasibnya kedepan sampai dimana, kalau diluar Dikti jelas, di AAL untuk dosen tidak jelas…."(Hasil Wawancara, Dosen Ildas Kama Kum, 16 Mei 2017).

Perwira pembantu I perencanaan staf asisten personel TNI AL juga menyatakan bahwa seharusnya adanya kebijakan guru dan dosen ini mempermudah proses sertifikasi para tenaga pendidik, bukan justru membuat sulit, hal ini tercermin dalam petikan wawancara sebagai berikut:

> "……Agar proses sertifikasi dosen diwujudkan guna pembinaan karier dapat dijalankan secara terarah dan berlanjut, namun juga masih perlu upaya pendekatan inter departemen….."(Hasil Wawancara, Paban I Rens Spersal, 16 Mei 2017).

Mengenai hal ini Ibu Umi Salamah sebagai Staff Dirdik menjelaskan bahwa sampai saat ini memang belum dilakukan proses sertifikasi guru dan dosen di lingkungan AAL sehingga belum ada guru/dosen di lingkungan AAL yang bersertifikat tenaga pendidik profesional. Hal ini dapat berpengaruh terhadap motivasi dan komitmen tenaga pendidik AAL, sehingga apabila ditempatkan sebagai tenaga pendidik (Gadik) personel AAL merasa bukan jabatan yang membanggakan. Sebagai gambaran untuk sertifikasi dosen di UNHAN sudah terlaksana dan sudah mendapatkan tunjangan sertifikasi, untuk di STTAL juga sudah ada 8 dosen yang tersertifikasi, namun belum mendapatkan tunjangan sertifikasi dosen.

Oleh karena itu, kepentingan utama yang menjadi tujuan AAL dalam hal implementasi Undang-undang No.14 tahun 2015 adalah agar AAL dapat mempertahankan status akreditasi yang diperoleh oleh prodi-prodi AAL

sebelumnya, AAL harus mampu mewujudkan lulusan/hasil didik yang profesional seperti yang diharapkan oleh lembaga pendidikan TNI AL, dimana untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan aspek-aspek serta komponen-komponen pendidikan yang berkualitas, termasuk tenaga pendidiknya.

Mengacu pada undang-undang sebelumnya yakni Undang-Undang No. 14 tahun 2005, guru dan dosen harus memiliki kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi, sehingga dalam pembangunan AAL selanjutnya akan lebih optimal. Karena apabila AAL mendapatkan hak dan kewajiban dari Dikti yang sama dengan perguruan tinggi yang lain di Indonesian, maka secara tidak langsung memacu AAL untuk berstandar nasional dan dapat dituntut kewajibannya. Hak yang didapat dari Dikti dapat berupa dukungan dana penelitian, dana pendidikan, sertifikasi dosen dan dana BOS. Kewajiban yang harus dilakukan adalah membuat laporan pendidikan ke Dikti, memperpanjang izin dan akreditasi yang semua itu untuk meningkatkan kualitas AAL.

(5) Kepentingan dosen

Sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, guru dan dosen dan dosen profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV), menguasai kompetensi (pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian), memiliki sertifikat pendidik, dan mewujudkan pendidikan yang bermutu.

Guru dan Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pengakuan kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2015

tentang Guru dan Dosen mendefinisikan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Hal tersebut didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Ibu Umi Salamah sebagai staff Dirdik AAL yang menyatakan bahwa:

> "…..Tenaga pendidik (gadik) adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni untuk mengajar/ melatih/ membimbing peserta didik di lingkungan lembaga pendidikan TNI Angakatan Laut/ TNI, serta harus melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat….."
> (Hasil Wawancara, staff Dirdik AAL, 16 Mei 2017)

Senada dengan pernyataan dari staff Dirdik AAL tersebut, Kaprodi Kadeplek dan Kadepgadik menyebutkan bahwa tenaga didik di AAL perlu untuk diprofesionalkan, sehingga dosen-dosen yang mengajar di AAL benar-benar berdasarkan kualifikasi dan memiliki keahlian dalam bidang materi yang diajarkannya, kondisi ini tercermin dalam petikan wawancara sebagai berikut:

> "…Saat ini dosen yang mengajar masih menggunakan ilmu *science*, dirubah ke system pengajaran vokasional agar ada pelajaran kelas dilanjutkan ke praktek, yang mengatur seharusnya KAMA prodi, dan saat ini Opsjar Prodi tidak ada, perlu adanya sistematika pengajaran yang Topdown ditindak lanjuti dengan system bottom up…" (Hasil Wawancara, Kaprodi Kadeplek dan Kadepgadik AAL, 16 Mei 2017)

> "…KAMA di prodi kadang-kadang hanya 3 bulan, perlu adanya jabatan karier khusus dosen, sehingga betul-betul profesional…."
> (Hasil Wawancara, Kaprodi Kadeplek dan Kadepgadik AAL, 16 Mei 2017).

Dari petikan wawancara tersebut, dapat dipahami bahwa saat ini belum terjalin singkronisasi kebijakan baik itu bersifat dari atas ke bawah (*top down*) ataupun dari bawah ke atas (*bottom up*). Kondisi ini lah yang pada akhirnya

menyebabkan belum adanya titik temu dalam hal pemahaman atas implementasi Undang-Undang Guru dan Dosen. Para dosen yang mengajar di AAL tampak hanya menjalankan tugas mengajar sesuai dengan SK (Surat Keputusan) dan SPK (Surat Perintah Kerja) saja atau menjalankan tugas hanya berdasarkan gugur kewajiban, bukan berdasarkan penjiwaan sebagai sorang tenaga pengajar yang profesional yang berorientasi kemajuan pendidikan dan hasil belajar dalam lingkup AAL pada khususnya dan lingkup nasional pada umumnya dengan memberikan tempat berkarir bagi dosen-dosen tersebut dengan dibentuknya wadah jabatan dosen fungsional, saat ini di AAL belum ada jabatan dosen fungsional.

Pernyataan tersebut masih hanya sebatas menggambarkan profesionalitas dalam hal belajar mengajar, namun belum menyentuh kepada ranah hak dan kewajiban yang selama ini secara tidak langsung juga menjadi problematika yang serius bagi dosen/tenaga pengajar di AAL. Problem tersebut tercipta karena belum jelasnya pengelolaan tenaga pendidik di lingkup AAL, dan belum sesuainya peraturan yang menaungi proses pembinaan tenaga pendidik TNI AL dengan Undang-Undang Guru dan Dosen ataupun Undang-Undang DIKTI, maka hal tersebut berdampak pada kesejahteraan dan jaminan dari para dosen atau tenaga pengajar/pendidik tersebut. Kondisi ini tercermin dalam petikan wawancara yang dikemukakan oleh Letkol Sarno sebagai staf Dirdik yakni:

> "….Pada intinya ada keinginan untuk mendapatkan imbalan sertifikasi dosen seperti pada dosen-dosen diluar (di PT) namun secara realitas saja tidak dapat karena tentara sudah mendapatkan tunjangan kinerja (Tunkin); tunkin tidak bisa bouble dengan tunjangan fungsional/ pilih salah satu dari itu, seperti di Depkes maka memilih salah satu….."(Hasil Wawancara, Letkol Sarno, 16 Mei 2017).

Pendapat tersebut juga didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Dosen PNS (Sekar Gol IV) yang tercermin dalam petikan wawancara sebagai berikut:

> "…..UU 14 dapat diberlakukan, sertifikasi masih kesulitan karena dari dikti sudah sulit, minta persyaratan cukup banyak dan kita penuhi, jangan sampai nanti setelah keluar seperti NIDN/NUP tidak ada dampak kesejahteraannya!
> Harusnya ada pos anggarannya, informasi 350 M, tapi sampai saat ini bila tidak ada apa-apa berarti tidak ada dampaknya…."(Hasil Wawancara, Dosen PNS (Sekar Gol IV), 16 Mei 2017).

Perhatian dari para pemangku kebijakan terhadap pemberlakuan kebijakan guru dan dosen sangat diperlukan dan benar-benar memperhatikan atas implementasi Undang-undang Guru dan Dosen di tataran AAL, karena apabila hal tersebut tidak segera ditindak lanjuti, maka akan berdampak pada semangat mengajar dan daja juang dari tenaga pendidik tersebut. Kondisi ini tercermin pada kutipan wawancara dengan Dosen PNS (Sekar Gol IV):

> "……Pesimis implementasi UU 14 bisa berjalan dengan mulus...karena tuntutan terlalu tinggi, namun imbal-balik kesejahteraannya tidak ada, sehingga hanya memenuhi syarat saja; dulu ada test *physcologi* untuk tenaga gadik yang hasilnya ada minat namun tidak ada bakat mengajar, ada bakat namun tidak ada minat mengajar dan ada tdk minat dan tidak ada bakat……"(Hasil Wawancara, Dosen PNS (Sekar Gol IV), 16 Mei 2017).

Senada dengan pendapat tersebut Letkol Sarno sebagai staf Dirdik juga memberikan pernyataan yang hampir sama, yakni:

> "…..Para Dosen tidak ada ketergantungan dengan sertifikat, di UU sertifikat merupakan persyaratan, karena di AAL dosen tidak ada tunjangan finansial, maka saat ini diabaikan, jadi untuk pemberlakuan UU no. 14/2005 sangat sulit untuk direalisasikan, butuh upaya yang sangat ektra, atau kebijakan baru yang diberikan suatu imbalan…."(Hasil Wawancara, Dosen PNS (Sekar Gol IV), 16 Mei 2017).

Sulitnya implementasi Undang-Undang Guru dan Dosen tersebut secara garis besar bukan disebabkan karena tidak jalannya para personil, tapi lebih dikarenakan hal yang sangat mendasar, yakni belum adanya keselarasan

peraturan di AAL dengan Undang-Undang Guru dan Dosen tersebut utamanya dalam hal motivasi. Oleh karena itu, para dosen di AAL sangat berkepentingan untuk mendorong dibentuknya lembaga yang mampu menentukan indikator yang ingin dicapai dalam implementasi Undang-Undang Guru dan Dosen tersebut. Kondisi ini tercermin dalam petikan wawancara dengan Letkol Sarno sebagai staf Dirdik sebagai berikut:

> "….Para Dosen akan meningkat kompetensinya, ada keinginan untuk mendapatkan imbalan tunjangan sertifikasi, namun informasi tidak bisa dobel, dapat tunjangan structural, tunjangan kinerja dan tidak mungkin dapat tunjangan sertifikasi, pilih salah satu. Jadi saat ini ngajar tidak ngajar dapat tunjangan struktursl, tunjangan kinerja, perlu adanya jabatan fungsional untuk dosen, sehingga ada kesempatan naik pangkat di jabatan fungsional."

Mencermati permasalahan di atas proses peningkatan kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi tenaga pendidik, jaminnan mutu tenaga pendidik serta implementasi UU Guru dan Dosen diperlukan suatu kebijakan untuk melakukan evaluasi. Evaluasi ini sangat penting untuk ditindak lanjuti dengan pengkajian kembali dan merevisi Perkasal 1/I/2011 agar selaras dengan Undang-Undang Dikti, serta dapat diimplementasikan dengan baik dengan membentuk Badan Penjamin Mutu Pendidikan baik di tingkat Lembaga Pendidikan maupun di Mabes TNI AL serta peningkatan motivasi dan komitmen tenaga pendidik TNI AL serta peningkatan Binkorp dan Binpro, agar AAL mendapatkan dukungan hak dan kewajiban yang sama dengan perguruan tinggi negeri lain yang ada di Indonesia demi peningkatan kualitas secara total dan terus-menerus di AAL. Dengan demikian diharapkan peningkatan kualitas tenaga pendidik terhadap hasil didik dapat tercapai dalam rangka mewujudkan personel TNI AL berstandar *World Class Navy.*

(6) Kepentingan peserta didik.

Peserta didik adalah orang yang memiliki potensi dasar, yang perlu dikembangkan melalui pendidikan, baik secara fisik maupun psikis, baik pendidikan itu dilingkungan keluarga, sekolah maupun dilingkkungan masyarakat dimana anak tersebut berada. Namun itu semua tidak terlepas dari keterlibatan pendidik, karena seorang pendidik harus memahami dan memberikan pemahaman tentang dimensi-dimensi yang terdapat didalam diri peserta didik terhadap peserta didik itu sendiri, kalau seorang pendidik tidak mengetahui dimensi-dimensi tersebut, maka potensi yang dimiliki oleh peserta didik tersebut akan sulit dikembangkan, dan peserta didikpun juga mengenali potensi yang dimilikinya.

Berdasarkan arahan yang diberikan oleh Bapak Kasal kepada para Taruna, Siswa STTAL, AAL pada acara acara Rangkaian serah terima jabatan Komandan AAL, Pangkolinlamil dan Asrena Kasal. Dimana beliau menyakatan bahwa (1) Ada anggapan masuk tentara yang susah adalah test masuknya, kalau sudah masuk tidak ada apa-apanya; dan (2) Prajurit yang berkualitas tuntutan masa kini, untuk berkompetisi global, bukan hanya lokal.

Untuk itu ikuti perintah dosen, instruktur, pelatih dengan jalan mengikuti semua kegiatan yang sudah diprogramkan, sehingga tidak mengurangi kompetensi yang seharusnya diberikan. Akan tetapi, kecil kemungkintan hal tersebut akan dapat dicapai apabila secara kompetensi tenaga pendidiknya tidak memenuhi syarat atau tidak linier dengan pendidikan yang sesuai dengan bidangnya.

Oleh karena itu, para peserta didik sangat berkepentingan dan membutuhkan pendidik dan pengasuh yang benar-benar berkualitas, agar dapat

membimbing dan memberikan arahan kepadanya sesuai dengan persyaratan dan ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku. Hal tersebut tercermin dalam petikan wawancara dengan Kadisdikal TNI AL sebagai berikut:

> ".....kita sebagai institusi yang membawahi penjaminan mutu untuk pendidikan TNI angkatan laut, jadi tentunya kita harus bisa memastikan mutu pendidikan di setiap lembaga pendidikan TNI angkatan laut diantaranya tentunya memastikan mutu dari dosen itu sendiri....."(Hasil Wawancara, Kadisdikal, 16 Mei 2017).

Pendapat Kadisdikal diatas, diperkuat pernyataan yang dikemukakan oleh Kepala Sub Dinas Kurikulum yang menyatakan bahwa:

> "….Ya tentunya para peserta didik sangat berharap diasuh dan di bina oleh gadik yang berkompeten di bidangnya masing-masing agar ilmu yang diperoleh juga bisa diaplikasikan dan bermanfaat baik bagi institusi, negara dan sesama...." Hasil Wawancara, Kepala Sub Dinas Kurikulum, 16 Mei 2017)

Lebih lanjut Kadisdikal memberikan pendapatnya, bahwa agar mampu mewujudkan harapan dari para peserta didik tersebut, maka seyogyanya dalam lingkup Disdikal mulai dibentuk agen-agen perubahan, mengingat adanya keterbatasan dalam setiap lembaga pendidikan TNI AL, dimana pendapat tersebut tercermin dalam kutipan wawancara sebagai berikut:

> "Iya betul, saya kira itu juga sangat penting masalah sumber daya, karena perubahan itu tidak bisa dilakukan sendiri, perubahan itu harus dilakukan secara bersama-sama yang bisa kita siapkan ditahap awal ini adalah kita menyiapkan agen-agen perubahan, baik perubahan di tingkat lembaga, Disdikal, kita memiliki sumber daya yang terbatas kemudian disetiap lembaga pendidikan kita kembangkan agen-agen perubahan disana yang nanti akan bersama-sama dengan kita, untuk membangun suatu perubahan menujuk ke perbaikan yang lebih baik tentang pendidikan dan dosen..."(Hasil Wawancara, Kadisdikal, 16 Mei 2017).

Akan tetapi, saat ini hambatan yang belum terselesaikan dalam membangun agen-agen perubahan tersebut adalah masih adanya pemberian doktrin yang berbeda-beda dalam setiap tahunnya terkait pendidikan,

sebagaimana yang tercermin dalam petikan wawancara dengan Kaprodi, Kadeplek dan Kadepgadik AAL sebagai berikut:

> "….Tiap tahun pemberian doktrin berbeda-beda, prodi ada kurikulum sehingga capaian yang terukur, hanya resimen dibidang kepribadian saja yang tidak bisa diukur karena sifatnya adalah altitude, bagaimana dengan pengasuhnya, perlu dibuat indicator yang harus tercapai secara riil; dari output pengasuhan…."(Hasil Wawancara, Kaprodi, Kadeplek dan Kadepgadik AAL, 16 Mei 2017)

Oleh karena implikasi yang ditimbulkan oleh Implementasi Undang-Undang Guru dan Dosen ini sangat kompleks, mulai kepentingan para dosen dan keluarganya, kelompok dosen, kepentingan peserta didik/ taruna, kepentingan institusi AAL, TNI AL, TNI, pemerintah, Negara dan bangsa serta ketertiban dan keamanan dunia. Dari kepentingan yang sifatnya individualistis yang tergambar pada teori hirarkhi kebutuhan Maslow, eksistensi kelompok dosen, masyarakat yang maju, Negara yang kuat dan mampu menjaga keamanan dunia.

Jenis kepentingan yang terpengaruh adalah kepentingan tentang perilaku dosen yang professional, cakupan kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan ini dari kemampuan dosen, kesejahteraan dosen, peserta didik/ taruna, AAL, TNI AL, TNI dan akhirnya adalah negara yang mempunyai SDM yang berkualitas dan mempunyai daya tangkal terhadap ancaman dari luar. Kepentingan yang dimaksud dalam bab ini adalah kepentingan sekunder, kebutuhan tentang pengakuan secara nasional dan bersifat simbolik yaitu dosen professional yang dibuktikan dengan sertifikasi dosen.

5.4.2 Jenis manfaat yang akan dihasilkan Implementasi Kebijakan Guru dan Dosen.

Jenis manfaat yang langsung diterima oleh kelompok sasaran dalam jangka pendek lebih mudah dilaksanakan dari pada manfaat simbolik atau butuh waktu jangka panjang, manfaat kolektif lebih memungkinkan diimplementasikan dari pada manfaat yang bersifat pribadi, manfaat yang dapat dibagi habis dan bersifat partikulastik/khusus akan mempertajam konflik antar kelompok sasaran.

Pada proses implementasi Undang-Undang No. 14 tahun 2015 tentang Guru dan Dosen, selain mengusung beberapa kepentingan yang sudah dipaparkan pada sub bab sebelumnya, kondisi ini pada dasarnya juga mampu memberikan manfaat dalam jangka waktu pendek kepada beberapa elemen, diantaranya adalah manfaat yang akan dirasakan oleh pemerintah, TNI AL, AAL, Dosen hingga manfaat kepada peserta didiknya. Pendapat tersebut diperkuat oleh pernyataan yang dikemukakan oleh Kepala Sub Dinas Kurikulum, Paban I Rens Spersal dan Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal yang disampaikan pada kesempatan wawancara terkait manfaat yang dihasilkan atas diimplementasikannya kebijakan guru dan dosen ini diantaranya adalah:

> "…Kalau manfaat, tentunya akan dirasakan oleh semua pihak, baik para pemangku kebijakan/pemerintah hingga satuan terkecil yakni peserta didik, namun ada yang sifatnya jangka panjang dan ada yang jangka pendek....." (Hasil Wawancara, Kepala Sub Dinas Kurikulum, 16 Mei 2017).

Hasil wawancara tersebut diatas merupakan data primier, tentang positivesme para stakeholder yang terlibat langsung dalam implementasi kebijakan guru dan dosen, manfaat yang dimaksud oleh informan adalah manfaat dalam jangka pendek sampai dengan manfaat jangka panjang, baik kepada obyek sasaran kebijakan yaitu bidang pendidikan, dari tingkat individu

dalam hal ini dosen, kelompok dosen, lembaga pendidikan dimana dosen tersebut tergabung, pemerintah, Negara dan bangsa dengan mempunyai sumber daya manusia yang mempunyai daya saing tinggi, sehingga membuat institusi TNI AL disegani di kawasan regional, untung-untung berdampak pada keamanan laut internasional.

Sedang pendapat informan lain tentang manfaat dari implementasi kebijakan guru dan dosen tersebut antara lain:

> "….Banyak sekali, terutama pihak pihak yang terlibat dalam dunia pendidikan khususnya di Pendidikan Angkatan Laut...." (Hasil Wawancara, Paban I Rens Spersal, 16 Mei 2017).

Pihak yang terlibat dalam implementasi tersebut antara lain, AAL, para dosen pengampu mata kuliah, kelompok dosen mata kuliah profesi, maupun mata kuliah umum, TNI AL, TNI, Kementerian Pendidikan. Hal tersebut dikuatkan dengan hasil wawancara pihak yang lain, utamanya pembantu aspers kasal selaku Kepala pengawasan kegiatan di sector personalia.

> "….saya rasa manfaat yang didapat oleh TNI AL cukuplah luas, dari manfaat dosen itu sendiri mempunyai kopetensi yang lebih, kepada peserta didik karena diampu oleh dosen-dosen yang mumpuni, TNI AL mempunyai sumberdaya yang berkualitas, serta negara mempunyai angkatan laut yang kuat...." (Hasil Wawancara, Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal, 16 Mei 2017)

Dari pendapat informan tersebut bahwa pendidikan ini manfaatnya akan dirasakan dari dosen, kelompok dosen, peserta didik, lembaga pendidikan dalam hal ini AAL, institusi diatasnya yaitu TNI AL, TNI, kemanan Negara dan bangsa yang mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, sehingga mempunyai dampak deterent tinggi. Sedang menurut dokumen undang-undang system pendidikan nasional yaitu UU No. 20 tahun 2003 pada pasal (1) angka 1:

> “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara”.

Implementasi Undang-Undang No. 14 tahun 2015 tentang Guru dan Dosen, selain mengusung beberapa kepentingan yang sudah dipaparkan pada sub bab sebelumnya, kondisi ini pada dasarnya juga mampu memberikan manfaat kepada beberapa elemen, diantaranya adalah manfaat yang akan dirasakan oleh pemerintah, TNI AL, AAL, Dosen hingga manfaat kepada peserta didiknya. Hal tersebut akan diuraikan secara terperinci sebagai berikut:

(1) Manfaat Pemerintah

Keberadaan guru dan dosen mendapat tempat tersendiri dalam masyarakat, dan dalam bidang pendidikan merupakan faktor kunci dari keberhasilan tujuan pendidikan dan kualitas peserta didik. Meskipun sedemikian strategis peran guru dan dosen, setelah puluhan tahun Indonesia merdeka, ternyata Indonesia belum memiliki undang-undang yang khusus mengatur tentang guru dan dosen.

Kelahiran Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pantas disambut baik, terlepas dari berbagai kelemahan dan kekurangannya. Bagaimana pun strategisnya peran guru dan dosen dalam dunia pendidikan, apabila tidak ada Undang-Undang yang mengaturnya, hal ini tidak saja melahirkan kerumitan dalam pengembangan profesi, juga melemahkan etos kerja guru dan dosen. Dalam konteks ini haruslah dipahami, bahwa Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tidak terlepas dari fungsinya sebagai hukum.

Fungsi peraturan perundang-undangan sebagaimana halnya dengan Undang-Undang No.14 Tahun 2005 meliputi fungsi ketertiban, fungsi keadilan, fungsi penunjang pembangunan, fungsi mendorong perubahan sosial. Atas dasar itu, maka dengan diundangkannya Undang-Undang No.14 Tahun 2005, maka guru dan dosen telah memiliki pijakan dan pegangan dalam menjalankan profesi. Guru dan dosen yang selama ini cenderung hanya dipandang sebagai profesi mulia dan strategis, namun belum diikuti dengan pengembangan dan peningkatan profesi yang berkualiatas dan bermartabat.

Guru dan dosen dituntut beban untuk menghasilkan peserta didik yang bermutu. Diakui memang, ada sejumlah peraturan perundang-undangan yang menyentuh pengembangan dan peningkatan profesi guru, tetapi hal itu lebih kepada aspek prosedur administratif profesi dan bukan menyakut profesi guru dan dosen itu sendiri. Dari sisi inilah perlu diperhatikan azas kemanfaatan dari kehadiran Undang-Undang No.14 Tahun 2005.

Pengesahan Undang-Undang No.14 Tahun 2005 mau tidak mau membawa perubahan mendasar pada dunia profesi guru dan dosen dan dunia pendidikan dimasa datang. Hal ini dapat dipahami dengan mudah sebagaimana dituangkan dalam pasal 4 dan 5 Undang-Undang No.14 Tahun 2005 yang pada intinya menyatakan bahwa: a) Kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional; b) Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta pengabdi kepada masyarakat berfungsi untuk meningkat mutu pendidikan nasional.

Meletakan kedudukan dan fungsi guru dan dosen yang demikian adalah guna mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri serta menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Karena itu menjadi logis, bahwa tercapainya tujuan pendidikan nasional yang diharapkan, hanya apabila guru dan dosen benar-benar menjadi tenaga profesional yang dibuktikan dengan sertifikat pendidik, yaitu bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Disisi lain, tidak semua orang memiliki kesempatan untuk diangkat menjadi guru dan dosen pada satuan pendidikan tertentu, melainkan hanya bagi mereka yang telah memperoleh sertifikat pendidik.

Ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dikemukakan di atas selain berkonsekuensi kepada pengelolaan sumber daya guru dan dosen, manajemen pendidikan, dipihak lain pihak sekaligus Undang-Undang No.14 Tahun 2005 menghendaki terwujudnya peserta didik yang bermutu. Dalam hubungan ini jelas penempatan guru dan dosen sebagai pendidik profesional, tidak hanya melulu berkaitan dengan soal finasial, tetapi berjalan secara integral dengan kualifikasi, komptensi dan sertifikasi pendidik. Mewujudkan guru dan dosen sebagai pendidik profesinal, hanya dapat dicapai apabila ketentuan-ketentuan yang termuat dalam UU No.14 Tahun 2005 dijalankan dengan konsisten dan utuh.

(2) Manfaat terhadap Profesi Dosen.

Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan

nasional, oleh karena itu Dosen memiliki kewajiban sebagai berikut: a) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi pembelajaran; b) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan komptensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni; c) Bertindak objektif dan tidak deskriminatif atas pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu, latar belakang keluarga, status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; d) Menjunjung tingggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik dosen serta nilai agama dan etika; e) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa; f) Dosen yang diangkat oleh pemerintah atau pemerintah daerah wajib menanda tangani pernyataan kesanggupan untuk ditugaskan didaerah khusus paling sedikit 2 tahun; dan g) Dosen wajib menjadi anggota organisasi profesi.

Dari uraian tersebut diatas, maka profesi dosen dapat mengatur sendiri untuk warna dosen mau dibawa kemana, bila ingin profesi dosen disegani, maka perlunya profesi tersebut membuat aturan-aturan yang dapat meningkatkan keberadaan, kualitas, posisi tawar dalam rangka meningkatkan kesejahteraan para dosen sehingga profesi dosen lebih disegani didalam pergaulan dimasyarakat, merupakan kebanggan bila menjadi anggota profesi dosen tersebut.

(3) Manfaat Terhadap Dosen.

Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohoni dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Setiap orang yang akan diangkat

menjadi dosen wajib mengikuti proses seleksi dan Dosen berkewajiban untuk: a) Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat; b) Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; c) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan komptensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni; d) Bertindak objektif dan tidak deskriminatif atas pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu, latar belakang keluarga, status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; e) Menjunjung tingggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik Dosen serta nilai agama dan etika, dan; f) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh personil AAL terkait manfaat yang dihasilkan oleh kebijakan guru dan dosen tercermin pada petikan wawancara dibawah ini:

> "……tunjangan-tunjangan belum ada seperti dilapangan/ maksud kami seperti diumum, sudah diusulkan namun, belum disetujui, dan untuk kenaikan honor mengajar juga belum disetujui, tunjangan keahlian juga belum, Tunjangan dosen/ serdos ada tunjangannya, harapannya di AAL juga diberikan Tunjangan….."(Hasil wawancara dengan Sekar tanggal 22 Mei 2017)

Keinginan beberapa dosen yang berstatus ASN, menginginkan adanya tunjangan sertifikasi dosen seperti di Perguruan Tinggi luar, karena ASN belum mendapat tunjangan kinerja dan uang lauk-pauk, sehingga tunjangan sertifikasi dosen pengganti dari tunjangan kinerja. Kemudian diadakan pendalaman lebih lanjut tentang manfaat dari sertifikasi dosen, maka jawabannya adalah:

> "….karena kalau sertifikasi ini digunakan untuk menjamin kompetensi yang dimiliki dosen AAL, maka kesejahteraan juga harus dipikirkan, jangan sampai sertifikasi dituntut, tapi tunjangan/ kesejahteraan tidak mengikut, jadi jangan dituntut saja utk standar kompetensi, tanpa

> dibarengi tunjangan dosen…..” (Hasil wawancara, ASN Sekar tanggal 22 Mei 2017)

Bahwa selain manfaat yang dirasakan secara umum, berjangka panjang ada keinginnan dari beberapa dosen yang menginginkan manfaat langsung seperti peningkatan kesejahteraan dosen itu sendiri sesuai dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2001 Tentang Tunjangan Dosen dalam perihal pertimbangan dinyatakan sebagai berikut:

> “bahwa dalam rangka lebih meningkatkan mutu, prestasi kerja, pengabdian, dan semangat kerja dosen, dipandang perlu untuk menetapkan tunjangan dosen pada Perguruan Tinggi”.

Pertanyaan yang sama juga dilontarkan pada perwira militer yang pernah menjadi dosen dan sampai sekarang masih berdinas di AAL selama 27 tahun dengan jawaban sebagai berikut:

> “……jadi nanti kalau diterapkan RPL ini bagus untuk menjamin kompetensi tenaga pendidik, jadi tidak personel turun dari kapal, pindah ke AAL langsung ngajar bidang profesi, namun dilaksanakan pengujian di LPM atau dalam hal ini Kapok Gadik…”(Hasil wawancara dengan Pwa TNI AL dinas di AAL selama 27 tahun).

Pendapat tersebut menggambarkan, bahwa saat ini banyak dosen-dosen dadakan, yang kualitas kompetensi pengajarannya masih diragukan karena belum adanya suatu badan yang menyaring kemampuan dari dosen tersebut. Sebagai contoh seorang perwira turun dari kapal, atau pindahan dari mana, yang tidak tahu latar belakangnya, pindah ke AAL langsung diperintahkan mengajar, uji coba mengajar langsung ke peserta didik dalam hal ini Taruna/ Taruni. Harapannya adanya badan *ad hoc* maupun permanen yang berada di Kelompok Tenaga Pendidik (Pok Gadik) dapat melakukan penyaringan kopetensi mengajar awal bagi para perwira pindahan dari luar AAL, sehingga profesi dosen tidak disusupi oleh dosen yang tidak jelas kemampuannya.

> "…..manfaat secara pribadi dengan peningkatan pengetahuan, berdampak kepada kepercayaan diri lebih meningkat, utamanya didepan Taruna, maupun kepada institusi lebih diperhitungkan…." (Hasil wawancara dengan Ltk. Suryanto tanggal 21 Mei 2017).

Implikasi dari kewajiban Guru dan Dosen tersebut, maka pihak pemerintah juga memiliki beberapa kewajiban guna mensukseskan Implementasi Undang-Undang Guru dan Dosen, diantaranya adalah: a) Pemerintah dan pemerintah daerah wajib menyediakan anggaran untuk peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi pendidik bagi dosen dalam jabatan yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat; b) Pemerintah Wajib memenuhi kebutuhan dosen, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik maupun dalam kompetensi secara merata untuk menjamin keberlangsungan satuan pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal serta menjamin keberlansungan pendidikan dasar dan menengah yang diselenggarakan pemerintah; c) Pemerintah dan pemerintah daerah wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru pada satuan pendidikan yang diselenggaran oleh pemerintah, pemerintah daerah dan/atau masyarakat; d) Pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan anggaran untuk meningkatkan profesionalitas dan pengabdian dosen pada satuan pendidikan yang diselenggaran oleh pemerintah, pemerintah daerah dan/atau masyarakat; g) Pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat organisasi profesi dan/atau satuan pendidikan wajib memberikan perlindungan terhadap dosen dalam pelaksanaan tugas; h) Pemerintah, pemerintah daerah wajib memfasilitasi satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat untuk menjamin terlenggaranya pendidikan yang bermutu; i) Pemerintah wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompotensi dosen

pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan atau masyarakat; j) Pemerintah wajib memberikan anggaran untuk meningkatkan profesionalitas dan pengabdian dosen pada satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat; k) Pemerintah, pemerintah daerah masyarakat organisasi profesi dan atau satuan pendidikan tinggi wajib memberikan perlindungan terhadap dosen dalam pelaksanaan tugas; l) Penyelenggara pendidikan yang diselenggarakan masyarakat, wajib memenuhi kebutuhan guru tetap, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, maupun komptensinya untuk menjamin keberlansungan pendidikan; m) Satuan Pendidikan yang diselenggarakan masyarakat wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru; n) Satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan masyarakat wajib membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi dosen; dan o) Organisasi profesi dosen wajib melaksanakan rekomendasi dewan kehormatan dosen.

Kewajiban pemerintah dan masyarakat untuk mewujudkan dosen yang professional dengan ditandai sertifikasi dosen yang telah dikeluarkan Kementerian Pendidikan Tinggi melalui Perguruan Tinggi Pengusul, sehingga diperlukan kebijakan-kebijakan yang sifatnya memperlancar untuk meningkatkan profesionalisme dosen. Undang-Undang No.14 Tahun 2005 dengan kata ” WAJIB”, telah menegasan suatu komitmen yang kuat untuk mewujudkan dosen sebagai pendidik profesional.

Bahkan dari ketentuan yang imperatif yang tidak memiliki sanksi itu justru menjadi faktor kunci dan titik tolak bagi terlaksananya guru dan dosen sebagai pendidik profesional dan mutu pendidikan. Dalam ketentuan Pasal 8 UU No.14 Tahun 2005 yang menentukan, bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik,

kompetensi, sertifikat pendidikan, sehat jasamani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, namun apabila ternyata di dalam penyelenggaraan pendidikan guru dan dosennya tidak memiliki kualifikasi akademik dan sertifikat pendidik, tidak ada sanksi. Kondisi ketentuan hukum yang “setengah hati” ini untuk dilaksanakan. Kalau pun telah dirumuskan secara imperatif, tetapi tidak ada sanksi apabila tidak dilaksanakan atau penyelenggaraan pendidikan yang sudah berjalan ternyata guru dan dosen belum memiliki kualifikasi akademik dan sertifikat pendidik.

Meskipun Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 telah menjadi hukum positif dan menjadi acuan dalam pengelolaan guru dan dosen sebagai pendidik profesional, namun dapat dikatakan Undang-Undang guru dan dosen belum sepenuhnya mampu memberikan stimulan bagi terwujudnya guru dan dosen sebagai pendidik profesional. Ini pun baru dilihat dari sisi kewajiban, belum lagi bagaimana tugas dan dan tanggung jawab guru dan dosen, pemerintah dan masyarakat dalam menyelenggarakan pendidikan. Apalagi menyangkut hak, penghargaan dan penyediaan sarana dan prasana bagi guru dan dosen dalam memacu eksistensi dirinya sebagai pendidik profesional. Artinya, kebijakan-kebijakan yang sudah dituangkan dalam Undang-Undang guru dan dosen sangat tergantung pada kemauan pemerintah sebagai pelaksana undang-undang.

Berbicara Guru dan Dosen sebagai pendidik profesional pada penjelasan sebelumnya telah di singgung, bahwa setiap guru dan dosen wajib memiliki sertikat pendidikan. Bahkan seorang guru dan dosen baru diakui sebagai tenaga professional apabila dapat memberikan bukti sertifikat pendidik. Artinya guru dan dosen baru dapat disebut sebagai pendidik professional apabila telah mendapatkan sertifikat pendidik. Guru dan dosen akan diberikan sertifikat

pendidik apabila telah memenuhi persyaratan dan dapat diperoleh dari perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi. Hal ini berarti setiap guru dan dosen harus berupa memperoleh sertifikat pendidik dan boleh didikatakan merupakan ruh dari Undang-Undang No.14 Tahun 2005 dan dilain pihak akan memberikan *image* terhadap satuan pendidikan. Setidak-tidaknya apabila guru dan dosen yang melaksanakan tugasnya pada satu satuan pendidikan belum memiliki sertifikasi pendidik, maka mutu peserta didik yang dihasilkannya masih dapat digugat, atau setidak-tidaknya diragukan.

Sertifikat pendidik bagi guru dan dosen sedemikian pentingnya, namun Undang-Undang No.14 Tahun 2005 memberikan kelonggaran khusus kepada guru, dimana guru yang belum memiliki kualifikasi akademik dan sertifikat pendidik wajib memenuhi kualifikasi akademik dan sertifikasi pendidik paling lama 10 tahun sejak berlakunya UU No.14 Tahun 2005. Ketentuan ini mengisyaratkan, bahwa setidaknya baru pada tahun 2017 seluruh tenaga guru di Indonesia telah berkualifikasi pendidik profesional. Dengan demikian, maka apabila kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga professional merupakan bagian dari pembaruan sistem pendidikan nasional, maka hasilnya baru dapat kita lihat pada tahun 2017. Apakah ini kemudian terkait dengan kebijakan kedepan bukan hanya sekedar mengukur kesiapan, tetapi lebih jauh melakukan pengukuran kelayakan seorang guru menjalani profesinya.

Undang-Undang No.14 Tahun 2005 menyatakan akan adanya tunjangan profesi, namun secara yuridis tunjangan tersebut baru diperoleh Guru dan Dosen setelah memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan profesinalitasnya. Lebih jauh Undang-Undang No.14 Tahun 2005 menyebutkan, bahwa guru sebagai

tenaga professional mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, komptensi dan sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan. Guru sebagai tenaga profesional sebagaimana yang diinginkan Undang-Undang No.14 Tahun 2005 harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikat pendidik. Kualifikasi akademik berjalan secara integral dengan kompetensi pedagogik (kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik), komptensi kepribadian (kemampuan keperibadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik) dan komptensi professional (kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam), komptensi sosial (kemampuan guru untuk berkomunikasi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesame guru, orang tua/wali dan masyarakat sekitar. Artinya, pendidik professional yang dimaksudkan Undang-Undang Guru dan Dosen ini mengabaikan suatu kondisi Guru dan Dosen yang hanya sekedar mengajarkan materi pelajaran dalam kelas.

Kualifikasi akademik Dosen diperoleh melalui pendidikan program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian. Kualifikasi akademik minimum Dosen, lulusan magister bagi Dosen pada program diploma dan program sarjana, serta lulusan program doktor bagi Dosen pada program pascasarjana. Disamping kualifikasi akademik tersebut, setiap orang yang memiliki keahlian dengan prestasi luar biasa dapat diangkat menjadi Dosen, Ketentuan lain mengenai kualifikasi akademik dosen dan keahlian ditentukan oleh masing-masing senat akademik satuan pendidikan tinggi. Undang-Undang No.14 Tahun 2005 yang sudah berketatapan memutuskan Guru dan Dosen sebagai pendidik profesional, sesunggunnya memperlihatkan bahwa sertifikat

pendidik tidaklah sekedar bermakna memiliki atau bagaimana mendapatkan sertifikat, melainkan sebagai citra Guru dan Dosen dimasa datang pasca lahirnya Undang-Undang No.14 Tahun 2005.

Dengan demikian dapat ditarik sebuah benang merah, bahwa lahirnya kebijakan Undang-Undang Guru dan Dosen bagi pemerintah yang pertama adalah Indonesia saat ini telah memiliki undang-undang yang khusus mengatur tentang guru dan dosen dan yang kedua adalah Indonesia memiliki harapan untuk dapat menerapkan proses pendidikan yang baik yang didukung oleh tenaga pendidik profesional sehingga diharapkan memberikan output hasil didik yang baik pula.

(1) Manfaat TNI AL

Pendidikan tinggi di TNI AL yang dimaksud dalam penulisan ini adalah pendidikan yang mensyaratkan peserta didiknya memiliki kelulusan minimal telah lulus pendidikan menengah keatas seperti pendidikan pembentukan bintara TNI AL (Diktukba), pendidikan pembentukan perwira TNI AL (Diktukpa), Akademi Angkatan Laut (AAL), pendidikan perwira karier (Pwa PK), pendidikan spesialis (Dikspespa), pendidikan lanjutan perwira (Diklapa) dan pendidikan Sekolah Komando Angkatan Laut (Seskoal). Pendidikan TNI AL pada awalnya adalah merupakan pendidikan kedinasan, dimana pendidikan kedinasan adalah pendidikan profesi yang diselenggarakan oleh kementerian lain, atau lembaga pemerintah non kementerian yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dalam pelaksanaan tugas kedinasan bagi pegawai negeri dan calon pegawai negeri. Pendidikan pada saat itu belum mempunyai standarisasi pendidikan tinggi nasional sehingga lulusan dari pendidikan kedinasan tidak dapat disetarakan dengan pendidikan akademik perguruan tinggi lain, yang hasil

lulusan tidak menyandang gelar akademik, dan tidak dapat meneruskan kejenjang pendidikan akademik yang lain. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Kepala Sub Dinas Kurikulum yang menyatakan bahwa:

> "Kalau terkait institusi TNI AL manfaat yang secara nyata dirasakan yakni lebih baiknya sistem pendidikan dalam lingkup TNI AL yang sesuai dengan perguruan tinggi vokasi/kedinasan layaknya perguruan tinggi yang berada dibawah naungan Dikti, adanya standarisasi pendidikan yang saat ini ada 7 standarisasi, adanya kerjasama dengan badan atau lembaga lain yang khusus untuk menilai kualitas lemabaga pendidikan tersebut, seperti BAN-PT maupun BNSP...." (Hasil Wawancara, Kepala Sub Dinas Kurikulum, 16 Mei 2017)

Diberlakukan Undang-undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi ini maka ada beberapa pendidikan di TNI AL yang dinyatakan berjenjang pendidikan tinggi kedinasan jenis vokasional yaitu Kodiklatal, AAL dan Seskoal dengan jenjang diploma, sarjana, magister dan spesialis yang mempunyai hak lulusannya untuk menyandang gelar akademik seperti Ahli pratama, Ahli Muda, Ahli madya, Sarjana terapan dan magister terapan dengan melengkapi dan memenuhi persyaratan yang telah diberlakukan oleh perundang-undangan tentang pendidikan tinggi di Indonesia. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Paban I Rens Spersal yang menyatakan bahwa:

> ".....saat ini ada beberapa pendidikan di TNI AL yang dinyatakan jenjang pendidikan tinggi kedinasan jenis vokasional dengan program diploma, sarjana, magister dan spesialis yang mempunyai hak lulusannya untuk menyandang gelar akademik seperti Ahli pratama, Ahli Muda, Ahli madya, Sarjana terapan dan magister terapan...." (Hasil Wawancara, Paban I Rens Spersal, 16 Mei 2017)

Undang-undang yang digunakan untuk mengatur elemen yang terlibat dalam pendidikan yakni Guru dan Dosen adalah Undang-Undang No. 14 Tahun 2005. Dengan diterapkannya undang-undang tersebut maka secara tidak langsung Institusi TNI AL pada dasarnya juga mendapatkan sumbangsih

kemanfaatannya, hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Kadisdikal TNI AL sebagai berikut:

> "….manfaat yang jelas kita dapat mengukur kualitas dari dosen, bila kita mengetahui kualitas dosen, maka kita dapat memperhitungkan kesempatan, peluang dalam meningkatkan kualitas dosen lebih tinggi lagi, hal tersebut juga dapat mengukur kemampuan dosen untuk ditempatkan sesuai dengan kompetensinya dan mengukur dosen tersebut masih bias berkembang atau tidak…."(Hasil Wawancara, Kadisdikal, 16 Mei 2017).

Menurut kadisdikal dalam petikan wawancara tersebut, dengan adanya Undang-Undang tentang Guru dan Dosen tentunya dapat menunjang upaya dari Institusi Angkatan Laut untuk meningkatkan kualitas dari para dosennya agar dapat lebih berkembang, sehingga nantinya output hasil didik pun juga akan semakin baik pula. Senada dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Kadisdikal, para dosen Ildas, Kama Kum pun menyampaikan pendapat bahwa dengan adanya Undang-Undang tentang Guru dan Dosen yang telah diulas secara terperinci terkait profesionalitas dari tenaga didik, setidaknya dapat menambah motivasi mereka dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, dimana hal tersebut tercermin dalam petikan wawancara dibawah ini:

> "Manfaat kebijakan, untuk dosen mempunyai keinginan lakukan aktulisasi diri terhadap perkembangan metode pengajaran, manfaat peserta didik pengetahuan mudah dipahami dan diserap dan mampu mengaplikasikan pengetahuan dikehidupan nyata, manfaat untuk AAL mempunyai hasil lulusan yang kompetitif, dan membawa baik amamater, manfaat TNI AL pasti mempunyai anggota yang tangguh dan professional, walaupun manfaat itu akan tercapai mungkin pada 2 dekade yang akan datang." (Hasil Wawancara, Kadisdikal, 16 Mei 2017)

Dengan demikian dapat diambil benang merah bahwa manfaat yang diperoleh oleh TNI AL atas di implementasikannya Undang-Undang Guru dan dosen adalah dapat memperbaiki sistem pendidikan dalam lingkup TNI AL yang sesuai dengan perguruan tinggi vokasi/kedinasan layaknya perguruan tinggi

yang berada dibawah naungan Dikti, dengan memciptakan tenaga-tenaga pendidik yang berkualitas guna menghasilkan perserta didik dengan output yang berkualitas pula.

Undang-Undang ini juga menambah dorongan semangat dari para tenaga didik dalam lingkup TNI AL untuk totalitas dalam menjalankan profesinya serta memiliki kemauan yang tinggi untuk mengupgrade kemampuan diri sesuai dengan kompetensi-kompetensi yang disyaratkan, agar dapat memenuhi tuntutan profesionalitas tenaga pendidik sesuai dengan Undang-Undang Guru dan Dosen.

(2) Manfaat AAL

Berlakunya Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen telah membuka hati para *civitas academica* Akademi Angkatan Laut untuk meningkatkan kinerja para tenaga pendidik organik maupun non organik yang selama ini telah men-dharmabaktikan segenap kemampuannya kepada para taruna/ taruni dan perwira siswa Akademi Angkatan Laut. Pada seorang tenaga pendidik harus terdapat empat kompetensi yang kehadirannya tidak bisa ditawar-tawar lagi, yaitu: kompetensi professional, pedagogik, sosial, dan kepribadian. Kompetensi professional menggariskan bahwa secara keilmuan seorang tenaga pendidik harus menguasai bidang keilmuan sesuai dengan profesinya masing-masing. Sementera kompetensi pedagogik mengisyaratkan bahwa tenaga pendidik pun dituntut harus mampu mengajar dengan baik dan benar. Dilihat dari sisi kompetensi sosial seorang tenaga pendidik juga harus mampu berinteraksi dengan lingkungan luar, khususnya lingkungan kegiatan belajar mengajar. Kompetensi kepribadian menekankan bahwa tenaga pendidik dari sisi mental

maupun spritual harus baik sehingga mampu menunjang peningkatan performance anak didiknya. Hal ini didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal yang menyatakan bahwa:

> "….Bagi AAL, tentunya memberikan manfaat yakni tebukanya peluang bagi setiap Gadik AAL untuk melengkapi komptensi yang belum dimilikinya sebagaimana yang disyaratkan dalam undang-undang mulai dari kompetensi professional, pedagogik, sosial, dan kepribadian....." (Hasil Wawancara, Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal, 16 Mei 2017)

Gadik harus mempunyai visi dan misi yang sama, sehingga diharapkan akan menambah keyakinan dan kepercayaan diri dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di AAL. Dari kebutuhan inilah manfaat adanya Undang-Undang Guru dan Dosen akan sangat dirasakan oleh AAL apabila hal tersebut dapat diimplementasikan dengan baik. Akan tetapi yang terjadi saat ini justru sebaliknya, saat ini di AAL pembinaan karier masih belum jelas arahnya sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang tersebut, sebagaimana yang tercermin pada petikan wawancara berikut:

> "….manfaat untuk AAL pemberlakuan kebijakan guru dan dosen ini adalah menstandarisasi dengan kebijakan nasional, dapat melaksanakan akreditasi prodi maupun institusi, syukur-syukur diakui secara nasional dan menjadi kebanganan nasional, dan yang terpenting dapat alokasi anggaran untuk pembinaan oleh kemeterian pendidikan…" (Hasil Wawancara, Dosen Ildas, Kama Kum, 16 Mei 2017)

Lebih lanjut para Dosen Ildas, Kama Kum juga memberikan pernyataan bahwa untuk pengembangan SDM di AAL masih belum jelas ketika hal tersebut ditekuni, sebab dosen di AAL hanya penugasan saja, sehingga muncul asumsi dalam benak para tenaga pendidik "*Untuk apa sekolah lagi, karena nanti juga akan di pindah dan ditempatkan dimanapun harus siap*", dimana hal tersebut

pada akhirnya akan membuat tenaga pendidik mengalami dismotivasi. Hal tersebut tercermin dalam petikan wawancara sebagai berikut:

> "…Dosen untuk AAL masih ngambang, wacana ada tapi anggarannya dari mana? Dapatnya dari mana? Untuk pengembangan SDM seharusnya dari Dikti dapat untuk pengembangan (LPDP), di AAL belum terbayang dapat apa, hanya menjalankan surat perintah, dosen di AAL hanya penugasan, buat apa saya sekolah karena nanti juga pindah, sehingga untuk menekuni dosen setengah hati karena kadang2 penempatannya tidak jelas, ditempatkan dimanapun harus siap…"(Hasil Wawancara, Dosen Ildas, Kama Kum, 16 Mei 2017).

Senada dengan pendapat diatas, Letkol Sarno sebagai staf Dirdik juga menyatakan bahwa karena hal tersebut, saat ini dosen di AAL hanya bisa membuat SAP saja, hal tersebut dikarenakan bahwa mereka sebenarnya tidak pernah memimpikan untuk menjadi dosen, akan tetapi dituntut menjadi dosen. Hal ini tercermin dalam petikan wawancara sebagai berikut:

> "….menjadi dosen di AAL ini hanya sekedar menjalankan surat perintah, karena saya militer yaa lebih bangga bila ditempatkan di kapal atau satuan operasi, istilahnya saya membayar hutang saja, mungkin perlu suatu kebijakan yang membanggakan sehingga dapat menarik kita-kita ini menjadi dosen di AAL…."(Hasil Wawancara, Dosen Profesi,16 Mei 2017).

Dengan demikian, maka dapat ditarik benang merah bahwa sejauh ini pihak AAL belum dapat merasakan secara langsung manfaat dari ditetapkannya Undang-Undang tentang Guru dan Dosen yang disebabkan oleh berbagai faktor alasan, selain karena adanya gap antara aturan institusi dengan undang-undang, juga karena problematika masalah personil yang mengalami keterbatasan.

(3) Manfaat kepada dosen

Sejak digalakkannya reformasi pendidikan, mulai dari kurikulum yang diguna-kan, hingga pengesahan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional yang telah berjalan. Adapun yang tertuang pada Undang-Undang Guru dan

Dosen No.14 Tahun 2005 telah banyak mendongkrak kesejahteraan guru dan dosen ASN (Aparatur Sipil Negara). Hal ini didukung dengan pendapat yang dikemukakan oleh Paban I Rens Spersal yang menyatakan bahwa:

> "Kalau bagi dosen secara umum manfaatnya adalah mendongkrak kesejahteraan guru dan dosen PNS (Pegawai Negeri Sipil), selain merasa bangga karena telah terstandar nasional, dan ada harapan bila nanti pension bisa mengajar diluar, atau bila ada waktu segang dapan ngajar di swasta…" (Hasil Wawancara, Paban I Rens Spersal, 16 Mei 2017)

Sejalan dengan pengesahan Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Selaras dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional maka Visi pembangunan pendidikan nasional adalah "Terwujudnya Manusia Indonesia Yang Cerdas, Produktif dan Berakhlak Mulia". Atau lebih lengkapnya yang tertuang pada Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 pasal 16 menyatakan tentang "guru dan dosen adalah tenaga professional untuk mendukung pencapaian dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional yang isinya antara lain berkembangnya peserta didik menjadi manusia beraklak mulia, sehat, cakap, berilmu, mandiri, kreatif, bertanggung jawab terhadap NKRI, beriman, dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Hal ini didukung dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kepala Sub Dinas Kurikulum yang menyatakan bahwa:

> "…Yang jelas dosen-dosen akan semakin dapat mengembangkan potensi dan kompetensi yang dimilikinya, karena dalam UU Guru dan Dosen sudah ditentukan standarisasi dan kualifikasinya…" (Hasil Wawancara, Kepala Sub Dinas Kurikulum, 16 Mei 2017)

Lahirnya undang-undang di Indonesia selalu diiringi dengan pro dan kontra atas kelahirannya, sikap optimisme versus pesimisme akan beradu ketika sebuah palu telah diketok sebagai tanda dimulainya pengujian terhadap undang-undang baru. Demikian halnya yang terjadi pada Undang-Undang Guru dan

Dosen dianggap sebagai payung hukum bagi pendidik yang menjadi salah satu penentu keberhasilan pendidikan agar mereka termotivasi dan mampu meningkatkan kinerjanya sesuai yang diharapkan. Meskipun demikian dengan diberlakukannya Undang-Undang tentang Guru dan Dosen ini belum sepenuhnya mampu menyelesaikan permasalahan yang ada. Tersurat jelas dalam Undang-Undang tersebut bahwa pemerintah menjamin pemarataan kesempatan pendidikan bagi Guru dan dosen dalam kondisi apapun, terutama pada jenjang pendidikan Guru yang masih belum sarjana. Hal ini mengandung arti bahwa pemerintah harus menjamin terlaksananya kualifikasi pendidikan bagi seluruh Guru dan Dosen ke jenjang yang lebih tinggi. Hal ini didukung dengan pendapat yang dikemukakan oleh Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal yang menyatakan bahwa:

> "….Manfaat yang akan dirasakan oleh dosen yakni semakin jelasnya kedudukan dosen dalam struktural yang nantinya juga akan mempengaruhi kejelasan kompensasi dan tunjangannya....."(Hasil Wawancara, Kepala Sub Dinas Kurikulum, 16 Mei 2017)

Manfaat umum yang diperoleh guru dan dosen dengan diberlakukannya Undang-Undang Guru dan Dosen adalah sebagai berikut (a) Adanya kebijakan yang menopang kesejahteraan guru dan dosen antara lain: tunjangan profesi dan tunjangan khusus. Sehingga ini akan sangat membantu meningkatkan taraf hidup seorang Guru dan dosen; (b) Adanya pasal yang mengatur tentang perlindungan bagi guru dalam menjalankan tugas profesinya. Sehingga dalam melaksanakan fungsinya guru dan dosen diharapkan tidak ragu lagi dalam berbuat dan mengambil keputusan/tindakan yang dianggap perlu dilakukan selama hal tersebut tidak keluar dari jalur hukum; (c) Undang-Undang Guru & Dosen memberikan stimulus dan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kualifikasi akademik, kompetensi, serta kemampuan dan hal lain yang

dipersyaratkan dalam rangka menjadi Guru Profesional; (d) Dengan lahirnya Undang-Undang ini maka profesi Guru dan Dosen tidak bisa dipandang sebelah mata lagi, karena profesi ini sama derajat, harkat dan martabatnya dengan profesi lain; (e) Manfaat kepada peserta didik

Upaya pembenahan Sepuluh Komponen Pendidikan harus mampu menampilkan potret penyelenggaraan pendidikan yang betul-betul dapat menjawab tuntutan zaman dan kebutuhan akan hasil didik yang berkualitas. Oleh karena itu, Dosen dan Pengasuh harus ahli dalam bidang pengetahuan sesuai disiplin ilmu yang dikuasainya, serta mutlak menguasai ilmu keguruan seperti, Cara Memberikan Instruksi, Metodologi, Kepemimpinan dan Psikologi Pendidikan. Undang-Undang Guru dan Dosen yang komponen pentingnya adalah membentuk dosen yang berkualitas, tentunya akan memberikan manfaat yang luar biasa bagi para peserta didik secara umum, tidak terkecuali dalam lingkup khusus lokus penelitian ini yakni peserta didik di Akademi Angkatan Laut (AAL). Hal tersebut dikarenakan ditangan tenaga didik yang berkualitas, akan diperoleh hasil belajar peserta didik yang berkualitas pula, dalam arti hasil belajar yang sesuai atau melebih harapan pemangku kepentingan (sesuai atau melebihi standar pendidikan yang ditetapkan).

(4) Manfaat kepada peserta didik.

Upaya pembenahan Sepuluh Komponen Pendidikan harus mampu menampilkan potret penyelenggaraan pendidikan yang betul-betul dapat menjawab tuntutan zaman dan kebutuhan akan hasil didik yang berkualitas. Dosen dan Pengasuh harus ahli dalam bidang pengetahuan sesuai disiplin ilmu yang dikuasainya, serta mutlak menguasai ilmu keguruan seperti, cara Memberikan Instruksi, Metodologi, Kepemimpinan dan Psikologi Pendidikan.

Undang-Undang Guru dan Dosen yang komponen pentingnya adalah membentuk dosen yang berkualitas, tentunya akan memberikan manfaat yang luar biasa bagi para peserta didik secara umum, tidak terkecuali dalam lingkup khusus lokus penelitian ini yakni peserta didik di Akademi Angkatan Laut (AAL). Hal tersebut dikarenakan ditangan tenaga didik yang berkualitas, akan diperoleh hasil belajar peserta didik yang berkualitas pula, dalam arti hasil belajar yang sesuai atau melebihi harapan pemangku kepentingan (sesuai atau melebihi standar pendidikan yang ditetapkan). Hal ini didukung dengan pendapat yang dikemukakan oleh Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal, Kepala Sub Dinas Kurikulum dan Paban I Rens Spersal yang masing-masing menyatakan bahwa:

> "….Dengan semakin tertatanya struktur dan elemen dalam sistem pendidikan, maka peserta didik akan memperoleh manfaat yang besar atas kualitas sistem pendidikan dan tenaga didiknya, sehingga terbuka peluang untuk memperoleh hasil belajar yang baik pula..." (Hasil Wawancara, Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal, 16 Mei 2017)

Hasil wawancara ini meggambarkan bahwa secara bertahap AAL melengkapi struktur organisasi pendidikan, sehingga tercipta system pendidikan yang menerapkan azas pendidikan sesuai dengan petunjuk administrasi pendidikan di TNI AL sesuai isinya yaitu: 1) Tujuan. Penyelenggaraan pendidikan prajurit TNI Angkatan Laut selalu berpegang kepada tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan kebutuhan organisasi; 2) Kejuangan dan Profesionalisme. Pendidikan prajurit TNI Angkatan Laut memberikan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan tetap menjamin keseimbangan pengembangan dan pemantapan semangat kejuangan; 3) Daya Guna dan Hasil Guna. Penyelenggaraan pendidikan dan prajurit TNI Angkatan Laut harus dilaksanakan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk mencapai hasil yang optimal; 4) Dinamis dan Kenyal. Penyelenggaraan pendidikan prajurit TNI Angkatan Laut

harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan sistem senjata serta perkembangan Iptek; 5) Keterpaduan. Dalam pembinaan pendidikan prajurit TNI Angkatan Laut harus memiliki keterpaduan baik sistem maupun pola, serta keterpaduan antara lembaga pendidikan dengan instansi terkait; 6) Pengembangan Kepribadian. Pendidikan prajurit TNI Angkatan Laut harus mampu mengembangkan kepribadian secara wajar yang diarahkan pada pengembangan umum manusia Indonesia seutuhnya.

Hal tersebut diperkuat oleh pendapat informan lain yang menyatakan bahwa bila dosen sudah mempunyai standar kompetensi tentang pengajaran, maka diharapkan hasil didiknya akan mempunyai kualitas lebih baik dan optimal pemanfaatan sarana dan prasarananya. Adapun hasil wawancara terhadap informan lain sebagai berikut:

> "Ya kalau pada Dosen, pengasuh dan pengajarnya semua mampu memenuhi kualifikasi dan standarisasi yang telah ditetapkan dalam UU Guru dan Dosen...pastinya hasil belajar para peserta didik akan sesuai atau melebih harapan pemangku kepentingan (sesuai atau melebihi standar pendidikan yang ditetapkan)" (Hasil Wawancara, Kepala Sub Dinas Kurikulum, 16 Mei 2017)

Semakin berkualitasnya tenaga pendidik, maka harapannya akan semakin berkualitas pula output peserta didik yang dihasilkan, Dari hasil wawancara, penelitian dokumen dan pengamatan lapangan bahwa manfaat untuk meningkatkan kesejahteraan dosen, dengan menerimakan tunjangan dosen sesuai Keputusan Presiden nomor 9 tahun 2001 tentang Pemberian Tunjangan Dosen kepada dosen AAL sangat diperlukan sesuai dasar pertimbangan surat keputusan tersebut yang berbunyi "bahwa dalam rangka lebih meningkatkan mutu, prestasi kerja, pengabdian, dan semangat kerja dosen, dipandang perlu untuk menetapkan tunjangan dosen pada Perguruan Tinggi.

Manfaat dari implementasi kebijakan guru dan dosen dapat dirasakan dari dosen sendiri, peserta didik/ taruna, institusi dalam hal ini AAL, TNI AL dan akhirnya bermanfaat kepada pemerintah dan negara. Adapun manfaat yang diterima sangatlah berbeda dari manfaat yang langsung dinikmati sampai dengan manfaat simbolik, untuk manfaat langsung diterima oleh peserta didik, yaitu adanya dosen yang mempunyai kopetensi lebih baik, secara pedagogic maupun ilmu pengetahuan. Manfaat untuk dosen adalah manfaat kebanggaan karena telah terstandarisasi, manfaat kesempatan mengajar diluar bila ilmunya dibutuhkan, dan harapannya ada tunjangan profesi dosen yang diberlakukan sama seperti PTN yang lain.

5.4.3 Derajat perubahan yang diinginkan

Pembentukan sebuah peraturan perundang-undangan umumnya dilandasi adanya polemik atau permasalahan dalam suatu negara yang mana permasalahan tersebut belum memiliki sarana yang mengaturnya. Tidak terlepas dari hal tersebut, adanya pembentukan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, juga tidak terlepas karena adanya permasalahan terkait profesionalisme guru dan dosen. Sehingga, dengan di sahkannya Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen ini, kedalaman permasalahan profesionalisme dosen disuatu tempat akan berdampak pada sejauhmana perubahan yang diinginkan dari pemberlakuan kebijakan tersebut. Perubahan tersebut dapat dipandang dari prespektif lokus/tempat seperti lingkungan dosen/ lingkup profesi dosen, lingkup Lembaga pendidikan, lingkup TNI AL, TNI, Pemerintah serta lingkup bangsa dan Negara. Sedang dalam

prospektif affektif/ sikap dapat ditinjau dari dimensi perilaku, sikap dan etos kerja, penampilan, pengetahuan, metode.

Perubahan sikap dan perilaku dosen akan sulit diimplementasikan dibandingkan dengan derajat perubahan yang bersifat pengetahuan, materiil/ kebendaan, ataupun metode pengajaran. Perubahan fisik lebih mudah dilaksanakan, seperti penambahan sarana prasarana, proses belajar mengajar dan sifatnya tangable/ berbentuk. Adapun derajat perubahan hasil wawancara, pengumpulan dokumen-dokumen pendukung serta hasil pengamatan selama penelitian secara diskriptif hasilnya sebagai berikut:

(1) Perubahan Yang diinginkan Pemerintah.

Perubahan dampak dari implementasi kebijakan guru dan dosen yang diingkan terjadi dibeberapa sector, antara lain perubahan pembuat kebijakan dalam hal ini pemerintah, pelaksana perubahan yaitu institusi lembaga pendidikan dan lebih penting adalah sasaran obyek perubahan yaitu para dosen dan kelompok dosen, serta obyek dampak dari implementasi kebijakan dosen ini adalah para hasil didik/ perwira-perwira lulusan AAL, “dimana dalam teori pendidikan hasil didik merupakan cerminan dari pendidik dalam hal ini dosen”, walaupun masih ada factor-faktor lain yang mempengaruhi output dari hasil proses belajar mengajar, adapun hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada sumber informan bagaimana derajat perubahan yang diinginkan oleh pemerintah? Adapun jawabannya sebagai berikut:

> “….Kalau perubahan yang dinginkan oleh pemerintah atas hal ini yaitu agar pendidikan nasional, baik secara kualitas maupun kuantitas menjadi lebih, kreatif, inovatif, dan produktif….” (Hasil Wawancara, Kepala Sub Dinas Kurikulum, 16 Mei 2017)

Sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945 Pasal 31 ayat (3) yang berbunyi: "Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa," dan ayat (5) yang berbunyi: "Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.", sesuai undang-undang guru dan dosen tersirat bahwa undang-undang tersebut bertujuan untuk memperbaiki pendidikan nasional, dari kualitas maupun kuantitas, sehingga sumber daya manusia Indonesia lebih berilmu, beraklak mulia, beriman, kreatif, inovatif, produktif, serta terampil dibidangnya demi meningkatkan kesejahteraan bangsa. Dimana perbaikan mutu pendidikan nasional yang dimaksud meliputi, Sistem Pendidikan Nasional, Standar Kurikulum, Kualifikasi kompetensi Dosen.

Dari hasil pengamatan peneliti bahwa secara nyata keinginan derajat perubahan telah ditetapkan oleh Pemimpin TNI AL dengan mengeluarkan kebijakan beasiswa bagi Perwira yang belum mempunyai gelar akademik, untuk menempuh pendidikan di dalam maupun diluar negeri untuk mendapatkan gelar akademik, sehingga perubahan yang diinginkan sifatnya adalah kemampuan, atau kebijakan yang memerlukan waktu yang cukup lama.

Dalam kaitannya dengan dosen profesional sebagai pengajar, maka pentingnya dosen professional yang memenuhi standar kualifikasi diatur dalam pasal 8 Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) yang menyebutkan bahwa dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Lebih dalam lagi

pada pasal 10 ayat (1) UUGD dan Pasal 28 ayat 3 PP 19 tahun 2005 tentang SNP dijelaskan bahwa kompetensi guru yang dimaksud meliputi (a) Kompetensi pedagogik; (b) Kompetensi Kepribadian; (c) Kompetensi profesional; dan (d) Kompetensi sosial. Penjelasan diatas didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Paban I Rens Spersal yang menyatakan bahwa:

> "Menciptakan guru dan dosen yang profesional sesuai dengan standar dan kompetensi yang disyaratkan, sehingga di AAL dapat mencetak perwira yang Tanggap, Tanggon, Trengginas dan berkelas dunia" (Hasil Wawancara, Paban I Rens Spersal, 16 Mei 2017)

Profesionalitas guru dan dosen memang menjadi salah satu syarat utama mewujudkan pendidikan bermutu, dan karenanya, pemerintah telah mengupayakan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan profesionalitas guru dan dosen di Tanah Air dengan program-program pilihan antara lain, mewajibkan dosen S-1 harus minimal adalah S-2, program sertifikasi dosen. Undang-Undang Guru dan Dosen merupakan perwujudan dari program sistem pendidikan Indonesia yang difungsikan untuk mengayomi atau melindungi Guru dan Dosen dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar. Secara garis besar Undang-Undang Guru dan Dosen berfungsi untuk mengatur dan memprogram kembali aspek-aspek pendidikan yang masih sarat dengan kualitas yang tidak bermutu. Dengan adanya Undang-Undang Guru & Dosen diharapkan Tenaga Pendidik di Indonesia akan semakin terjamin kualitasnya, yang akhirnya akan terwujud Mutu Pendidikan yang sesuai dengan target yang telah di tetapkan sebelumnya. Penjelasan ini diperkuat dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Kepala Sub Dinas Kurikulum, yang menyatakan bahwa:

> "Ya secara umum tentunya pemerintah menginginkan adanya perubahan yang signifikan terhadap mutu pendidikan nasional, tak terkecuali pada pendidikan yang berbasis vokasi kedinasan" (Hasil Wawancara, Kepala Sub Dinas Kurikulum, 16 Mei 2017)

Undang-undang guru dan dosen merupakan derivatif dari undang-undang system pendidikan nasional, dimana pada pasal 39 ayat (2) undang-undang nomor 20 tahun 2003 dimana pendidik dalam halini dosen merupakan tenaga professional yang bertujuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mengembangkan potensi sumberdaya manusia Indonesia untuk menjadi manusia, berakhlak mulia, sehat, cakap, berilmu, kreatif, terampil, mandiri, menjadi warga Negara yang demokratis, beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

(2) Derajat perubahan yang diinginkan TNI AL

Dalam perkembangan dunia pendidikan di lingkungan TNI AL, khususnya di lembaga pendidikan setingkat perguruan tinggi, seperti Seskoal, Akademi Angkatan Laut (AAL) dan Sekolah Tinggi Teknologi Angkatan Laut (STTAL) seyogyanya sudah mengikuti peraturan yang diterapkan Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi RI (Kemenristekdikti), terkait dengan akreditasi institusi maupun program pendidikan (Prodi).

Pada institusi TNI AL atas ditetapkannya Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen juga mengharapkan beberapa derajat perubahan, dimana diantaranya seperti yang dikemukakan oleh Kadisdikal yang tercermin dalam petikan wawancara dibawah ini:

> "….derajat perubahan yang kita inginkan adalah perubahan yang bertingkat, berlanjut, terprogram, memenuhi azas-azas pembinaan pendidikan yaitu azas tujuan, berdaya guna dan berhasil guna, dinamis dan kenyal, keterpaduan, kejuangan dan professional dan azas pengembangan kepribadian, bila sudah tercapai maka akan diteruskan kepada sasaran selanjutnya, jangka menengah dan jangka panjang, yang akhirnya tercapai tujuan dosen professional yang dibuktikan dengan sertifikasi dosen…." (Hasil Wawancara, Kadisdikal, 16 Mei 2017).

Pernyataan Kadisdikal tersebut memiliki makna bahwa pihak TNI AL menghendaki perubahan atas di tetapkannya Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen secara bertahap, bertingkat dan berlanjut dimulai dari tidak adanya sertifikat yang dimiliki oleh para dosen, tidak ada ukuran yang jelas pada level kopetensi yang disyaratkan seberapa, maka nantinya akan diperoleh kejelasan pada level seberapa sertifikat yang diperoleh oleh dosen tersebut dan kemudian berlanjut ke level berikutnya sehingga pada saat nya nanti akan tercapai kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi dosen pada level tertinggi.

Harapan perubahan lain dengan ditetapkannya Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen juga diungkapkan oleh para dosen Ildas, Kama Kum yang menyatakan bahwa:

> "…..Kurikulum K13 ada perubahan pembelajaran, menjadi siswa aktif, vokasi diharapkan siswa aktif, sehigga vokasi menjadi kurikulum K13, dan di AAL dengan berlakunya vokasional perlu adanya perubahan metode pengajaran yang klasikal, mejadi pengajaran CLAB atau kelas dan laboratorium, atau langsung dipraktekkan…." (Hasil Wawancara, Dosen Ildas, Kama Kum, 16 Mei 2017)

Akan tetapi derajad perubahan yang diharapkan oleh para dosen Ildas, Kama Kum tidak serta-merta dapat terwujud, hal tersebut dapat disebabkan karena adanya beberapa hambatan diantaranya adalah kebijakan dalam pendidikan tinggi umum (sipil) dengan pendidikan tinggi militer. Kondisi ini tercermin pada petikan wawancara yang diungkapkan oleh Dosen Ildas, Kama Kum, selengkapnya sebagai berikut:

> "…..hambatannya adalah masalah model pembelajaran CLAB apakah SKSnya dihitung sama dengan yang hanya diklas saja, yaitu 1 SKS 16 Jam pelajaran, bagaimana dengan honorarium pengajar klas dengan laboratorium?, masih banyak lagi seperti keterbatasan personel laboran, cepatnya para pejabat yang merangkap dosen untuk TOA (tour of area) maupun TOD (tour of duty)….."(Hasil Wawancara, Dosen Ildas, Kama Kum, 16 Mei 2017)

Petikan wawancara tersebut mencerminkan adanya kendala serius yang menjadi diding penghalang perubahan yang diharapkan oleh TNI AL. Oleh karena itu, perlu segera di lakukan pengkajian atas sinergitas kebijakan dalam pendidikan tinggi umum (sipil) dengan pendidikan tinggi militer yang menyangkut Guru dan Dosen tersebut. Kondisi ini mengundang komentar dari Kepala Sub Dinas Kurikulum yang menyatakan bahwa:

> "…Harapan kami, akan segera ditemukan solusi untuk mengatasi semua hambatan dalam pendidikan di TNI AL terutama terkait sinergitas kebijakan dalam pendidikan tinggi umum (sipil) dengan pendidikan tinggi militer yang menyangkut Guru dan Dosen tersebut…."(Hasil Wawancara, Kepala Sub Dinas Kurikulum, 16 Mei 2017)

Pernyataan tersebut menggambarkan bahwa Kepala Sub Dinas Kurikulum menyadari betul bahwa problematika terkait implementasi UU Guru dan Dosen ini menjadi bola liar yang tidak segera mengarah pada tujuan awalnya, maka sangat diharapkan para pemangku kebijakan untuk segera mengambil langkah strategis, guna mengatasi permasalahan tersebut. Perlu adanya kebijakan yang sifatnya mengatur di TNI atau TNI AL (*Top-down Policy*) terhadap pemebrlakuan Undang-undang 14 tahun 2005, sehingga seluruh lembaga pendidikan menerapkan dan mengawasi pemberlakuan kebijakan dengan memberikan sanksi. Saat ini undang-undang 20 tahun 2003 adalah produk dari kelembagaan/ kementerian samping, sehingga lembaga pendidikan dibawah kementerian lain, belum begitu baik untuk merespon karena kedudukan pembuat kebijakan yang sejajar horizontal.

(3) Derajat perubahan yang diinginkan AAL

Berdasarkan data tenaga pendidik TNI AL yang dirangkum oleh Ibu Umi Salamah selaku staff Dirdik menunjukkan bahwa 90% tenaga pendidik Seskoal belum berkualifikasi S3 dan 82% tenaga pendidik AAL belum berkualifikasi S2

dan S3, serta ada kekurangan kompetensi di Sesko TNI di tingkat Seskoal dan Dikspespa di tingkat AAL sebanyak 3%. Disamping itu sampai saat ini belum dilakukan sertifikasi guru/dosen di lingkungan AAL karena ada persyaratan utama yang perlu dikoordinasikan pada tingkat pusat. Hal ini juga lah yang mempengaruhi motivasi dan komitmen tenaga pendidik TNI AL, sehingga apabila ditempatkan sebagai tenaga pendidik (gadik) personil TNI AL merasa bukan jabatan yang membanggakan. Penjelasan ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan Paban I Rens Spersal, yang menyatakan bahwa:

> "….Agar segera memperbaiki kualitas, kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi tenaga pendidik TNI AL yang mengajar di AAL sesuai dengan yang disyaratkan oleh undang-undang, dan perlunya koordinasi ke Kementerian lain dalam hal ini Mendiknas, agar tidak diberlakukan diskriminasi dalam penerapan kebijakan guru dan dosen ini…."(Hasil Wawancara, Dosen Ildas, Kama Kum, 16 Mei 2017).

Amanat undang-undang Guru dan Dosen, sertifikasi dilaksanakan paling lambat 10 tahun setelah undang-undang disahkan atau tahun 2015. Berdasarkan tuntutan Undang-Undang tersebut, maka peningkatan kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi tenaga pendidik TNI AL menjadi derajad perubahan yang sangat mendesak untuk dilakukan.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Dosen Ilmu dasar, Kepala mimbar hukum, dimana menurut mereka derajad perubahan yang diharapkan oleh AAL masih menemui jalan terjal yang tak mudah untuk dilakukan, sebagaimana tertuang dalam petikan wawancara berikut:

> "…Persiapan-persiapan prodi-prodi agak kurang, dosen-dosen belum tahu dengan pendidikan vokasi, perangkatan keras belum siap, administrasi belum siap, keinginan dosen yang masih setengah-setengah dan dalam perjalanan pemberlakukan UU ini masih terseok-seok….."(Hasil Wawancara, Dosen Ildas, Kama Kum, 16 Mei 2017).

Kondisi tersebut di perkuat dengan pendapat yang dikemukakan oleh dosen PNS (Sekar Gol IV) yang menyatakan bahwa:

> "…perubahan peraturan dosen yang mengajar harus S-2, bagaimana dengan dosen profesi yang rata-rata lulusan AAL/ Capa yang belum punya gelar akademik?…"(Hasil Wawancara, dosen PNS (Sekar Gol IV), 16 Mei 2017).

Sebelum tahun 2015 memang sempat menjadi kendala, sehubungan temuan hal tersebut, maka TNI AL dalam hal ini Aspers Kasal, telah melakukan kerjasama yang intinya bahwa lulusan AAL yang belum mempunyai gelar mendapat gelar arfermasi dari Menristek Dikti menjadi lulusan AAL diakui sebagai lulusan D-4 Terapan. Kemudian hal tersebut ditimpali lagi persyaratan dosen oleh PNS sekar dengan komentar sebagai berikut:

> "….kompetensi harus terukur, profesionalitas terukur dengan sertifikasi, bagaimana dengan kesejahteraan dosennya? Kesejahteraan dilapangan, pawasjar belum disetujui, diluar ada tunjangan serdos, sertifikasi untuk menjamin lulusan, maka perlu juga adanya serdos, karena mengajar memerlukan keahlian yang lain maka perlu serdos…."(Hasil Wawancara, dosen PNS (Sekar Gol IV), 16 Mei 2017).

Petikan wawancara diatas mengandung makna bahwa perlu kiranya para pemangku kebijakan di lingkungan AAL untuk segera membuat terobosan-terobosan agar pemberlakuan kebijakan guru dan dosen ini dapat direalisasikan di AAL, tanpa mengharapkan tunjangan profesi. Pemberlakukan Undang-Undang Guru dan Dosen ini sebagai payung-payung hukum terhadap kebijakan derivative bawahnya yang sifatnya mengatur, seperti Perkasal, Bujukbin dan kebijakan lainnya.

Dalam Perkasal Nomor 1/1/2011 tentang Petunjuk Teknis Pembinaan Tenaga Pendidik Belum diatur secara jelas tentang mekanisme rekruitmen tenaga pendidik, pengurus NUGN dan NIDN, jabatan akademik, dan selanjutnya

mekanisme jabatan lektor kepala dan guru besar. Jangka waktu tenaga pendidik, serta mekanisme pendidikan dan latihan untuk peningkatan kualifikasi dan kompetensi sebagai penjabaran dan diatur dalam Undang-Undang Guru dan dosen. Inilah derajad perubahan yang sesungguhnya diharapkan oleh AAL yang hingga saat ini masih belum terpenuhi.

(4) Derajat perubahan yang diinginkan dosen

Dosen menurut Petunjuk Teknis Pembinaan Tenaga Pendidik TNI AL adalah tenaga pengajar yang dikarenakan tingkat pengetahuan dan kecakapannya diberikan tugas untuk mengajar ilmu pengetahuan universal atau pengetahuan lingkup Pertahanan Negara kepada peserta didik di lembaga pendidikan perwira pada lembaga pendidikan pengembangan umum (dikbangum). Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah RI No. 37 tahun 2009 tentang dosen. Dosen didefinisikan sebagai tenaga pendidik profesional dan ilmuwan melaksanakan tugas utama mentransformasikan, menyebarluaskan ilmu pengetahuan, dan mengembangkan teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan melakukan pengabdian masyarakat.

Berdasarkan dua definisi tersebut, maka saat ini para dosen atau tenaga pendidik di lingkup pendidikan TNI AL baik pada Seskoal maupun AAL mengehendaki adanya perubahan dalam struktur pengelolaan pendidikan dalam tataran pendidikan tinggi vokasi kedinasan di TNI AL. Hal tersebut dikarenakan adanya keinginan dari pada dosen atau tenaga pendidik tersebut untuk memenuhi persyaratan profesionalitas yang diamanatkan oleh undang-undang. Kondisi tersebut tercermin pada petikan wawancara sebagai berikut:

> "….Perlunya adanya 1 kolom dimintakan ke Dikti untuk kompetensi para dosen-dosen profesi tersebut yang berdasarkan pengalaman tugas di KRI/ pasukan terus mengajar di AAL? Adanya sertifikasi yang harus dikeluarkan oleh profesi masing-masing sebagai bahan pertimbangan

> pemimpin lembaga pendidikan tersebut untuk menilai personel yang bersangkutan mampu mengajar di AAL….."(Hasil Wawancara, dosen PNS (Sekar Gol IV), 16 Mei 2017).

Pendapat tersebut juga diperkuat dengan pendapat lainnya yang dikemukakan oleh dosen PNS (Sekar Gol IV) yang menyatakan bahwa harapan profesionalitas dari Dosen tersebut bukan hanya di berikannya kesempatan untuk memperoleh sertifikasi, melainkan juga mendapatkan tunjangan-tunjangan lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Dikti untuk perguruan tinggi umum. Hal tersebut tercermin dalam petikan wawancara dibawah ini:

> "….Yang banyak diungkapkan oleh para dosen, mereka menginginkan perubahan pada struktur pengelolaan pendidikan dalam tataran pendidikan tinggi kedinasan di TNI AL sehingga dapat memenuhi persyaratan profesionalitas yang diamanatkan oleh undang-undang, kalua perlu diadakan jabatan fungsional di AAL, sehingga ada dosen yang betul-betul kerjanya hanya mengajar, melakukan evaluasi proses belajar mengajar, memberikan treatment tindakan kelas dan penelitian…" (Hasil Wawancara, Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal, 16 Mei 2017)

Hasil wawancara tersebut menuntut organisasi menyerupai pendidika tinggi (PT) diluar, baik PT negeri maupun swasta, dimana strukturnya ada Senat, Direktur, Pembantu direktur bidang akademik, bidang kemahasiswaan dan bidang keuangan, setelah itu baru ada kepala jurusan maupun langsung kepala program studi (Kaprodi), lalu ada badan penjaminan mutu, internal maupun eksternal dan badan penelitian serta pengabdian masyarakat, jabatan dosen fungsional. Pada saat ini fungsi-fungsi itu sudah diemban oleh masing-masing direktur, yang dapat diilustrasikan sebagai berikut: untuk direktur diemban oleh Gubernur, sedang pembantu direktur tugas dan fungsinya sudah diemban oleh sekretaris lembaga dan para direktur. Namun disisi lain pendapat informan ada yang sangat berbeda, karena memandang pemberlakuan kebijakan dosen ini

dari prespektif kesejahteraan dosen, haknya dulu diutamakan sedang kewajiban menyesuaikan. Petikan wawancaranya adalah sebagai berikut:

> "…Para Dosen tidak ada ketergantungan dengan sertifikat, di UU sertifikat merupakan persyaratan, karena di AAL dosen tidak ada tunjangan profesi dosen, maka saat ini diabaikan, jadi untuk pemberlakuan UU no. 14/2005 sangat sulit untuk direalisasikan, butuh upaya yang sangat ektra, atau kebijakan baru yang memberikan suatu mitivasi…"(Hasil Wawancara, Letkol Sarno sebagai staf Dirdik, 16 Mei 2017).

Hasil wawancara tersebut menggambarkan bahwa dengan adanya sertifikasi dosen tersebut dosen tambah berat tugasnya, namun tidak dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan, karena para dosen di AAL sudah mendapat tunjangan jabatan structural dan tunjangan remunerasi/tunjangan kinerja serta Uang Lauk Pauk (ULP) untuk yang militer, sedang untuk ASN hanya mendapatkan gaji, tunjangan jabatan dan kinerja. Menjadi pekerjaan para implementator kebijakan untuk mengusahakan tunjang sertifikasi dosen, diberlakukan untuk para dosen di lembaga pendidikan AAL maupun TNI AL. Seperti dibawah departemen perhubungan, departemen keuangan dll. Penelusuran dokumen dan hasil pengamatan bahwa dosen di AAL yang tadinya hanya mengajar saja, saat ini diwajibkan untuk melaksanakan penelitian dan pengabdian masyarakat, sedang kurikulum yang dahulu menggunakan system jam pelajaran (Jampel) dirubah menjadi Sistem Kredit Semester (SKS), kemudian metode mengajar yang dahulu sifatnya kuliah biasa dijadikan system instruksional vokasi, dimana para dosen merubah cara pembelajaran yang dahulu berfakus kepada dosen, dirubah menjadi berfokus pada kemampuan dasar yang harus dikuasai dan dipahami para peserta didik, sehingga setiap mata kuliah wajib untuk dilakukan praktek yang aplikatif dengan sasaran

kompetensi dan ketrampilan yang harus dikuasai dalam menunjang bekerja di kedinasan nantinya.

Perubahan yang bersifat *untangible* / tidak tampak seperti sikap kerja, motivasi mengajar, semangat kerja, kurang dapat ditumbuhkan pada dosen AAL bila tidak ada sanksi maupun *reward* secara nyata, dalam dokumen bahwa dosen yang professional mendapatkan tunjangan sertifikasi dosen, namun yang berlaku di AAL dosen hanya mendapatkan honor mengajar yang besarnya perjam/ pelajaran Rp.80.000,- untuk tunjangan sertifikasi dosen diganti dengan tunjangan kinerja (Tunkin), sedang sanksi yang ada diundang-undang tidak diberlakukan di AAL, karena pemberian tunkin bukan akibat dari pemberlakuan kebijakan guru dan dosen.

Dari uraian diatas derajat perubahan akibat pemberlakuan kebijakan ini mencakup perubahan sikap kerja, skill mengajar termasuk tindakan kelas, pengetahuan dan metode pengajaran, dari berorientasi capaian pengetahuan saja menuju capaian kompetensi dasar untuk berkarya, dari terstandar lokal menjadi standar nasional, sarana prasarana pendidikan yang membutuhkan banyak laboratorium, maupun alins/ alongins, peningkatan motivasi dengan penerimaan tunjangan profesi seperti PTN lainnya, perubahan sikap implementator TNI AL dan AAL yang masih mempertahanankan nama AAL akibat sejarah.

5.4.4 Kedudukan pembuat kebijakan.

Letak kedudukan pengambil kebijakan sangat menentukan keberhasilan implementasi suatu kebijakan, kedudukan yang dimaksud dalam elemen ini adalah kedekatan pengambil kebijakan ini dengan kekuasaan pusat, kedudukannya langsung mengatur dari institusi, kelompok sasaran yang menjadi

obyek hokum dalam kebijakan ini, seperti dosen AAL sangat respek apabila yang membuat kebijakan adalah TNI AL yang mempunyai kewenangan penuh terhadap karier dosen di AAL.

(1) Kedudukan pembuat kebijakan Nasional

Kedudukan pembuat kebijakan nasional, yang berhubungan dengan pendidikan tinggi atau perguruan tinggi, dimulai dari Presiden sebagai pengemban kebijakan tertinggi, yang kemudian mendelegasikannya kepada Kemristek Dikti hingga ke lembaga-lembaga lain dibawahnya, baik yang murni dimiliki oleh pemerintah, maupun yang semi pemerintah. Pembuat kebijakan dibawah presiden lebih mudah diimplementasikan dari pada kebijakan yang sifatnya lokal, kebijakan yang didukung kekuasaan lebih mudah diimplementasikan dari pada kebijakan Yang tidak didukung kekuasaan.

Hal tersebut di dukung dengan pendapat yang dikemukakan oleh Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal, Kepala Sub Dinas Kurikulum dan Paban I Rens Spersal yang menyatakan bahwa:

> "…Kalau dalam dunia pendidikan yang jelas struktur tertinggi pasti Presiden baru kemudian akan di bantu oleh kementrian-kementrian dibawahnya (yang linier tentunya), misalnya pendidikan tinggi umum yang dibawah naungan kemenristekdikti, kemudian ada kementerian lain yang mempunyai pendidikan kedinasan….." (Hasil Wawancara, Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal, 16 Mei 2017).

Kebijakan Guru dan Dosen ini adalah bentuk undang-undang yang dibuat oleh badan leglisatif Negara yaitu DPR yang disyahkan oleh Presiden, maka kedudukannya para peringkat ke 3 (tiga) sesuai dengan herarkhi kebijakan yang berlaku di Indonesia, yaitu dari UUD, Tap MPR, UU, PP, Perpres, Kepres, Permen, Kepmen dst. Adapun hasil informan yang lain berpendapat sebagai berikut:

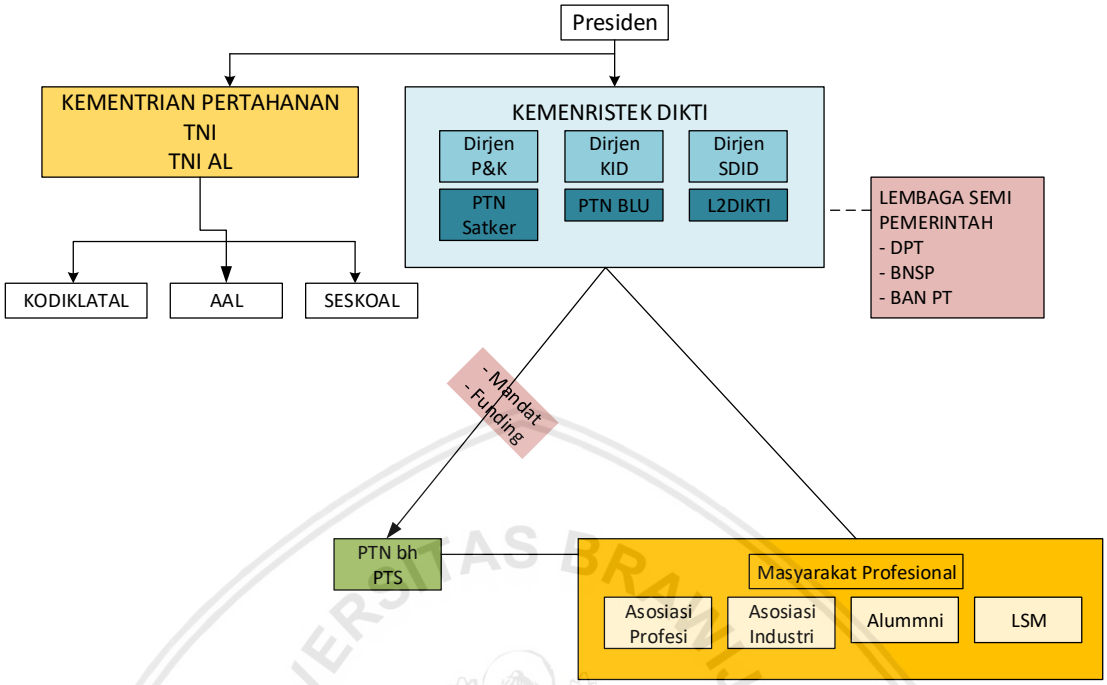
> "….Kalau kedudukan pembuat kebijakan yang berhubungan dengan undang-undang Guru dan Dosen secara struktural pastinya tertinggi ada di tangan presiden, baru kemudian turun ke level-level dibawahnya seperti Kemenristek Dikti hingga ke elemen terkecil yakni masyarakat." (Hasil Wawancara, Kepala Sub Dinas Kurikulum, 16 Mei 2017)

Pendapat tersebut hanya menegaskan bahwa kedudukan pembuat undang-undang adalah cukup tinggi, yaitu dibuat oleh lembaga leglisatif yaitu DPR dan Presiden, wajib ditaati oleh kelembagaan Negara, maka tidak salah bila TNI AL menerapkan isi kebijakan tersebut di institusi dibawah TNI AL seperti AAL, dan secara teori pasti lebih ditaati dan mudah di implementasikan di istitusi AAL, kenapa sampai saat ini implementasi isi kebijakan ini belum ada yang terealisasi di AAL?.

> "….seharusnya pembuat kebijakan itu harus dihandling oleh Kemhan, jadi kita didrive oleh Kemhan, ini TNI AL langkahnya sudah jauh dan kemudian mencoba untuk mengimplementasikan isi kebijakan guru dan dosen, sehingga ada hambatan yang sifatnya tingkat kementrian, dicoba untuk dihandel sendiri oleh TNI AL, AAU dan AKMIL belum memikirkan sampai kepada sertifikasi dosen." (Hasil Wawancara, Paban I Rens Spersal, 16 Mei 2017)

Kondisi tersebut dapat dilihat pada gambar penelusuran dokumen struktur organisasi pada system pendidikan tinggi nasional dan undang-undang nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dengan urutan UUD, Ketetapan MPR, UU/ Peraturan Pemerintah pengganti UU, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Menteri dan peraturan kelembagaan, untuk TNI AL ditindak lanjuti dengan Perkasal Nomor 1/I/2011 tentang Pembinaan Tenaga Pendidik, Penerapan KKNI dan masih banyak petunjuk-petunjuk teknis tentang pendidikan yang sudah dibuat sebagai derivative kebijakan guru dan dosen.

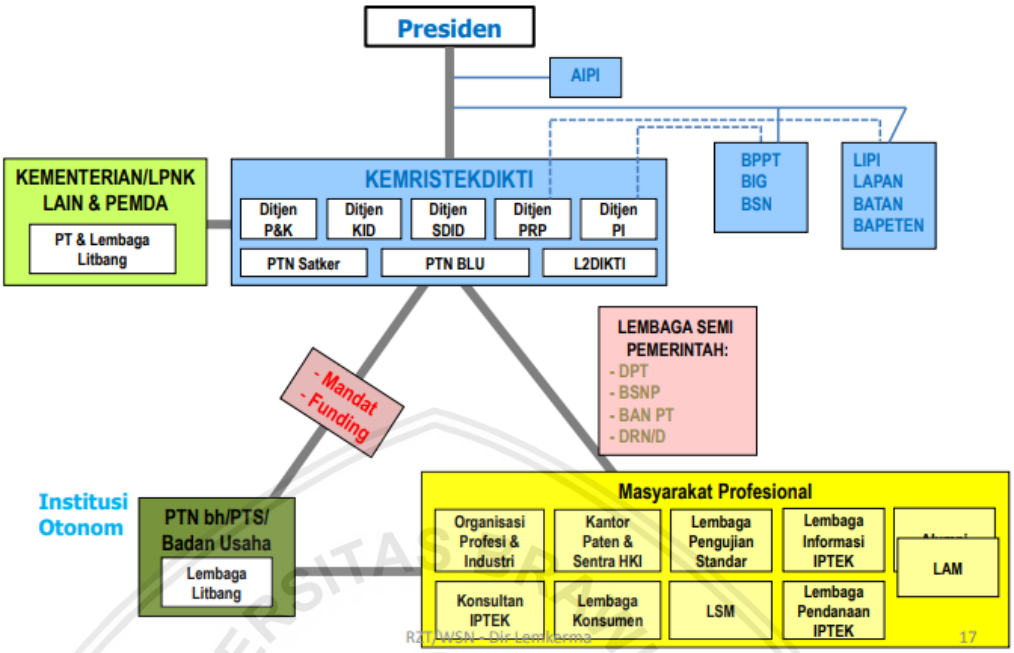
Struktur Kebijakan di bidang pendidikan adalah seperti dibawah ini:



Gambar 5.2
Kelembagaan Pendidikan Tinggi dibawah Presiden
(www.kelembagaan.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/04)

Sistem kelembagaan pendidikan tinggi di bawah Kemenristek Dikti pada mulanya tidak membina pendidikan dibawah kementrian lain, dengan adanya UU nomor 14 tahun 2005 maka antar kementrian harusnya ada koordinasi sehubungan dengan aturan-aturan yang perlu singkronisasi antar kementrian, sehingga tidak dinilai bahwa kebijakan ini masuk dalam katagori *bad policy*.

Sedangkan untuk sistem kelembagaan yang berada di bawah naungan Kemenristek Dikti dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 5.3
Kelembagaan Pendidikan Tinggi dibawah Menteri
(www.kelembagaan.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/04)

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dijelaskan terkait karakteristik Penyelenggaran Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi, sehingga dapat diketahui kedudukan masing-masing pembuat kebijakan dalam sistem pendidikan tinggi nasional, selengkapnya sebagai berikut:

(a) Penyelenggaraan pendidikan tinggi meliputi (i) Peran regulator, fasilitator, dan pengawasan pemerintah; (ii) Kehadiran lembaga semi pemerintah (DPT, MPT, BNSP, BAN PT) yang melibatkan stakeholders; (iii) PTN & PTS yang otonom dan (iv) Peningkatan peran pengawasan, penyelenggaraan, & partisipasi pendanaan oleh masyarakat.

(b) Penanggung-jawab pendidikan tinggi meliputi (i) Menteri bertanggung-jawab atas penyelenggaraan pendidikan tinggi dan (ii) Mencakup: pengaturan; perencanaan; pengawasan; pemantauan & evaluasi, serta pembinaan & koordinasi.

(c) Perguruan tinggi otonom meliputi (i) PTN & PTS mempunyai otonomi untuk mengelola sendiri lembaganya; (ii) Otonomi akademik merupakan kodrat perguruan tinggi untuk mencari dan menyampaikan kebenaran; kebutuhan dasar perguruan tinggi untuk melaksanakan fungsinya; (iii) Otonomi non-akademik (pengelolaan): untuk meningkatkan mutu pendidikan; prinsip *good university governance* (Mengatur organisasi & mengambil keputusan sendiri, Pengelolaan SDM, Pengelolaan aset dan Pengelolaan keuangan).

(d) Harkat Perguruan tinggi meliputi (i) Perguruan tinggi merupakan lembaga ilmiah yang berfungsi sebagai pusat budaya, pilar bangsa, dan penggerak perubahan sosial menuju masyarakat demokratis maju; (ii) Perguruan Tinggi menjadi Wadah pendidikan calon pemimpin bangsa, Wadah pembelajaran mahasiswa dan masyarakat, Pusat pengembangan imu pengetahuan dan teknologi, Pusat kebajikan dan kekuatan moral untuk mencari dan menemukan kebenaran).

(e) Penyelenggara Perguruan tinggi mengutamakan prinsip-prinsip academic governance bukan aspek birokrasi, politik, ataupun hanya efisiensi manajemen. Networking antara unsur lebih penting; bukan struktur hirarki vertikal (power satu unit terhadap yang lain).

(f) Senat Akademik (SA) sebagai wakil masyarakat akademik baik Perguruan Tinggi maupun Fakultas mempunyai kewenangan terbesar.

(2) Kedudukan pembuat kebijakan TNI/ TNI AL

Kebijakan pendidikan di ranah kementerian Pertahanan dan Keamanan di pegang oleh Menteri Pertahanan dan Keamanan, sedang pada level struktur dibawahnya dipegang oleh Panglima TNI dalam hal ini dibawah kewasgiatan Aspers Kasum TNI, dan kebijakan pendidikan di level matra angkatan dibawan

Kepala Staf angkatan masing-masing. Untuk kebijakan pendidikan di level Angkatan Laut adalah Kasal yang sehari-hari dilaksanakan oleh Aspers Kasal yang dibantu oleh Paban III Dik, dan pelaksana kebijakan dilaksanakan oleh Kadisdikal selaku operasional kebijakan pusat, kemudian kebijakan dilembaga pendidikan vokasional dilakukan oleh lemdik masing-masing, seperti di TNI AL ada beberapa level yaitu level pendidikan pertama untuk tingkat Tamtama dan Bintara oleh Komandan Kodiklatal, untuk kebijakan pendidikan pertama Perwira dilakukan oleh Gubernur AAL, diskursus untuk bidang guru dan dosen yang melaksanakan proses belajar mengajar di AAL. Secara herarkhi kedudukan pembuat, pelaksana kebijakan lebih dekat kekuasaan/ Presiden lebih mudah diimplementasikan.

Hal tersebut di dukung dengan pendapat yang dikemukakan oleh Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal, Kepala Sub Dinas Kurikulum dan Paban I Rens Spersal yang menyatakan bahwa:

> "…Untuk pembuatan kebijakan pada lingkup TNI AL dalam kaitannya dengan pembinaan personel utamanya faktor pendidikan, kedudukan tertinggi di pegang oleh Kementrian Pertahanan dalam hal ini dilimpahkan kepada Panglima TNI dan Kepala staf angkatan…" (Hasil Wawancara, Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal, 16 Mei 2017).

Pembuat kebijakan di lingkup departemen Pertahanan dibawah Kemenhan, namun untuk kebijakan yang sifatnya pelaksanaan operasional suatu Undang-undang ditindaklanjuti oleh Aspers Kasal dalam hal ini Disdikal, dan bila tidak ada kebijakan pengantur maka akan diusulkan oleh lembaga pendidikan dalam hal ini AAL untuk disyahkan oleh Kasal dalam hal ini Aspers Kasal. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara oleh informan yang lain:

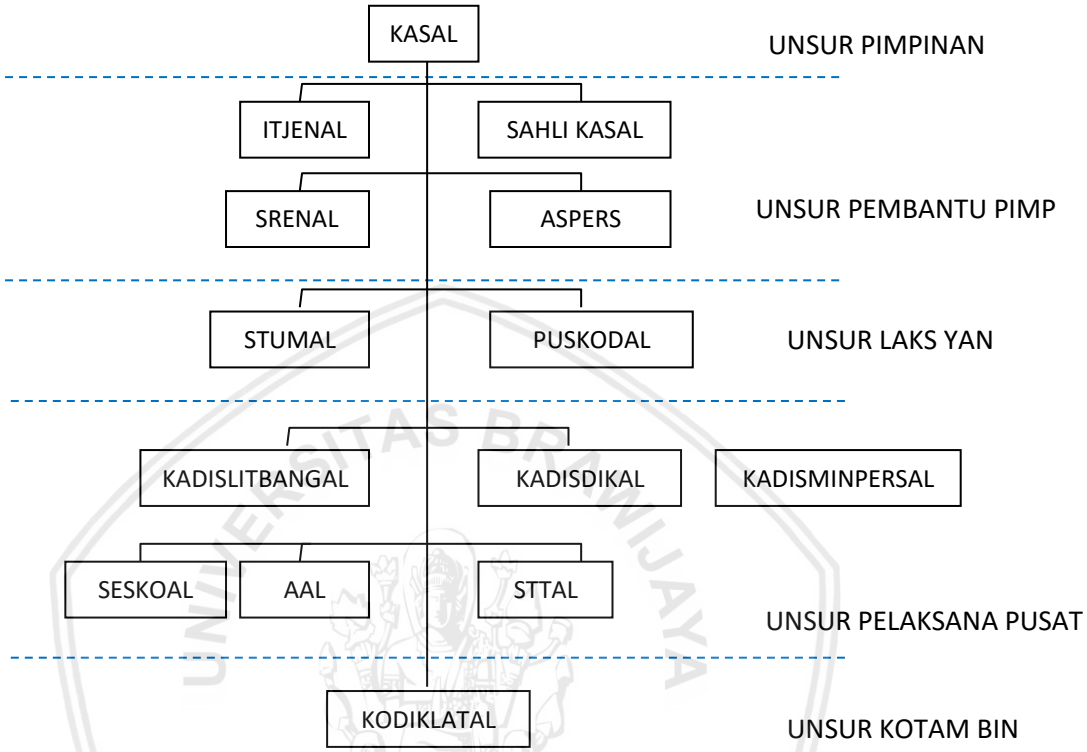
> "….Kalau di TNI AL kedudukan tertinggi di pegang oleh Kepala Staf Angkatan Laut dalam hal ini Aspers Kasal, yang kemudian membentuk sebuah institusi atau lembaga Pendidikan TNI AL (Kobangdikal, AAL dan

> Seskoal) dan Disdikal hingga elemen-elemen terkecil dibawahnya..." (Hasil Wawancara, Kepala Sub Dinas Kurikulum, 16 Mei 2017)

Kedepan lembaga pendidikan kedinasan di TNI AL akan meleburkan diri menjadi pendidikan vokasional bernama Politeknik Angkatan Laut, namun saat ni masih berbenah untuk melengkapi persyaratannya dan akan menyosialisasikan ke lembaga yang lebih tinggi seperti Mabes TNI dan Kemhan. Rencana kedepan politeknik AL mempunyai sekolah vokasional dari D-1 sampai ke doctoral terapan, sehingga pendidikan di TNI AL diakui keberadaannya secara Nasional, karena menerapkan UU nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, dan selangkah lagi untuk bisa menjadikan pendidikan vokasional bertaraf internasional dengan menerima peserta sekolah dari manca Negara. Untuk prodi-prodi yang sudah memenuhi persyaratan.

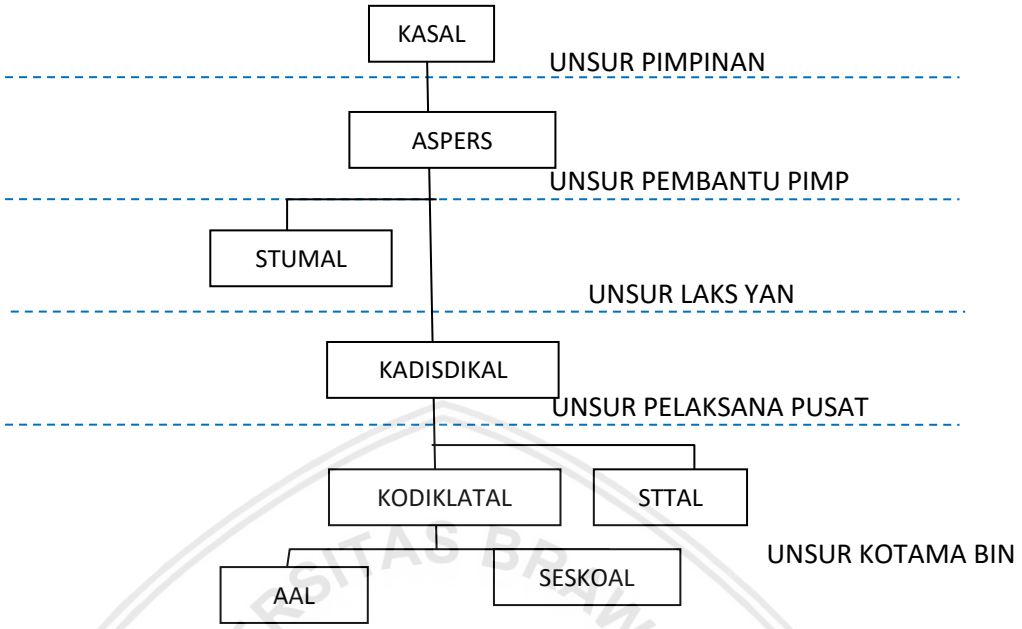
> "…Kedudukan tertinggi di pegang oleh Kementrian Pertahanan, selanjutnya didukung oleh Komando Pengembangan dan Pendidikan TNI AL (Kobangdikal). Kobangdikal bertugas pokok menyelenggarakan pendidikan formal TNI Angkatan Laut dan disdika…l" (Hasil Wawancara, Paban I Rens Spersal, 16 Mei 2017).

Struktur organisasi TNI AL



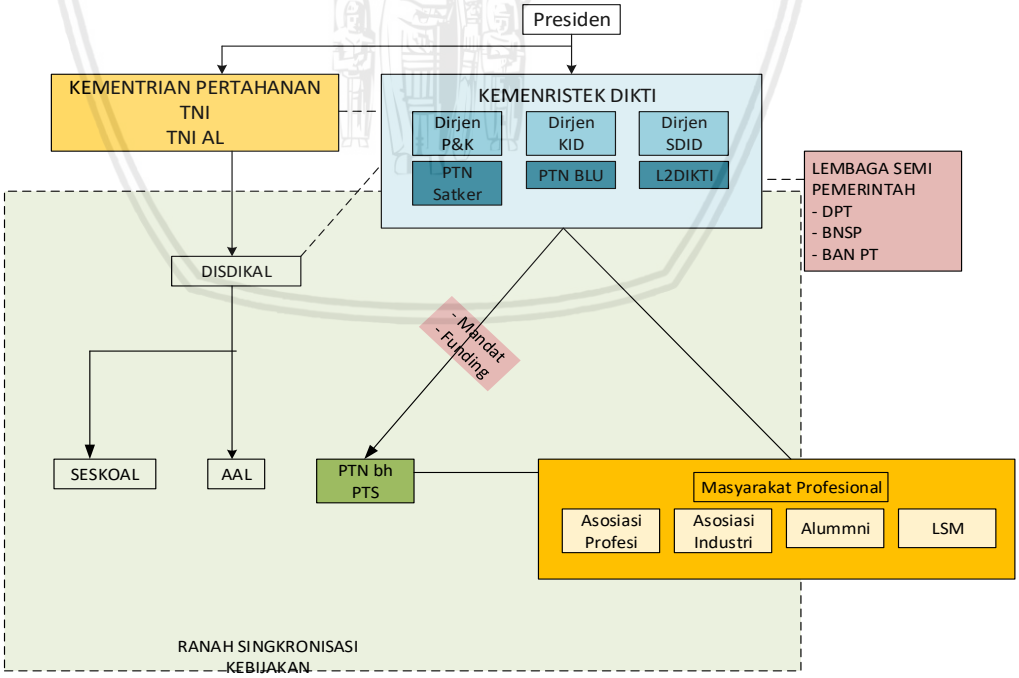
Gambar 5.4
Struktur Organisasi TNI AL

Struktur organisasi Pendidikan TNI AL dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 5.5
Struktur Organisasi Pendidikan di TNI AL

Struktur Kedudukan Pembuat kebijakan yang disinkronkan dengan kementrian Ristek dan Dikti sebagai berikut:



Gambar 5.6
Sinkronisasi Pembuat Kebijakan Pendidikan
(www.kelembagaan.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/04)

Dalam hal pengembangan dan pendidikan TNI AL, Kodiklatal memiliki kewenangan (a) Merencanakan dan memprogramkan pendidikan dalam lingkup kegiatan yang telah menjadi tanggung jawabnya, serta melaksanakan pembinaan lembaga Kodiklatal, mengaji dan mengembangkan doktrin operasi laut dan doktrin operasi amphibi pada tingkat taktik serta mengaji dan mengembangkan dukungan umum operasi laut dan operasi amphibi pada tataran tingkat taktik sesuai dengan kebijakan dan program pendidikan TNI AL; (b) Melaksanakan pendidikan pertama bagi tamtama dan bintara, pendidikan pembentukan bintara dan Perwira, pengembangan umum seperti Diklapa, spesialisasi (Dikspespa), peralihan dan Ilpengtek serta pendidikan lain sesuai kebijakan dan program pendidikan TNI AL; (c) Melakukan pembinaan Delapan aspek pendidikan antara lain pola dan struktur pendidikan, 10 komponen pendidikan, Katdaldik (Perangkat kendali pendidikan), dan Katopsdik (perangkat operasi pendidikan), menyelenggarakan pendidikan, membina lingkungan pendidikan, laksanakan validasi pendidikan, mengkaji dan mengembangan pendidikan serta menata kewenangan dan tanggung jawab termasuk penelitian sesuai lingkup kewenangannya; (d) Melakukan pengembangan dan pengkajian doktrin operasi laut dan operasi amphibi pada tingkat taktik serta mengaji dan mengembangan dukungan umum operasi laut dan operasi amphibi pada tingkat taktik dalam rangka mengembangkan kemampuan operasional TNI AL sesuai dengan kebijakan Kasal dan pengarahan Aspam Kasal, Asops Kasal, Aspers Kasal, Aslog Kasal, dan Dankormar; (e) Menyelenggarakan latihan dasar kemiliteran matra laut bagi warga negara yang diterima jadi anggota TNI AL sesuai peraturan perundang-undangan dan kebijakan Kasal; (f) Mengadakan koordinasi dan kerja sama dengan instansi terkait khususnya Disdikal untuk

merencanaan dan melaksanaan pendidikan, sedang dengan Aspam kasal dalam rangka pengkajian dan pengembangan doktrin operasi laut dan operasi amphibi pada aspek intelijen maritim tingkat taktik, dan Asops Kasal dalam pengkajian dan pengembengan doktrin operasi laut tingkat taktik, sedang dengan Dankormar dalam pengembangan dan pengkajian doktrin operasi amphibi tingkat taktik, tidak luput pula dengan Aspers dan Aslog Kasal dalam bidang pengkajian dan pengembangan doktrin dukungan umum operasi laut, operasi amphibi pada aspek tingkat taktik; (g) mengendalikan, Mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan pendidikan formal sesuai rencana dan program yang telah ditetapkan; (h) Mengajukan pertimbangan kepada Kasal, mengenai hal-hal yang berhubungan dengan bidang tugasnya.

(3) Kedudukan pembuat kebijakan AAL

Kedudukan pembuat kebijakan tertinggi pada Akademi Angkatan Laut (AAL) saat ini dikendalikan oleh Gubernur dan Wakil Gubernur, yang selanjutnya didelegasikan kepada satuan-satuan kerja dibawahnya. Hal tersebut di dukung dengan pendapat yang dikemukakan oleh Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal, Kepala Sub Dinas Kurikulum dan Paban I Rens Spersal yang menyatakan bahwa:

> "…Untuk pembuan kebijakan pada lingkup AAL dalam kaitannya dengan pendidikan, kedudukan tertinggi di pegang oleh Gubernur dan Wakil Gubernur…" (Hasil Wawancara, Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal, 16 Mei 2017).

Pendapat informan tersebut harus kita maknai, bahwa AAL merupakan sebuah lembaga pendidikan, maka semua kebijakan yang bersifat mengatur kedalam adalah kewenangan sepenuhnya oleh Gubernur AAL, baik dalam pengaturan tentang kehidupan Taruna dan Taruninya di Kampus dan Asrama, untuk pengasuhan, untuk mengatur para dosen agar tetap dapat melaksanakan

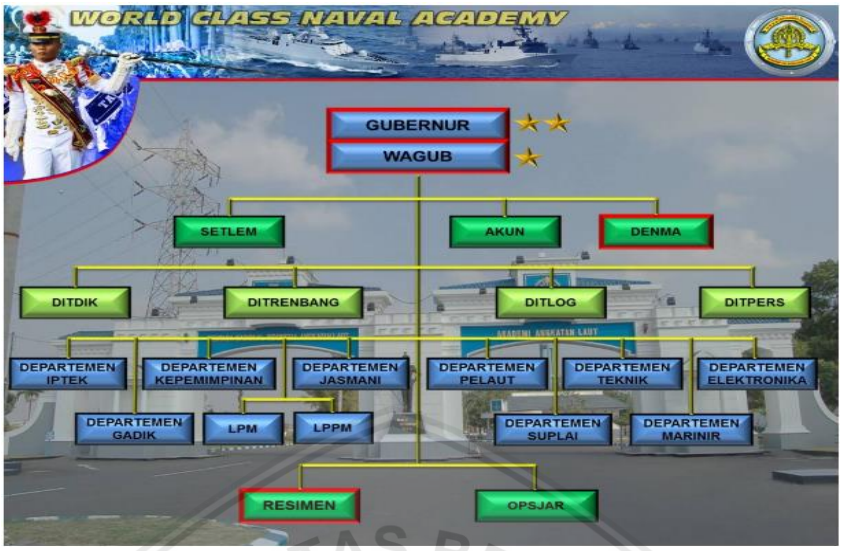
tugasnya sebgai pendidik dengan berhasil guna dan berdaya guna. Pendapat tersebut diperkuat oleh informasi perwira yang lain dengan hasil sebagai berikut:

> "….Kalau di AAL, yang jelas kedudukan tertinggi dikendalikan oleh Gubernur AAL dan Wakil Gubernur AAL, yang selanjutnya didelegasikan kepada satuan-satuan kerja dibawahnya.." (Hasil Wawancara, Kepala Sub Dinas Kurikulum, 16 Mei 2017)

Satuan kerja yang dimaksud dalam wawancara tersebut bahwa secara struktur organisasi pendidikan Gubernur AAL selaku Direktur Program Strata -1 terapan atau lebih dikenal dengan D-4 Politeknik AL dibantu oleh Sekretaris lembaga atau dalam lembaga pendidikan dikenal dengan administrasi umum pendidikan, kemudian ada Direktur pendidikan atau di lembaga pendidikan dikenal dengan Wadir-1 bidang pendidikan, Direktur Personalia kalau di lembaga pendidikan umum dikenal dengan wakil direktur dibidang kemahasiswaan, direktur perencanaan dan pengembangan dilembaga pendidikan umum dikenal dengan wakil direktur bidang kelembagaan, perencanaan dan keuangan, Wakil direktur logistik di lembaga pendidikan umum dikenal wakil direktur bidang sarana prasarana, bagaimana dengan Wakil Gubernur dan jabatan yang lain, masih perlu dipikirkan lembaga penelitian dan pengabdian masyarakat dan lembaga penjaminan mutu pendidikan:

> "….Akademi TNI Angkatan Laut merupakan sebuah lembaga penyelenggara pendidikan pertama tingkat akademi di bawah gubernur dan wakil gubernur pendidikan angkatan laut….." (Hasil Wawancara, Paban I Rens Spersal, 16 Mei 2017).

Kondisi tersebut tampak sebagaimana yang tersaji pada gambar dibawah ini:



Gambar 5.5
Struktur Organisasi AAL

Akademi TNI Angkatan Laut merupakan sebuah lembaga penyelenggara pendidikan pertama tingkat akademi di bawah Kasal yang memiliki tugas pokok yaitu mendidik para Taruna agar menjadi Perwira Muda TNI AL yang memiliki (a) Ketaqwaan yang utuh kepada Tuhan Yang Maha Esa dan semangat patriotisme serta jiwa juang Pancasila dan Sapta Marga dengan dilandasi oleh doktrin Sumpah Prajurit, 8 Wajib TNI, Trisila TNI AL serta memegang teguh pedoman hidup Hree Dharma Shanty; (b) Bekal ilmu pengetahuan terkini dan ketrampilan profesi ketentaraan matra laut dalam spektrum penugasan awal di KRI ataupun Pasukan; (c) Bekal kemampuan manajerial dan jiwa kepemimpinan sebagai calon pemimpin TNI / TNI AL masa depan.

Pendidikan di Akademi TNI Angkatan Laut diarahkan pada pencapaian visi TNI Angkatan Laut yaitu terwujudnya TNI Angkatan Laut yang handal dan disegani. Pemecahan semua permasalahan pendidikan di Akademi Angkatan Laut menggunakan pendekatan sistematik yang mencakup 8 aspek pendidikan dan tentunya dengan pemutakhiran 10 komponen pendidikan.

Metode Pendidikan yang diterapkan di Akademi TNI Angkatan Laut meliputi metode pengajaran, pelatihan dan pengasuhan yang terinci dengan tujuan masing-masing yaitu pengajaran bertujuan untuk membekali taruna dengan ilmu pengetahuan umum serta dasar profesi sebagai prajurit matra laut. Pelatihan bertujuan untuk membekali taruna dengan ketrampilan dasar profesi serta profesi khusus tiap korps. Pengasuhan bertujuan untuk membentuk, menumbuh kembang-kan dan memantapkan kepribadian taruna serta semangat juang prajurit sejati.

Misi yang diusung dalam pendidikan di Akademi Angkatan Laut adalah (a) Menyelenggarakan proses pendidikan yang terdiri dari pengajaran, pelatihan dan pengasuhan yang efektif dan efisien untuk menghasilkan lulusan Perwira TNI AL yang berjiwa juang, profesional, disiplin, kebanggaan, kerja keras dan kerja cerdas serta memiliki kesamaptaan jasmani yang tinggi, melalui upaya penerapan manajemen dan teknologi pendidikan secara tepat; (b) Menyelenggarakan evaluasi pendidikan yang berkelanjutan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan ke arah pengembangan yang lebih baik, inovatif dan bermanfaat; (c) Menumbuh kembangkan pendidikan karakter yang berdasarkan pada nilai-nilai moral dan etika akademik untuk membangun kehidupan lingkungan ketentaraan yang berbudaya dan beradab di kalangan civitas akademika.

Hasil wawancara, penelusuran dokumen dan pengamatan yang dilakukan peneliti tentang kedudukan pembuat kebijakan dosen dibuat oleh kementerian pendidikan dan disyahkan oleh Presiden atas persetujuan DPR, seharusnya harus dipatuhi oleh seluruh lembaga pendidikan yang berada atau beroperasi di Indonesia, termasuk lembaga pendidikan yang diselenggarakan oleh

kementerian lain, harus mengikuti aturan kebijakan Guru dan Dosen yang telah ditetapkan. Kebijakan guru dan dosen sangat sulit diterapkan di lembaga pendidikan kedinaaan seperti AAL, karena sudah hampir 55 tahun tidak memberlakukan dosen harus bergelar akademik, dan pemberlakuan KKNI belum dapat berjalan mulus, karena lembaga profesi kemiliteran belum mempunyai kologium yang menaungi profesi yang banyak ragamnya. Sehingga tujuan dari kebijakan dosen professional perlu adanya diskresi penguasa untuk menghilangkan ego sektoral dengan melakukan koordinasi dan mengedepankan azas manfaat dalam kelancaran pencapaian tujuan.

5.4.5 Sumber daya yang dikerahkan.

Adapun jenis sumberdaya ada beberapa dari sumberdaya personel, sumberdaya sarana dan prasarana, sumberdaya alat utama sistim pertahanan (Alut Sista), sumberdaya keuangan, sumberdaya kewenangan dan sumberdaya kekuasaan.

(1) Sumber daya Material (Sarana dan Prasarana). Secara filosofis bahwa Lembaga Pendidikan TNI Angkatan Laut, terutama AAL bertugas mencetak perwira TNI AL yang tanggap, tanggon dan trengginas berkelas dunia, Oleh karena itu tingkat profesionalisme prajurit TNI Angkatan Laut sangat tergantung pada ketersediaan sarana prasarana atau yang sering kita sebut sebagai *alins* dan *alongins* yang dimiliki oleh AAL. Pengembangan kekuatan TNI terutama modernisasi alutsista TNI Angkatan Laut yang pesat dewasa ini secara otomatis berpengaruh terhadap lembaga pendidikan TNI Angkatan Laut terutama AAL. Sehingga untuk mencetak prajurit yang mampu dan profesional dalam mengawaki alutsista, AAL harus memiliki alins dan alongins yang sesuai dengan jenis alutsista yang ada saat ini maupun yang diproyeksikan akan dioperasikan

oleh TNI Angkatan Laut ke depan. Penjelasan diatas didukung dengan pendapat yang dikemukakan oleh Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal, Kepala Sub Dinas Kurikulum dan Paban I Rens Spersal yang menyatakan bahwa:

> "…Kalau materiil bisa dicontohkan seperti sarana dan prasarana pendidikan, seperti gedung, mes/asrama, alat berlatih dan alutsista…." (Hasil Wawancara, Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal, 16 Mei 2017)

Sumberdaya yang dikerahkan yang dimaksud oleh informan hanya berkisar sarana dan prasarana, padahal adanya personel, kekuasaan, fasilitas, otoritas dan lain-lain yang belum diungkapkan oleh informan.

> "…Kalau material, tentunnya sarana dan prasara pendidikan, alutsista TNI yang modern dan program-program penunjang sarana dan prasarananya…" (Hasil Wawancara, Kepala Sub Dinas Kurikulum, 16 Mei 2017)

Saat ini sarana prasarana yang ada dalam mendukung proses belajar dan mengajar ada kelas, laboratorium, ada Bridge Simulator, ada smart class, dan masih banyak sarana yang lain seperti Alutsista (Alat Utama Sistem Pertahanan) baik itu kapal perang maupun tank. Hal tersebut dikuatkan oleh informasi dari informan yang lain:

> "…Sumber daya material yang diberdayakan adalah sarana dan prasarana pendidikan, dan komponen penunjang seperti alat peraga, alutsista dan aplikasi-aplikasi penunjang lainnya…." (Hasil Wawancara, Paban I Rens Spersal, 16 Mei 2017)

Inilah tantangan terbesar AAL saat ini, untuk itu peran satuan samping yaitu Armatim dan Kormar sebagai user nantinya, sangat diperlukan untuk berkolaborasi dengan AAL dalam rangka mencetak personel-personel pengawak alutsista yang profesional. Caranya dengan menyesuaikan jadwal latihan siswa AAL dengan jadwal operasional Alutsista Armatim dan Kormar dalam hal ini Pasmar 1. Dari sekian jumlah tenaga pendidik yang dimiliki oleh AAL, baru

sekitar 31 dosen yang ber NIDN dan yang memiliki standar sertifikasi AA dan Micro Teaching serta Sustekdik.

Mengingat pesatnya dan padatnya jadwal kuliah dan kegiatan diperlukan alings/ alongins, suasan pengajaran, metode pengajaran, gedung, jadwal kuliah yang sesuai sehingga tercapai sasaran dan tujuan secara sangkil dan mangkus. Apalagi dalam menuju TNI Angkatan Laut yang berkelas dunia atau world class navy, diperlukan tenaga pendidik yang memiliki standar kualifikasi keilmuan serta teknik mengajar yang diakui secara nasional agar menghasilkan hasil didik dengan standar kualifikasi yang tinggi. Untuk mengatasi kekurangan tersebut, AAL secara periodik menyelenggarakan kursus AA, Micro Teaching serta Sustekdik dan melakukan studi banding ke PT ternama, bagi seluruh tenaga pendidiknya sehingga diharapkan seluruh tenaga pendidik memiliki standar kualifikasi yang diharapkan.

Untuk memberikan layanan pendidikan, AAL telah memasang Fibre Optick (FO) untuk kelancaran jaringan internet dengan besaran kuota 100 GB, serta peningkatan penggunaan internet untuk proses belajar mengajar, maupun administrasi pengajaran, serta perpustakaan yang mempunyai judul buku diatas 20.000 judul dan buku diatas 50.000 exemplar. Sarana kelas dengan type smart class ada 2 kelas, semua kelas sudah menggunakan smart board dan ber AC.

(2) Sumber daya Personil.

Sumber daya manusia pelaksana pendidikan sebagaimana yang tercantum dalam 10 komponen pendidikan adalah berupa Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Tenaga pendidik yang dimiliki oleh AAL saat ini berjumlah 1300 Gadik/ Gapendik strata TNI serta PNS dengan berbagai disiplin ilmu serta kualifikasi. Dari sekian jumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang dimiliki

oleh AAL, yang status dosen sekitar 130 dosen/ pengasuh yang memiliki standar sertifikasi AA dan Micro Teaching serta Sustekdik dan 31 dosen yang ber NIDN. Penjelasan diatas didukung dengan pendapat yang dikemukakan oleh Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal, Kepala Sub Dinas Kurikulum dan Paban I Rens Spersal yang menyatakan bahwa:

> "…Kalau personil meliputi pengajar untuk dosen dan asisten dosen sekitar 130 gadik, pengasuh terdiri pengasuh utama yaitu para perwira resimen dari Danmen, Wadanmen, Danyon, Dankie, Danton serta perwira staf Resimen, adapun pengasuh lain adalah seluruh perwira. Adapun pelatih terdiri pelatih yang berada di Prodi Profesi, pelatih dari Depjas ataupun pelatih dari kesatuan samping, seperti dari Kapal, Kolatmar/Kodikmar, atau pelatih yang ditunjuk, dan peserta didik adalah taruna….." (Hasil Wawancara, Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal, 16 Mei 2017).

Yang dimaksu dengan pendidik di AAL tidak hanya seorang dosen, namun pelatih maupun pengasuh juga merupakan pendidik, dimana kalau dosen hanya ilmu pengetahuan saja, kalau pelatih hanya berkonsentrasi terhadap ketrampilan dan kesegaran jasmani, sedang pengasuh adalah melatih dan menumbuh-kembangkan karakter peserta didik yang tanggap, tanggon dan trengginas. Untuk itu dosen di AAL tidak hanya mentranformasi ilmu saja, namun harus memahami kemampuan/ kompetensi anak didik terhadap tugas yang akan diemban, bila memberikan simulasi harus sesuai dengan tugas yang nanti akan diemban dilapangan.

> "….Kalau personil saat ini Tenaga pendidik yang dimiliki oleh AAL saat ini berjumlah 130 dosen pada strata TNI serta PNS dengan berbagai disiplin ilmu serta kualifikasi…" (Hasil Wawancara, Kepala Sub Dinas Kurikulum, 16 Mei 2017)

Jumlah dosen dan asisten dosen berkisar 130 orang, sedang untuk pelatih dan pengasuh belum masuk dalam daftar dosen, karena untuk pelatih melekat pada structural dengan kegiatan apa yang akan dilatihkan dan dapat

mengambil dari kapal maupun Kodikmar, biasanya pelatih sifatnya adalah hard skill/ ketrampilan, sebagai contoh pelatih PBB, pelatih Beladiri, pelatih penembak pistol dll, sedangkan pengasuh adalah pengawas kegiatan harian yang berhubungan dengan sikap, disiplin, kebersihan, ibadah atau menanamkan kebiasaan yang baik, agar tumbuh karakter positif yang diharapkan dalam kehidupan militer. Hal tersebut disampaikan oleh informan yang lain, seperti sebagai berikut:

> "…Untuk personil tercatat 1300 personel pada strata TNI serta PNS dengan berbagai disiplin ilmu serta kualifikasi, dengan 120 orang yang memiliki standar sertifikasi AA dan Micro Teaching serta Sustekdik, sedang kurang lebih 10 orang adalah dosen dan asisten dosen baru, dengan adanya pendidikan vokasi, maka laboran saat ini belum ada, yang ada adalah pai atau petugas jaga laboratorium" (Hasil Wawancara, Paban I Rens Spersal, 16 Mei 2017)

Mengingat pesatnya perkembangan Ilpengtek dan program pendidikan di AAL, maka jumlah tenaga pendidik yang ada saat ini dirasa masih belum mencukupi. Apalagi dalam menuju TNI Angkatan Laut yang berkelas dunia atau world class navy, diperlukan tenaga pendidik yang memiliki standar kualifikasi keilmuan serta teknik mengajar yang diakui secara nasional agar menghasilkan hasil didik dengan standar kualifikasi yang tinggi. Untuk tenaga laboran saat ini belum ada, dan dalam waktu dekat akan dilakukan metode pembelajaran CLAB atau system kelas dilanjutkan ke laboratorium untuk praktek. Untuk mengatasi kekurangan tersebut, AAL secara periodik menyelenggarakan kursus AA dan Micro Teaching serta Sustekdik bagi seluruh tenaga pendidiknya sehingga diharapkan seluruh tenaga pendidik memiliki standar kualifikasi yang diharapkan

Untuk dapat mengelola program pendidikan yang ada, AAL telah memiliki tenaga kependidikan 31 dosen ber NIDN, 1 orang assessor BAN PT, dan 20 orang sedang menempuh pendidikan S-2 dan 2 orang menempuh pendidikat

tingkat doctoral, mengelola journal-journal ilmiah pada tingkat Prodi, journal Saintech berjenis bunga rampai teknologi dan 1 journal untuk penelitian dosen.

Kemampuan dan kompetensi dosen pada tataran profesinya dalam penilaian cukup baik, kegiatan extrakulikuler taruna cukup padat dan tugas tambahan / protokoler untuk taruna cukup padat, hal tersebut berimbas pada tugas dosen sangat banyak dan padat, *tour of duty* (TOD) dan *tour of area* (TOA) dosen sangat cepat/ liquid dimana untuk pejabat kurang dari 2 tahun sudah pindah, untuk dosen lulusan AAL/ profesi paling lama 3 tahun sudah pindah, sehingga diperlukan waktu adaptasi/ penyesuaian dosen yang baru dari penugasan lapangan/operasional, sehingga perlu waktu untuk menyesuaikan diri menjadi dosen dan kadang masih harus belajar pedagogik untuk menjadi dosen yang mempunyai kriteria mampu mengajar.

Dari uraian tersebut diatas dapat diskripsikan bahwa sumberdaya yang dikerahkan dalam pencapaian tujuan implementasi kebijakan guru dan dosen adalah cukup banyak dan terdiri dari sumberdaya tingkat Mabesal, AAL dan Kotama samping. Sumberdaya dosen yang dikerahkan untuk bidang pengajaran dikerahkan sekitar 130 dosen dari AAL, kemudian bidang pengasuhan dilaksanakan oleh seluruh perwira AAL sebagai tenaga pengasuh langsung maupun pengasuh tidak langsung, dimana perwira Resimen sebagai pengasuh langsung dan seluruh perwira AAL selain resimen selaku pengasuh tidak langsung. Bidang pelatihan untuk tenaga yang dikerahkan terdiri dari anggota prodi, anggota kapal, anggota Kodikmar dan komando samping tempat para taruna berlatih.

Sumber dana dan sarana prasarana yang dikerahkan cukup banyak jumlah dan jenisnya sesuai dengan kompetensi dasar jabatan yang akan

diemban pada penugasan. Dana diselenggarakan berdasarkan program yang diajukan oleh Prodi, kemudian dilaksanakan RAKL, dan ditetapkan dalam APBN. Sarana prasara yang dikerahkan, seluruh alut sista yang dimiliki TNI AL dapat digunakan sebagai sarana alins maupun alongins dengan berkoordinasi terlebih dahulu dengan satuan Pembina alutsista.

5.5 Konteks Implementasi.

Variabel lingkungan kebijakan mencakup hal-hal sebagai berikut; (1) seberapa besar kekuatan, kepentingan, dan strategi yang dimiliki oleh para aktor yang terlibat dalam implementasi kebijakan; (2) karakteristik institusi dan rezim yang sedang berkuasa; (3) tingkat kepatuhan dan responsivitas kelompok sasaran.

5.5.1. Kekuatan, kepentingan dan strategi aktor yang terlibat.

Banyaknya aktor/ pemain kebijakan yang terlibat dan turut mempengaruhi/ kepentingan pelaksanaan program, maka semakin rumit komunikasi dan pengambilan keputusannya. Kemampuan dan keahlian aktor sangat berpengaruh terhadap strategi yang digunakan dan berdampak terhadap implementasi program/ kebijakan.

Dinas Pendidikan TNI AL disingkat (Disdikal) adalah badan pelaksana pusat TNI AL yang berkedudukan langsung di bawah Kasal. Disdikal bertugas menyelenggarakan pembinaan fungsi pendidikan yang meliputi analisa kebutuhan, perencanaan pendidikan, pengembangan pendidikan dan operasi pendidikan serta pengawasan, pengendalian dan evaluasi pendidikan di lingkungan TNI Angkatan Laut.

Pada konteks ini tataran Kekuasaan dan kewenangan yang telah dibentuk untuk pencapaian tujuan dalam upaya mengimplementasikan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen diantaranya adalah:

(1) Penyediaan tenaga pendidik yang merupakan segala usaha, pekerjaan, kegiatan mempersiapkan tenaga pendidik pada suatu periode tertentu sehingga dicapai tingkat kebutuhan yang diperlukan. Dalam melaksanakan kegiatan penyediaan ada beberapa hal yang diperlukan (a) Kebijakan dasar; (b) Sumber tenaga pendidik; (c) Pengerahan Tenaga Pendidik; (d) Pengangkatan/penunjukan tenaga pendidik (gadik TNI AL diangkat dari prajurit/PNS TNI AL dan personel TNI AL yang memenuhi persyaratan yang ditentukan, Pengangkatan Gadik Organik pada suatu Lembaga pendidikan ditetapkan dengan keputusan Kasal dan Penunjukan Gadik Non Organik pada suatu Lemdik TNI AL, melalui surat permohonan mengajar dari komandan/kepala Lemdik TNI AL, selanjutnya surat penugasan dikeluarkan oleh pimpinan Lembaga/Instansi yang bersangkutan.

(2) Pengangkatan Gadik yang ada di Lemdik TNI AL, khususnya di AAL, diambilkan dari perwira struktural yang diberi tugas mengajar, sehingga tidak focus kepada pengajaran, maka perlu ada jabatan fungsional untuk khusus para dosen profesional dan diberikan pangkat akademik dari asisten ahli sampai dengan Lektor. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 60 tahun 2005 tentang Pengangkatan pertama kali dalam jabatan fungsional dosen (a) Untuk Pengangkatan Pertama (Asisten Ahli: minimal 1 tahun sebagai dosen/CPNS Dosen, mempunyai ijazah S1/DIV atau S2/Sp I, serta memiliki ≥ 10 angka kredit dari unsur Tridharma PT dan 25% X 10 Kum = 2,5 kum berasal dari penelitian dan Lektor: minimal 1 tahun

sebagai dosen/CPNS Dosen memiliki ijazah S3/Sp II, memiliki ≥ 10 angka dari unsur Tridharma PT dan 25% X 10 kum = 2,5 kum berasal dari unsur penelitian)

PNS yang pada waktu pengangkatannya sebagai CPNS atas dasar kualifikasi pendidikan tertentu dan telah diangkat sebagai tenaga fungsional dosen atas dasar kualifikasi pendidikan tersebut, kemudian melanjutkan studi (izin belajar/keterangan belajar) ke jenjang yang lebih tinggi dan memperoleh ijazah, maka dapat dinaikkan pangkatnya sesuai dengan ijazah yang diperoleh tersebut bila (1) Sekurang-kurangnya telah 1 tahun dalam pangkat terakhir; (2) Memenuhi angka kredit yang ditentukan dan (3) Lulus ujian penyesuaian ijazah (Mis. Kualifikasi S1 = III/a $\rightarrow$ Ass Ahli (100) $\rightarrow$ S2 = III/b). Sebagai catatan bahwa yang termasuk dalam kategori ini adalah PNS yang telah memiliki ijazah yang diperoleh sebelum yang bersangkutan diangkat menjadi CPNS (Penjelasan pasal 18 Ayat (1) PP No. 12 Tahun 2002).

(a) Untuk penyesuaian, ini dilaksanakan bila telah lama bertugas sebagai dosen tetapi belum mempunyai jabatan fungsional/ jabatan akademik seperti asisten ahli dan seterusnya, maka {1} Dapat diangkat dalam jabatan setinggi-tingginya Lektor Kepala, dengan syarat (Berijazah S3/Sp. II telah bertugas sebagai dosen sekurang-kurangnya 7 tahun, bila memiliki karya-karya penelitian yang luar biasa dapat kurang dari 7 tahun dan lebih dari 3 tahun dan memenuhi angka kredit yang dipersyaratkan dan Atau bila berijazah S1/DIV atau S2/Spl tetapi telah bertugas sebagai dosen sebelum 1 April 1988 serta memenuhi angka kredit yang dipersyaratkan). {2} PNS Non Dosen pindah menjadi PNS Dosen, dengan syarat (Berijazah minimal S2 bagi dosen program pendidikan akademik

atau jalur pendidikan professional, Memiliki IPK: S1 minimal 2,70, S2 minimal 3,20, Telah memiliki jabatan minimal Lektor (Dosen Luar Biasa), Usia maksimal 45 tahun bagi yang belum memiliki jabatan fungsional dosen, Usia maksimal 55 tahun bagi yang telah memiliki jabatan fungsional dosen minimal lektor sebagai dosen luar biasa dan Rasio dosen dan mahasiswa pada prodi yang dituju memungkinkan)

(b) Dosen PNS yang telah mempunyai jabatan diangkan sebagai dosen PNS, dengan syarat {1} Jabatan yang dimiliki tersebut tetap diakui; {2} Penyesuaian dilakukan setelah dosen yang bersangkutan diangkat sebagai PNS dan {3} Pangkat sama dengan pangkat yang dimiliki sebagai PNS.

Berdasarkan beberapa hal yang disebutkan diatas, maka dosen khususnya di AAL belum berada dalam jabatan fungsional/ jabatan akademik, oleh karena itu perlu dilakukan penyesuaian, dimana proses dan persyaratannya dapat mengikuti Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 60 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Pertama Kali dalam Jabatan Fungsional Dosen. Serangkaian paparan diatas relevan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal, Kepala Sub Dinas Kurikulum dan Paban I Rens Spersal yang menyatakan bahwa:

> "…Dalam pendidikan di TNI AL dan AAL khususnya yang paling banyak terlibat adalah Aspers Kasal dalam hal ini Disdikal, dimana institusi ini memiliki kewenangan untuk menyediakan tenaga pendidik dan mengangkatnya serta mengatur sistemnya…." (Hasil Wawancara, Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal, 16 Mei 2017).

Yang dimaksud oleh informan adalah bahwa Kadisdikal selaku pembinan profesi pendidikan (Binprof), dan bapak Aspers Kasal merupakan pengatur penempatan personel sesuai dengan kompetensinya, sehingga aspers Kasal

dalam hal ini Kadisdikal merupakan Pembina profesi pendidik. Hal tersebut dikuatkan oleh informasi dari informan berikutnya:

> "…Disdikal mempunyai kewenangan, untuk menyelenggarakan pembinaan fungsi pendidikan, dari proses perencanaan, pembuatan kebijakan pelaksanaan, evaluasi dan validasi penyediaan tenaga pendidik dan pengangkatan tenaga pendidik…" (Hasil Wawancara, Kepala Sub Dinas Kurikulum, 16 Mei 2017)

Kewenangan Disdikal tersebut adalah suatu otonomi suatu satuan kerja guna mengatur, menempatkan, membina profesi pendidik agar tepat jumlah sesuai kebutuhan, tepat tempat sesuai dengan kompetensinya. Hal tersebut dikuatkan oleh pendapat informan yang lain.

> "...Kewenangan yang dimiliki oleh disdikal adalah proses pendidikan, dari perencanaan, pembuatan kurikulum, pengembangan, evaluasi gadik, operasional pendidikan, menyiapkan dan mengangkat tenaga pendidik…" (Hasil Wawancara, Paban I Rens Spersal, 16 Mei 2017)

Hasil wawancara, penelitian dokumen dan hasil pengamatan peneliti maka aktor yang terlibat dalam implementasi kebijakan ini antara lain kementrian pertahanan dalam hal ini adalah Kepala badan Pendidikan dan Pelatihan Dirjen Strahan, Kemenhan, kemudian Mabes TNI dalam hal ini Aspers Pang TNI, Aspers Kasal dan yang laksanakan kegiatan Kadisdikal serta Gubernur dan Komandan lembaga pendidikan TNI AL, kekuasaan untuk implementasi kebijakan dosen pada satuan TNI berada pada aspers Panglima TNI dengan dikeluarkannya Buku Petunjuk Teknis Dosen merupakan derivative kebijakan pada level TNI AL, produknya adalah Peraturan Kasal Nomor 1 / I / 2011 tentang Buku Petunjuk Teknik Pembinaan Tenaga Pendidik TNI AL, sehingga kekuasaannya ada di Kadisdikal dalam hal ini Kasubdis Bangdik.

Aktor pendidikan yang terlibat dalam implementasi kebijakan guru dan dosen ini dari kementerian pertahanan, Aspers Pang TNI, Aspers Kasal dalam hal ini dilaksanakan oleh Kadisdikal, dan Gubernur AAL. Sifat dari kebijakan ini adalah Top Down, apapun yang diputuskan pada tingkat pusat akan dilaksanakan oleh satuan operasional dibawah, apalagi diterapkan di struktur herarkhi TNI, maka akan lebih mudah untuk dilaksanakan. Saat ini penerapan kebijakan guru dan dosen di lemdik kedinasan TNI kok masih sulit dilaksanakan, pasti ada sesuatu yang belum terpecahkan. Hasil penelitian dan pengamatan peneliti, kurang sungguh-sungguh pejabat personalia untuk mentaati dari pemberlakuan kebijakan ini karena kurang pemahaman dari pemberlakuan Undang-undang ini, manfaat kepada satuan TNI kurang begitu dapat dinikmati secara nyata dan saat pembuatan kebijakan TNI tidak dilibatkan.

Strategi yang dilakukan oleh masing-masing angkatan dalam implementasi kebijakan guru dan dosen untuk masing –masing matra berbeda, TNI AL melaksanakan: (1) TNI AL telah membuat beberapa petunjuk teknis yang sifatnya mengatur dalam tataran operasional; (2) Bekerjasama dengan kementerian pendidikan untuk beasiswa luar negeri, pendidikan didalam negeri; (3) bekerjasama dengan PT baik negeri maupun swasta dalam rangka meningkatan kompetensi prajurit TNI AL; (4) bekerjasama dengan BNSP untuk penerapan KKNI di jajaran TNI AL; (5) Mendorong pendidikan pengembangan TNI AL untuk mendapatkan gelar kesarjanaan sesuai dengan jenis dan jenjang pendidikan tinggi; (6) bekerjasama dengan UT, UNESA, UNJ dalam peningkatan kemampuan mendidik bagi dosen-dosen di AAL, maupun lemdik TNI AL dengan program AA, Pekerti, TOT dan Micro teaching; (7) saat ini telah melakukan PAK (Penilaian Angka Kredit) kepada para dosen untuk diusulkan ke Dikti dalam

rangka mendapatkan NIDN (Nomor Induk Dosen Nasional) dan saat ini di AAL sudah ada ± 31 dosen yang sudah ber NIDN; (8) melaksanakan reakreditasi prodi untuk AAL dengan BAN-PT, dan pengajuan visitasi akreditasi ke Dikti untuk Seskoal, tahun 2019 mengajukan akreditasi institusi; (9) Pemberlakuan KKNI untuk dosen profesi di AAL, dan strategi terakhir Disdikal akan bekerjasama dengan Dikti dalam realisasi program sertifikasi dosen.

5.5.2. Karakteristik lembaga dan penguasa.

Kemampuan dan karakteristik penguasa/ rezim yang terlibat dalam interaksi implementasi kebijakan, memudahkan mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan dari program-program dan kebijakan. Penilaian mengenai "*power capabilities* aktor implementor, sifat dan kepekaan implementor yang berpengaruh terhadap kepekaan organisasi yang diawakinya. Maka lingkungan dimana suatu kebijakan tersebut dilaksanakan juga berpengaruh terhadap keberhasilannya, maka pada bagian ini ingin dijelaskan karakteristik dari suatu lembaga yang akan turut mempengaruhi suatu kebijakan. Demikian dengan kebijakan untuk mengimplementasikan Undang-Undang tentang Guru dan Dosen pada lembaga pendidikan TNI Angkatan Laut.

Akademi TNI Angkatan Laut (AAL) adalah salah satu lembaga pendidikan di jajaran TNI AL yang mendidik calon pemimpin TNI Angkatan Laut tingkat akademi menjadi perwira yang memiliki jiwa disiplin, hierarkhi dan kehormatan militer dan memiliki kualifikasi profesional yang meliputi kualifikasi umum dan kualifikasi khusus. Kualifikasi umum adalah kualifikasi sebagai seorang perwira TNI AL yang memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi disertai dengan kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cukup sebagai seorang

perwira. Sedangkan kualifikasi khusus adalah kualifikasi sesuai dengan kejuruan/korpsnya masing-masing (Kurikulum Pendidikan AAL, 2007).

AAL menjadi satu-satunya lembaga pendidikan militer dalam organisasi TNI Angkatan Laut yang mendidik calon perwira tingkat akademi dengan lama pendidikan empat tahun. Hal ini menjadi ciri khas AAL yang membedakannya dengan lembaga-lembaga pendidikan lainnya baik militer maupun non militer. Eksistensi AAL sebagai lembaga pendidikan militer, membedakannya dengan lembaga-lembaga pendidikan non militer. Ciri khas ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai kemiliteran menjadi nilai yang melekat dalam budaya organisasi di AAL. Sedangkan eksistensinya sebagai akademi, membedakannya dengan lembaga-lembaga pendidikan militer lainnya yang bukan akademi. Ciri khas ini mengindikasikan bahwa AAL adalah sebuah Perguruan Tinggi yang menyelenggarakan pendidikan tingkat akademi dengan meluluskan peserta didik menjadi sarjana setelah menempuh waktu pendidikan empat tahun. Pernyataan diatas diperkuat dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal, Kepala Sub Dinas Kurikulum dan Paban I Rens Spersal yang menyatakan bahwa:

> "…sesuai visi AAL adalah lembaga pendidikan di TNI AL yang mencetak perwira tanggap, tanggon dan trengginas dengan pola pendidikannya adalah jarlatsuh (pengajaran, pelatihan dan pengasuhan), dimana pengasuhan adalah wahana untuk mencetak taruna dalam kepribadian/ karakter. Karakter militer dan kepemimpinanlah yang ditonjolkan dalam pendidikan di AAL ini, maka meskipun berkecimpung dalam dunia pendidikan, lulusan AAL karakter TNI dan militer masih sangat mendominasi, berbeda dengan masyarakat sipil karena sudah di doktrin seperti itu…" (Hasil Wawancara, Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal, 16 Mei 2017)

Sebagai ilustrasi terhadap apa yang disampaikan oleh informan, bahwa pendidikan TNI tidak ada pendidikan untuk menjadi guru atau dosen, jadi pendidikannya adalah militer untuk bertempur dimana dibekali bagaimana mahir

bertempur, kemampuan fisik yang prima serta mental baja sebagai seorang patriotic, karena kebutuhan adanya pendidikan maka, berdasar *talentscooting* dan ilmu dasar, maka dasar kemiliterannya cukup kuat, suasana demokratis dan otonom dalam kehidupan akademik kampus, mungkin sedikit diabaikan, hal ini sesuai dengan pendapat informan lain yang pendapatnya sebagai berikut:

> "…Karakteristik budaya yang terbentuk dalam organisasi AAL adalah budaya akademik dengan nuansa militer, atau dengan kata lain bahwa budaya organisasi AAL dibentuk oleh budaya militer dan budaya akademik…" (Hasil Wawancara, Kepala Sub Dinas Kurikulum, 16 Mei 2017)

Ilustrasi dari informasi ini bahwa, pendidikan militer tidak bisa diharapkan sesuai dengan pendidikan PT umum, hal ini karena roh dan tujuan pendidikan militer tidak hanya penguasaan ilmu pengetahuan, namun yang lebih diutamakan adalah karakter dan kesemaptaan jasmani standart militer. Kebebasan mimbar pengajaran, otonomi kampus sedikit diabaikan dalam pendidikan militer. Hal tersebut disampaikan oleh informan yang lain.

> "…Meskipun dalam konteks pendidikan tinggi, namun nilai-nilai militer masih melekat kuat dalam Akademi Angkatan Laut, menciptakan loyalitas kepada atasan sangat ditanamkan…" (Hasil Wawancara, Paban I Rens Spersal, 16 Mei 2017)

Bertitik tolak dari kedua ciri khas tersebut, maka budaya yang terbentuk dalam organisasi AAL adalah budaya akademik dengan nuansa militer, atau dengan kata lain bahwa budaya organisasi AAL dibentuk oleh budaya militer dan budaya akademik. Kedua ciri khas dalam budaya organisasi AAL tersebut mengandung implikasi perlunya metode yang tepat dalam memadukan keduanya antara ciri khasnya sebagai lembaga pendidikan militer dan ciri khasnya sebagai Perguruan Tinggi/ Akademi AAL yang berdiri dan diresmikan oleh Presiden RI pertama, Ir. Sukarno pada tanggal 10 Oktober 1951, sebagaimana halnya

organisasi TNI secara keseluruhan, didirikan oleh para pejuang kemerdekaan dalam pengaruh suasana perang fisik saat itu, sehingga budaya organisasi AAL yang berkembang banyak diwarnai oleh nuansa perang yang keras. Budaya organisasi AAL merupakan refleksi dari sejarah AAL itu sendiri, yang dibangun secara nasional oleh para pendiri organisasi.

Budaya organisasi AAL merupakan satu kesatuan yang integral, dan sulit berubah karena begitu kuatnya dipegang oleh para anggota militer. Fenomena ini dapat diamati dalam kehidupan sehari-hari, yang mana nilai-nilai, keyakinan dan asumsi-asumsi yang berlaku dalam organisasi AAL dianut secara meluas oleh budaya militer. Hal ini didorong oleh sifat budaya militer itu sendiri yang membutuhkan disiplin yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Setiap arahan pemimpin merupakan perintah yang harus dilaksanakan, sehingga nilai-nilai yang ditanamkan oleh pemimpin dengan lebih mudah dapat berkembang. Oleh karena itu gaya kepemimpinan seorang pemimpin di AAL menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap budaya organisasi itu sendiri.

Bagaimana bentuk budaya akademik yang harus diwujudkan tercermin dalam kewajiban perguruan Tinggi untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi meliputi; pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pelayanan/pengabdian masyarakat, dengan mutu implementasi yang diharapkan secara terinci dijabarkan dalam standar mutu yang dipersyaratkan dalam standar akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi. Standar akreditasi program studi sarjana mencakup standar tentang komitmen program studi sarjana terhadap kapasitas institusional (*institutional capacity*) dan komitmen

terhadap efektivitas program pendidikan (*educational effectiveness*), yang dikemas dalam tujuh standar akreditasi.

Standar akreditasi tersebut meliputi; 1) Visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi pencapaian, 2) Tata pamong, kepemimpinan, sistem pengelolaan, dan penjaminan mutu, 3) Mahasiswa dan lulusan, 4) Sumber daya manusia, 5) Kurikulum, pembelajaran, dan suasana akademik, 6) Pembiayaan, sarana dan prasarana, serta sistem informasi, dan 7) Penelitian dan pelayanan/pengabdian kepada masyarakat, dan kerjasama. Dengan mewujudkan mutu berpedoman kepada standar akreditasi tersebut, maka akan terwujud budaya akademik yang secara tidak langsung telah menciptakan suasana akademik yang kondusif dalam pendidikan. Asumsi-asumsi penting dalam budaya akademik pada dasarnya bertujuan untuk mewujudkan terciptanya suasana akademik. Seberapa jauh suasana akademik sudah berhasil mencapai tingkat kualitas yang diidealkan, maka hal tersebut bisa diukur dengan diwujudkannya budaya akademik yang mengedepankan nilai-nilai dan etika akademik dari seluruh sivitas akademika Perguruan Tinggi.

Dari uraian tersebut diatas bahwa karakteristik orang-orang yang tergabung dalam organisasi tersebut juga mewarnai dari karakteristik lembaga itu sendiri, sedangkan karakteristik penguasa berdampak terhadap mudah dan sulitnya implementasi suatu kebijakan dilaksanakan di lembaga pendidikan militer, jadi bila kemauan/ sikap penguasa yang mengampu tugas tentang kebijakan guru dan dosen ini tidak setengah hati, maka dalam waktu singkat implementasi kebijakan guru dan dosen selesai.

5.5.3. Kepatuhan dan respon pelaksana.

Kepatuhan, konsistensi implementor terhadap tujuan dan sasaran-sasaran program sangat mempengaruhi keberhasilan dari program, daya tanggap pelaksana untuk merubah sikap pihak-pihak yang dirugikan menjadi mendorong pencapaian program.

Sebagai mana yang telah dipaparkan pada sub bab sebelumnya perihal Implementasi Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dapat diketahui bahwa proses implementasi Undang-Undang tersebut tidak berjalan sesuai yang direncanakan. Hal tersebut ditunjukkan dengan terseok-seoknya proses implementasi Undang-Undang tersebut. Hal tersebut didukung pernyataan yang dikemukakan oleh Kadisdikal yang menyatakan bahwa proses implementasi Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen masih belum fokus dan sepesifik, sebagaimana yang tercermin dalam petikan wawancara sebagai berikut:

> "…Terima kasih, kurang lancarnya implementasi kebijkan guru dan dosen ini tidak terlepas dari sikap para pemimpin lembaga ini untuk mentaati semua kebijakan pendidikan secara nasional, kita jangan bicara untung ruginya, kita jangan bicara masalah ego sectoral, bila kita patuh terhadap hukum, maka pada suatu saat lembaga lain itu akan memperhatikan kita juga...."(Hasil Wawancara, Kadisdikal, 16 Mei 2017).

Pernyataan Kadisdikal tersebut menggambarkan makna bahwa tingkat kepatuhan dari pelaksana atas amanat Undang-undang tersebut masih belum teraplikasi dengan baik, masih ada ego sektoral, sudah menakar untung ruginya mengimplementasikan kebijakan ini. Meskipun masih perlu dilakukan pengkajian kembali sebab-sebab yang membuat para pelaksana kebijakan tersebut tidak patuh. Salah satu dugaan alasan penyebab ketidakpatuhan tersebut di

ungkapkan oleh Dosen Ildas, Kama Kum dalam petikan wawancara sebagai berikut:

> "…kalau ini saya sepertinya tidak bisa komentar, dibilang patuh ya perjalannya masih tumpang tindih dan terseok seok, dibilang patuh yang belum ada hasil yang signifikan..."(Hasil Wawancara, Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal, 16 Mei 2017)

> "Sebab terseok-seok pemberlakuan dari Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 ini disebabkan oleh *system* pendapat responden, system tidak dapat mendukung kegiatan yang ada, sertifikasi untuk dosen dan guru diluar, tidak berlaku untuk militer karena militer sudah dapat tunkin sedang dosen tidak dapat tungkin dan tidak dapat *double*, sehingga pemberlakuan Undang-Undang No. 14 tahun 2005 sangat sulit
> (Hasil Wawancara, Dosen Ildas, Kama Kum, 16 Mei 2017).

Hasil wawancara tersebut menggambarkan bahwa pengetahuan tentang sertifikasi dosen belum dipahami betul, yang dipikirkan adalah manfaat jangka pendek yaitu tambahan pendapatan dari tunjangan sertifikasi dosen, hal-hal lain seperti kepatuhan terhadap undang-undang, saling menghormati antar institusi belum tertanam pada pelaksana dilapangan. Alasan lain yang muncul atas dugaan ketidak patuhan pelaksana amanat Undang-Undang tersebut tercermin dalam petikan wawancara yang dilakukan dengan dosen PNS (Sekar Gol IV) sebagai berikut:

> "…Di STTAL untuk pengurusan NIDN sudah dapat sampai pengurusan sertifikasi dosen, sama-sama Angkatan Laut, mungkin kita perlu adanya koordinasi dengan DIKTI untuk membicarakan hambatan-hambatan yang ditemui dilapangan, seperti linierisasi pendidikan dengan pengajaran yang diampu, dan mekanisme pemberian sertifikasi dosen di pendidikan vokasional kedinasan seperti AAL ini." (Hasil Wawancara, Dosen Ildas, Kama Kum, 16 Mei 2017).

Kutipan wawancara tersebut menyiratkan makna bahwa, dalam proses implementasi Undang-Undang Guru dan Dosen di lingkup Pendidikan Tinggi TNI AL, masih ada ketimpangan. Ketimpangan tersebut digambarkan dengan

perlunya koordinasi tentang mekanisme kekhususan untuk pendidikan tinggi vokasional kedinasan.

Dari uraian tersebut diatas maka tingkat kepatuhan dan respon pelaksana, masih setengah hati karena adanya diskriminasi pemberlakuan terhadap hak dan kewajiban implementasi kebijakan guru dan dosen. Adanya sikap ego sectoral para pelaksana kebijakan tentang historis pembuatan kebijakan yang tidak melibatkan komponen kementerian yang lain, hal ini tercermin dari hak-hak atas pemberlakuan kebijakan ini ditanggung oleh kementerian terkait, sedang kewajiban tetap dibebankan kepada seluruh kelompok sasaran.

5.5 **Hasil kebijakan**

(1) Hasil kebijakan tingkat nasional.

Hasil yang diperoleh setelah Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen secara nasional yang diperoleh baik secara positif maupun negatif, diantaranya adalah:

(a) Undang-undang Guru dan Dosen Lemah Implementasi.

Pada undang-undang guru dan dosen ini ada pasal yang mengatur tentang kewajiban guru mempunyai beban mengajar minimal 24 jam tatap muka dan maksimal 40 jam tatap muka. Bila kita ambil yang minimal 24 jam tatap muka, dan satu minggu dihitung masuk 5 hari kerja, maka guru tiap hari harus mengajar minimal 5 jam tatap muka, sedang kegiatan guru tidak hanya mengajar saja, namun dari perencanaan, mengajar, melakukan evaluasi diteruskan dengan kegiatan pengembangan dan untuk kemajuan pendidikan di Indonesia maka guru

juga diwajibkan untuk melaksanakan penelitian. Dengan beban kerja yang cukup padat, maka tidak hanyal para guru tidak sanggup untuk melaksanakan dan akhirnya bisa menjadi lemah implementasi.

Undang-undang ini pada awalnya diberlakukan pada jenis pendidikan akademik, namun sifat dari undang-undang adalah umum dan seharusnya dapat mengatur pendidikan di Indonesia secara menyeluruh dan umum, maka dalam salah satu pasalnya menyatakan seluruh pendidikan di Indonesia dibawah pembinaan oleh menteri pendidikan. Pada kenyataan dilapangan disetiap kementerian mengadakan pendidikan mandiri dalam rangka memenuhi kebutuhan secara khusus terhadap bidang tugas kementerian tersebut, seperti kementerian keuangan dengan STAN nya, Departemen perhubungan dengan PIP laut maupun penerbangan dan sekolah perhubungan daratnya, Departemen Pertahanan yang mempunyai 3 matra yaitu darat, laut dan udara, juga mempunyai tugas pokok dan ragam kesenjataan, ciri dan kekhususan, pasti memerlukan suatu pengaturan atau kebijakan khusus, bagaimana bila dalam undang-undang 14 tahun 2005 belum mengaturnya, maka akan terjadi gap dan tujuan undang-undang tersebut tidak dapat dilaksanakan, sehingga undang-undang tersebut lemah implementasi.

(b) Masih Banyak Guru-Dosen tak Tahu Esensi UU No 14 2005.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan, dan pengamatan dilapangan masih banyaknya para guru dan dosen belum tahu esensi dari isi undang-undang guru dan dosen karena kurangnya sosialisasi baik dari implementor TNI AL maupun dari kementerian pendidikan, kurangnya sosialisasi ini karena ada kebuntuan program yang belum dijembatani

oleh derevatif dari subtantif kebijakan seperti, apa yang didapat oleh kelompok sasaran bila mengikuti aturan ini, adapun insentif itu dapat digolongkan sebagai berikut: (a) secara langsung kelompok sasaran dapat tambahan income berapa?; (b) manfaat apa yang didapat kelompok sasaran dengan mengikuti aturan tersebut?; (c) bagaimana manfaat terhadap individu-individu kelompok sasaran?; dari insentif tersebut belum ada jawabannya, apakah untuk dosen dari kementerian lain diberlakukan sama dengan dosen dibawah kementerian pendidikan, sehingga adanya diskriminatif pemberlakuannya, dapat berdampak keacuhan dari kelompok sasaran yang berefek pada sikap acuh tak acuh sehingga esensinya pemberlakuan diabaikan.

Dalam amanat agung UUD 45 menyebutkan pemerintah harus menyisihkan 1/5 anggaran pembangunan untuk pendidikan. Dalam APBN dan APBD kita lihat sudah ada pos pendidikan sebesar 20 persen, implementasinya memang belum seperti yang diharapkan. Tetapi euforia reformasi lalu sering mengkambinghitamkan pendidikan sebagai penyumbang keterpurukan bangsa ini. Makanya ada rasa optimis dari pemangku kebijakan, bahwa usaha pemerintah dalam human investment kali ini dengan UU No. 14 Tahun 2005 ini, akan menjadi manifestasi dari pembenahan Indonesia seutuhnya. Seperti diketahui, di dalam UU 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen tersebut, diamanatkan bahwa guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang strategis dalam pembangunan nasional dibidang pendidikan dan karenanya perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat.

(c) Diskriminasi.

Pada Undang-Undang No. 14 Tahun 2015 ada aturan yang bersifat diskriminatif yang memungkinkan sebagian guru dan dosen tidak memperoleh tunjangan guru dan dosen karena aturan di luar kriteria profesi, seperti rasio jumlah murid sebagai contoh pada pendidikan awak kapal selam, siswanya 3 orang, namun dosen dan instrukturnya lebih dari 15 orang dan kondisi khusus lainnya yang belum diatur dalam kebijakan derivatif, seperti tercantum dalam Pasal 14 Ayat (1).

> "Adanya aturan yang membatasi guru memperoleh hak sesuai dengan profesinya, seperti pembatasan usia guru yang dapat memperoleh tunjangan profesi,".

Di sisi lain, adanya aturan dalam Rancangan Peraturan Pemerintah tersebut yang memungkinkan pemerintah lepas tanggung jawab untuk membayar maslahat tambahan dan membebankan hal tersebut kepada satuan pendidikan. Dia mengemukakan, UU No 14/2005 tentang guru dan dosen adalah titik masuk untuk memastikan kesungguhan dalam menghargai profesi guru sebagai ujung tombak transformasi sosial melalui pendidikan.

UU tersebut secara subtansial telah mengaitkan antara profesionalisme guru dan perbaikan kesejahteraan. Khusus tunjangan fungsional tidak diberikan perintah untuk diatur dengan peraturan pemerintah. Dengan demikian, seharusnya sejak tahun 2006 guru dan dosen sudah dapat menikmati peningkatan kesejahteraan, seperti yang diamanatkan dalam UU, karena DPR telah mengalokasikan anggarannya dalam APBN. Pernyataan diatas diperkuat dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Perwira Pembantu (Paban III Dik)

Spersal, Kepala Sub Dinas Kurikulum dan Paban I Rens Spersal yang menyatakan bahwa:

> "…Hasilnya kalau di elemen guru mungkin sudah banyak terasa, tapi kalau di elemen dosen terlebih lagi di tataran AAL malah masih banyak polemik, khususnya terkait pengakuan dan tunjangan…" (Hasil Wawancara, Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal, 16 Mei 2017)

Ilustrasi dari pernyataan tersebut diatas, bahwa masih pro dan kontra dikalangan dosen Perwira TNI AL atas pemberlakuan kebijakan tersebut, karena banyaknya persyaratan yang harus dipenuhi dalam mendapatkan sertifikasi dosen dan belum adanya persetujuan untuk perwira TNI AL yang berprofesi dosen untuk mendapatkan tunjangan sertikasi Dosen karena Perwira TNI AL sudah mendapat tunjangan kinerja, tunjangan jabatan struktural, uang Lauk Pauk (ULP), uang beras dan gaji pokok, sehingga dari Menpan akan mendapatkan double tunjangan. Hal tersebut berdampak pada motivasi untuk pengurusan atau kepemilikan sertifikasi dosen. Hal tersebut ditimpali pendapat informan lain sebagai berikut:

> "…Kalau secara produk hukum, sudah dihasikan sebuah undang-undang, tapi secara implementasinya masih lemah, karena tidak patuhnya pelaksana dan sumbyek hokum dalam undang-undang ini, karena sanksi tidak diberlakukan...." (Hasil Wawancara, Kepala Sub Dinas Kurikulum, 16 Mei 2017)

Maksud dari pendapat informan tersebut UU 14 tahun 2005 tentang Guru dan dosen yang mempunyai tujuan untuk menjadikan profesionalisme dosen sudah ada, namun secara nyata implementasi dilapangan masih belum berjalan sesuai apa yang diharapkan oleh maksud UU tersebut maupun pembuat UU agar seluruh dosen yang berada di Indonesia menjadi Profesional, yang berdampak pada hasil didik yang diharapkan, dan menjadikan sumberdaya manusia Indonesia akan meningkat. Ada pendapat lain yang memperkuat pendapat informan diatas sebagai berikut:

> "…Setelah ditetapkannya kebijakan Guru dan Dosen melalui UU Guru dan Dosen, banyak pengajuan keberatan khususnya pada pasal 35 ayat 2 yang berbunyi beban kerja guru minimal 24 jam tatap muka dan paling banyak 40 jam tatap muka dalam 1 minggu…" (Hasil Wawancara, Paban I Rens Spersal, 16 Mei 2017)

(2) Hasil kebijakan tingkat TNI/ TNI AL Khususnya AAL

Kebijakan untuk mengimplementasikan UU No. 14 Tahun 2015 tentang guru dan Dosen di lingkup TNI/ TNI AL Khususnya AAL memberikan gambaran yang nyata bahwa masih banyak sekali hal-hal yang perlu diperbaiki guna mewujudkan amanat undang-undang tersebut, diantaranya adalah:

(a) Sampai saat ini masih ada beberapa komponen pendidikan AAL yang pengaturannya belum sesuai dengan yang diharapkan Dikti yang tertuang dalam Undang-Undang Dikti, sehingga untuk mendapatkan hak dan kewajiban Dosen yang diberikan kepada perguruan tinggi-perguruan tinggi negeri ataupun swasta selama ini, sulit untuk didapatkan oleh AAL, termasuk untuk dosennya.

(b) Khusus AAL sebagai Perguruan Tinggi vokasional TNI AL, perlu ditambahkan dosen kualifikasi akademik minimum Dosen adalah lulusan program magister, dan personel TNI AL yang memiliki keahlian dengan prestasi luar biasa dapat diangkat menjadi dosen. Ketentuan lain mengenai kualifikasi akademik dan keahlian dengan prestasi luar biasa ditentukan oleh Kelompok dosen AAL atau kelompok kerja (pokja).

(c) Dalam Perkasal Nomor 1/1/2011 tentang Petunjuk Teknis Pembinaan Tenaga Pendidik Belum diatur secara jelas tentang mekanisme rekruitmen tenaga pendidik, pengurusan NUGN dan NIDN, jabatan akademik, terutama pada jabatan lektor kepala dan guru besar. Jangka waktu tenaga pendidik, serta mekanisme pendidikan dan latihan untuk

peningkatan kualifikasi dan kompetensi sebagai penjabaran yang diatur dalam Undang-Undang Guru dan dosen.

Pernyataan diatas diperkuat dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal, Kepala Sub Dinas Kurikulum dan Paban I Rens Spersal yang menyatakan bahwa:

> "….Adanya kebijkan ini, harusnya menghasilkan produk hukum baru/mengadendum Perkasal Nomor 1/1/2011 tentang Petunjuk Teknis Pembinaan Tenaga Pendidik agar didalamnya diatur secara jelas tentang mekanisme rekruitmen tenaga pendidik, pengurus NUGN dan NIDN, jabatan akademik, terutama pada jabatan lektor kepala dan guru besar, kalau perlu yaa mekanisme sertifikasi dosen di AAL…." (Hasil Wawancara, Perwira Pembantu (Paban III Dik) Spersal, 16 Mei 2017)

> "….Sampai saat ini masih ada beberapa komponen pendidikan AAL yang pengaturannya belum sesuai dengan yang diharapkan Dikti yang tertuang dalam Undang-Undang Dikti, sehingga untuk mendapatkan hak dan kewajiban Dosen yang diberikan kepada perguruan tinggi-perguruan tinggi negeri ataupun swasta selama ini, sulit untuk didapatkan oleh AAL, termasuk untuk dosennya….." (Hasil Wawancara, Kepala Sub Dinas Kurikulum, 16 Mei 2017)

> "…..Dalam Perkasal Nomor 1/1/2011 tentang Petunjuk Teknik Pembinaan Tenaga Pendidik Belum diatur secara jelas tentang mekanisme rekruitmen tenaga pendidik, pengurus NUGN dan NIDN, jabatan akademik, terutama pada jabatan lektor kepala dan guru besar. Jangka waktu tenaga pendidik, serta mekanisme pendidikan dan latihan untuk peningkatan kualifikasi dan kompetensi sebagai penjabaran dan diatur dalam Undang-Undang Guru dan dosen….." (Hasil Wawancara, Paban I Rens Spersal, 16 Mei 2017)

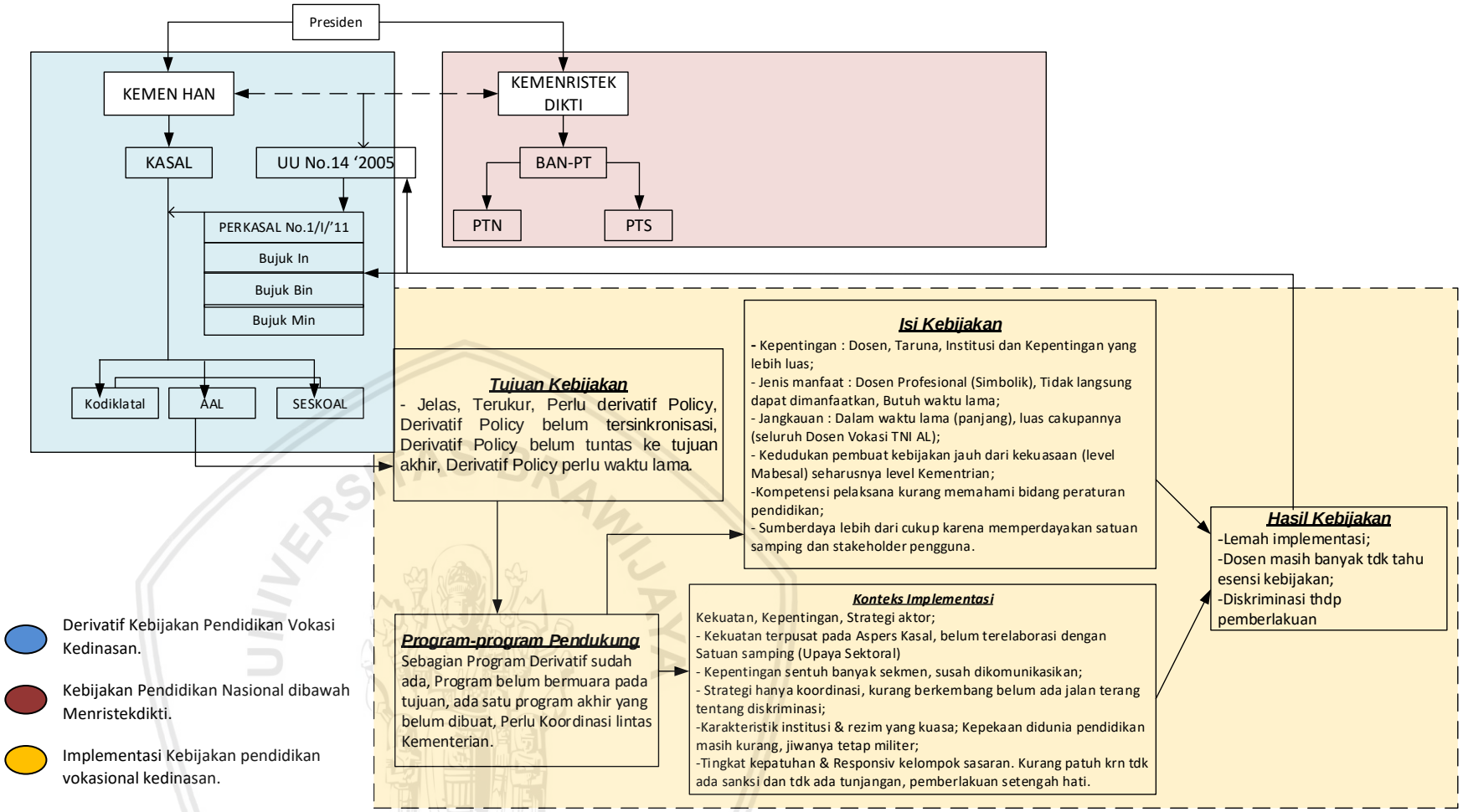
Pernyataan tersebut diatas menandakan implementasi Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan dosen telah ditindak lanjuti dengan pembuatan Perkasal atau operasional *handbook* yang sifatnya sebagai pedoman operasional, namum pedoman tersebut belum sempurna dan berdampak pada tidak bisa diberikan tunjangan sertifikasi dosen dari Dikti untuk dosen yang mengajar dilembaga pendidikan tinggi vokasional kedinasan yang bernaung dikementerian atau lembaga lain.

5.6 **Existing Model implementasi kebijakan guru dan dosen.**

Hasil wawancara, pengamatan langsung, penelusuran dokumen dan menganalisis teori yang dipergunakan maka hasilnya dapat didiskripsikan secara singkat sebagai berikut: (1) Tujuan dari UU No.14 tahun 2005 dan derivatif kebijakan lainnya cukup jelas, terarah dengan pemberlakuan tahapan-tahapan, sistematis dan sudah ditindak lanjuti dengan pembuatan Peraturan-peraturan Kasal untuk meng-implementasikan kebijakan ini, latar belakang tujuan kebijakan ini belum dilatarbelakangi dengan suasana kebatinan pada system pendidikan tinggi vokasional kedinasan non Kemenristekdikti, sehingga derivative kebijakan dan program harus disinkronisasikan dengan situasi pada system pendidikan vokasional kedinasan non dikti; (2) Program-program pendukung telah dibuat dari tingkat Mabes TNI, Mabesal, dan AAL antara lain program beasiswa untuk anggota TNI AL dari Kemhan yang diatur oleh Mabes TNI, TNI AL dan AAL telah bekerjasama dengan PT negeri maupun Swasta di Surabaya untuk melaksanakan Program beasiwa Dosen menempuh pendidikan akademik, AA, TOT, Pekerti dan micro teaching, pembuatan program dilaksanakan secara berjenjang, berurut, saling terkait antara tujuan program yang satu dengan yang lainnya; (3) Isi kebijakan seperti (a) Kepentingan yang terpengaruh dari pemberlakuan kebijakan ini dari kepentingan dosen, peserta didik, kelompok dosen, AAL, TNI dan negara, dengan mempunyai dosen-dosen yang profesional akan mampu mendidik Taruna menjadi Perwira TNI AL yang tanggap, tanggon, trengginas yang mempunyai jiwa kepemimpinan yang kuat serta berkelas dunia, sehingga kepentingan yang bersifat untuk banyak orang; (b) Jenis manfaat yang diterima oleh dosen dan taruna menjadi profesional yang bersifat merubah mindset dan perilaku dosen, bukan manfaat yang langsung dapat dinikmati; (c)

jangka waktu yang dibutuhkan relatif lama, karena syarat-syarat untuk menjadi dosen profesional harus mempunyai gelar akademik minimal S-2 dan anggota TNI rata-rata lulus AAL tidak bergelar; (d) Kedudukan pembuat kebijakan yang langsung dapat diterapkan hanya peraturan Kasal (Perkasal)/ tingkat Mabesal, dan kedudukannya masih jauh dari lintas kementerian Dikti, perlu adanya sinkronisasi kebijakan yang dibuat antar kementerian, untuk memudahkan implementasi dilapangan; (e) Kompetensi pelaksana kurang berkualitas dalam bidang pendidikan, karena para pejabat strukturalnya rata-rata berkompetensi perang dilaut, dan sikap kemiliteraan sangat mempengaruhi budaya akademik; (f) Sumberdaya yang dikerahkan lebih dari cukup bila ditinjau dari jumlah, baik jumlah alins dan alongins, untuk kualitasnya SDM, disiplin, loyalitas namun masih perlu peningkatan di bidang akademik dan; (4) Konteks Implementasi. (a) Kekuatan aktor terpusat pada Asper Kasal dalam hal ini Kadisdikal, sehingga komunikasinya mudah, yang berkepentingan tingkat implementor sedikit ; (b) Strategi aktor dalam mengkoordinasikan dengan Dikti masih menemui hambatan, karena sampai saat ini belum ada jalan terang tentang diskriminasi pemberian tunjangan sertifikasi dosen; (c) Karakteristik lembaga dan penguasa saat ini masih belum mempertimbangkan syarat-syarat yang diberlakukan seperti PT lain, walaupun didunia pendidikan, namun jiwanya tetap militer jadi masih budaya militer yang sangat kuat pada rantai komando dan sikap arogansinya; (d) Kepatuhan dan respon pelaksana, militer seharusnya patuh terhadap perintah atasan,namun dalam implementasi ini kurang patuh, karena tidak ada sanksi dan tidak ada tunjangan sertifikasi dosen, sehingga para dosen untuk implementasi kebijakan ini masih setengah hati/ ragu-ragu; (5) Hasil Kebijakan, UU No.14 tahun 2005 tentang Guru dan dosen, lemah implementasi, masih banyak dosen

yang tidak tahu esensi kebijakan ini, dan diskriminasi terhadap pemberlakuannya. Maka dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 5.8 Model Implementasi Kebijakan Guru dan Dosen

BAB VI

PEMBAHASAN

6.1. IImplementasi kebijakan Guru dan Dosen pada sistem Pendidikan tinggi vokasi kedinasan TNI Angkatan Laut.

Dalam bukunya Winarno (2013) Lester dan Stewart mendefenisikan bahwa implementasi merupakan tahapan dari suatu proses setelah undang-undang ditetapkan, dimana implementasi dipandang secara luas mempunyai makna pelaksanaan undang-undang yang dimaknai berbagai actor, organisasi, prosedur dan teknik bekerjasama untuk menjalankan suatu kebijakan dalam mencapai tujuan atau melaksanakan program-program. Dalam pandangan lain implementasi kebijakan merupakan fenomena yang kompleks dari pada proses, keluaran (output) dan ada dampak (outcome).

Sabatier (1986:268) ada enam variable utama yang memberi warna terhadap implementasi kebijakan antara lain: (a) tujuan atau sasaran kebijakan yang jelas dan konsisten; (b) dukungan teori yang kuat dalam merumuskan kebijakan; (c) proses implementasi harus memiliki dasar hukum yang jelas sehingga menjamin terjadinya kepatuhan para petugas dilapangan dan kelompok sasaran; (d) komitmen dan keahlian para pelaksana kebijakan; (e) dukungan para stakeholder; (f) stabilitas sosial, ekonomi, dan politik.

Grindle (1980:6) menyebutkan "*establish a link that allows goals of public policies to be realized as outcomes of governmental activity*" dimana tahapan ini merupakan jembatan antara dunia konsep dan dunia nyata yang dipengaruhi keberhasilan dari implementasi ini oleh beberapa variable antara lain tujuan dan variable hasil/ dampak.

Gaffar (1991) “kalau dasar filosofisnya mementingkan *equal educational opportunity*, maka implikasi terhadap dananya adalah pada pendidikan dasar. Tetapi apabila pendidikan ditekankan pada educational quality dan relevansi, maka yang dipentingkan adalah program pendidikan vokasional dan teknologi*”.* Peneliti terdahulu Prasojo (2011) hasilnya faktor penentu dalam implementasi kebijakan pendidikan adalah Sumberdana, Sumberdaya Manusia dan stakeholder.

Judul dalam penulisan penelitian ini adalah implementasi kebijakan guru dan dosen pada sistem pendidikan tinggi vokasional kedinasan, namun pada hasil penelitian hanya membahas masalah tentang dosen pada sistem pendidikan vokasi kedinasan, karena sesuai dengan hasil temuan bahwa dosen melaksanakan tugas menstranfer ilmu pengetahuan ke peserta didik, memberikan instruksi, melatih phychomotorik agar trampil dalam bidang tugasnya dan melaksanakan pengasuhnya kepada peserta didik untuk menanamkan/ cavitasi doktrin dan membentuk karakter para peserta didik untuk menjadi profesional yang mempunyai karakter dalam menjawab tantangan bidang tugasnya.

Dari uraian tersebut bahwa implementasi kebijakan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan proses, keluaran, dampak, tujuan yang jelas dan konsisten, teori-teori yang digunakan dalam merumuskan kebijakan, dasar-dasar hukum yang kuat untuk mendapatkan kepatuhan petugas dan kelompok sasaran, kopetensi dari implementor, dukungan para stakeholder, kondisi lingkungan implementasi kebijakan, dan hubungan antara tujuan dengan program-program.

6.1.1. Tujuan Pokok Kebijakan Dosen

Tujuan kebijakan public biasanya menyangkut kepentingan public yang cukup luas, beragam dan kadang tidak mudah untuk mengidentifikasinya, namun harus diselesaikan oleh pemerintah dan stakeholder yang langsung terlibat terhadap tujuan pokok dari kebijakan public tersebut. Kebijakan menurut aliran continental merupakan turunan dari produk undang-undang yang dibuat oleh leglisatif dan eksekutif, sehingga public yang mempunyai keinginan dan harapan diwakilkan oleh badan leglisatif (DPR/ MPR), sehingga rentang kendali bila terjadi permasalahan sangat jauh, yang berdampak pada destorsi dan desorientasi dari tujuan kebijakan tersebut (Nugroho, 2008). Karakteristik masalah kebijakan dosen di AAL bersifat interdependensi (berketergantungan) antara kompetensi dosen itu sendiri, masalah persyaratan yang ditetapkan oleh kebijakan derivatif dosen, lingkungan organisasi maupun disposisi implementor yang cukup dinamis. Karena penyebab dari permasalahan public cukup komplek dan beragam permasalahannya, sedang pola pembuatan kebijakan yang kita anut saat ini menggunakan system continental yang mempunyai rentang kendali pembuatan kebijakan cukup panjang, sehingga kebijakan yang dibuat relative belum sempurna oleh karenanya diperlukan pemecahan masalah dengan pendekatan holistic (holistic approach), dimana pendekatan yang memandang masalah kebijakan dosen di AAL tidak dapat dipisahkan dari factor lainnya.

Proses pembuatan kebijakan yang kita anut masih menggunakan system continental yang mempunyai rentang kendali pembuatan kebijakan yang relative panjang, maka diperlukan tujuan dari pembuatan kebijakan tersebut harus mempunyai syarat-syarat minimal diantara; (a) kejelasan tujuan kebijakan, yang dimaksud dari kejelasan tujuan ini tidak hanya dari tekstual saja, namun juga

kontekstualnya juga harus jelas, bagaimana cara pencapaian tujuannya, siapa saja selaku actor utama, maupun actor pendukung juga sudah jelas, tugas dan tanggung jawabnya/ capaian sasaran masing-masing actor juga rinci; (b) secara tekstual untuk tujuan kebijakan agar tidak ambigu, maka disusun dalam kalimat deklaratif sesuai dengan kaidah-kaidah dalam menyusun tujuan, sebagai contoh. Siapa yang akan melaksanakan pencapaian tujuan tersebut, apa sasaran atau tujuan yang akan dicapai, dimana sasaran atau tujuan tersebut harus didistribusikan, kapan sasaran atau tujuan harus dicapai, waktunya harus jelas, mengapa sasaran dan tujuan tersebut harus dicapai, sehingga mudah digunakan sebagai pedoman untuk pencapaian tujuan oleh implementor;

Menurut Dye (1981:1): "*Public policy is whatever governments choose to do or not to do*" atau suatu tindakan yang harus dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah dalam mencapai sasaran dan tujuan kebijakan. Anderson (1975:3) "*Public policies are those policies developed by government bodies and official*" kebijakan public merupakan hasil dari aktivitas pemerintah, sehingga kebijakan public adalah rangkaian kegiatan untuk capai tujuan yang dilakukan oleh para actor-aktor yang terlibat. Peter deLeon dan Linda deLeon (2002) menyatakan bahwa kualitas kebijakan menyangkut dari kejelasan tujuan, kejelasan implementor, proses perumusan kebijakan, dimana proses kebijakan yang demokratis lebih mudah untuk dilaksanakan. Tachjan dalam diktatnya (2006:31) "Setiap kebijakan publik mempunyai tujuan-tujuan yang berorientasi untuk mencapai tujuan maupuan memecahkan masalah atau kombinasi dari keduanya". Ini mempunyai makna bahwa tujuan kebijakan public untuk mendapatkan nilai-nilai yang diinginkan oleh public, baik yang berupa public

goods (barang public) maupun public services (jasa public) dalam rangka meningkatkan kualitas hidup masyarakat secara fisik maupun non fisik.

Menurut Maharani (2014), ketercapaian sebuah tujuan kebijakan dapat dilihat dari dampak atau efeknya pada pihak-pihak terkait baik secara individu maupun kelompok dan tingkat perubahan yang terjadi pada kelompok sasaran atas perubahan yang terjadi. Penelitian Steven H.Shaha ddk (2016), Perlunya ada supervisi untuk pelaksanaan program-program pengembangan profesional guru, sehingga tujuan dosen yang profesional tercapai, tepat sasaran, terukur. Penelitian Lutfi Alfia (2016) Pengembangan profesional guru memerlukan waktu yang cukup panjang, mengingat kreativitas untuk menjadikan guru yang memuaskan sesuai dengan tujuan pembelajaran dan instruksional dikelas. (Ball & Cohen,1999). Untuk pengembangan professional yang berkualitas baik, diperlukan program-program pembelajaran yang berkelanjutan termasuk program meverifikasi data atau karakteristik yang tidak sama, pembelajaran aktif, mengurangi waktu yang tidak effisien, fokus pembelajaran. (Birman et al, 2001).

Definisi kebijakan publik oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) adalah sebagai pedoman untuk bertindak. Pedoman dalam bertindak tersebut meliputi hal-hal yang sederhana, juga dapat meliputi hal-hal yang rumit. Tidak hanya itu, pedoman tersebut dapat meliputi hal-hal umum atau khusus. Pada taraf demikian kebijakan menjadi pernyataan atas sebuah rancangan yang berisi tujuan-tujuan tertentu yang disebut program (Agustino, 2006).

Sedang Van Horn & Van Metter memberikan pengertian bahwa implementasi kebijakan adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pejabat-pejabat atau kelompok pemerintah yang diarahkan mencapai tujuan-tujuan yang

telah ditetapkan dan untuk memudahkan implementasi kebijakan maka tujuan kebijakan harus jelas, terinci, mudah dimengerti, dan tidak ambigu.

Winarno (2002) menyebutkan beberapa hal tentang bagaimana kebijakan publik dapat dimengerti melalui definisi-definisi di bawah ini, kebijakan publik mengarah pada maksud dan tujuan kebijakan bukan pada perilaku yang sembarangan. Lebih luas, kebijakan publik dalam sistem politik bukan sesuatu yang terjadi tanpa campur tangan para aktor yang terlibat di dalam sistem politik.

Menurut Anderson (1975) yang ditulis dalam bukunya Fischer dkk, proses kebijakan public melalui beberapa tahapan seperti penyususnan agenda, formulasi kebijakan, pengambilan keputusan, implementasi kebijakan dan evaluasi. Menurut Rabin (2003), proses pembuatan kebijakan menggabungkan beberapa hal yang tetap yaitu rumusan kebijakan, pelaksanaan, serta dampak lanjutan dari kebijakan yang telah dibuat. Oleh sebab itu tujuan pembuatan sebuah kebijakan publik sangat penting untuk diperhatikan, terutama untuk mengukur penerapan kebijakan tersebut di masyarakat. Menurut Nugroho (2008) menyatakan bahwa implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar tujuan kebijakan tercapai. Grindle (1980:148) tugas implementasi adalah dengan membentuk suatu kaitan (linkage) antara satu program dengan program lainnya, untuk memudahkan merealisasikan tujuan-tujuan dari sutau dampak kegiatan pemerintah. Program-program tersebut dapat dipilah-pilah dalam proyek-proyek yang spesifik untuk mendatangkan perubahan lingkungan kebijakan yang menguntungkan dalam pencapaian tujuan. Van Horn, Van Meter(1975:155) banyak faktor yang mempengaruhi dari kebijakan sehingga tujuan program-program berbeda antara kebijakan yang satu dengan kebijakan yang lainnya. Budi Winarno (2013:215) program-program baru kemungkinan besar akan

mengalami kelangkaan informasi tentang bagaimana melaksanakan program baru tersebut. Tanpa implementasi kebijakan, program-program kebijakan yang telah disusun akan hanya menjadi catatan resmi saja.

Pada penelitian ini tujuan dari kebijakan Guru dan Dosen yang di amanatkan sesuai UUGD adalah pemberdayaan dan peningkatan mutu guru dan dosen secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dimana UU tersebut memiliki tujuan khusus menjadikan guru dan dosen yang mempunyai fungsi sebagai motivator, transformator ilpengtek dengan memanfaatkan peran sebagai pendidik, instruktur, mentor, dan berkedudukan yang sangat strategis untuk menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas dalam pembangunan nasional dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan apabila dilaksanakan dalam ruang lingkup pendidikan TNI AL, maka tujuan kebijakan guru dan dosen adalah adalah agar penyelenggaraan pendidikan dapat terintegrasi dan terkendali mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan sehingga akan dicapai hasil yang optimal.

Dengan demikian dapat ditarik benang merah bahwa secara konteks kebijakan yang tertuang dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dengan tujuan pendidikan dalam lingkup TNI AL yang dituangkan didalam Bujukmin sedikit memiliki perbedaan dimana jika Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen lebih menekankan pada profesionalitas dan peningkatan mutu guru dan dosen, sedangkan pada Kebijakan Gadik TNI AL lebih berorientasi pada proses pendidikan yang terkendali dan terencana.

Adanya tujuan kebijakan guru dan dosen yang sedemikian jelas dan terperinci memberikan angin segar terhadap seluruh elemen pindidikan pada

umumnya dan pada ruang lingkup pendidikan TNI AL pada khususnya untuk dapat meningkatkan kualitas pendidikan mulai dari kurikulum hingga tenaga pendidik sehingga akan melahirkan output peserta didik yang lebih baik dan berkualitas pula. Selain itu, dengan semakin adanya harapan untuk memperbaiki jaminan serta kompetensi bagi para tenaga didik khususnya dalam lingkup angkatan laut, semakin menumbuhkan semangat dan motivasi tenaga didik tersebut untuk memberikan yang terbaik kepada peserta didik, institusi dan negara.

Akan tetapi secara umum tujuan di implementasikannya kebijakan guru dan dosen di lingkup AAL masih belum sepenuhnya dapat diterima dan dipahami oleh para pengawak kebijakan tersebut. Hal ini tentunya memerlukan upaya yang lebih dalam hal sosialisasi dan pemaparan atas aspek-aspek yang mampu memberikan penguat atas tujuan pokok kebijakan guru dan dosen tersebut, serta adanya ukuran kepastian bahwa tujuan pokok tersebut dapat diimplementasikan dan akan memberikan hasil yang positif bagi perkembangan pendidikan khususnya dalam bidang vokasi kedinasan TNI Angkatan Laut.

6.1.2 Program-program Pendukung.

Lester dan Stewart dalam bukunya Edward (1980:104) menerangkan implementasi kebijakan merupakan prose pembuatan program-program setelah tahapan pembuatan kebijakan induk telah ditetapkan, seperti undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan menteri dan dilanjutkan program-program yang lebih rinci untuk mencapai sasaran-sasaran program, yang nantinya bermuara pada pencapaian tujuan kebijakan subtantif. Ada dua (2) cara pilihan untuk mengimplementasi kebijakan yaitu dengan cara langsung mengimplementasikan kebijakan tersebut dalam bentuk program-program yang sasarannya program

saling menguatkan antara tujuan program yang satu dengan yang lain yang akhirnya mencapai tujuan pokok, cara yang kedua kebijakan tersebut tidak dapat langsung diimplementasikan, maka harus membuat kebijakan turunan seperti Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri dan seterusnya. Dwijowijoto (2004: 158-160) menyatakan “Kebijakan publik dalam bentuk undang-undang atau Peraturan Daerah merupakan jenis kebijakan yang memerlukan kebijakan penjelas atau sering diistilahkan sebagai peraturan pelaksanaan”. Kebijakan publik yang bisa langsung dioperasionalkan antara lain Keputusan Presiden, Instruksi Presiden, Keputusan Menteri, Keputusan Kepala Daerah, Keputusan Kepala Dinas, dan lain-lain.

Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier dalam bukunya Solichin Abdul Wahab (1997:64), memahami makna implementasi adalah semua kegiatan yang dilakukan setelah program-program ditetapkan, sehingga yang menjadikan focus implementasi adalah bagaimana membuat program-program tersebut *linked* saling berhubungan dan sasarannya menuju ke penyejahteraan public. Kebijakan sebaiknya dimengerti sebagai rangkaian kegiatan yang saling berhubungan serta menimbulkan konsekuensi bagi yang bersangkutan dengan kebijakan-kebijakan tersebut. Kebijakan juga harus dipahami sebagai arah atau pola kegiatan/program, bukan sekadar suatu keputusan untuk melakukan sesuatu (Agustino, 2006).

Implementasi suatu kebijakan publik merupakan implementasi terhadap suatu program yang memiliki tujuan, visi, dan misi tertentu (Payne, 2008). Conyers dalam Ketti (1993) menyimpulkan pokok-pokok pikiran perencanaan sebagai bentuk bagian dari suatu program dinyatakan dalam 2 (dua) pemikiran program *Pertama,* program diakui bahwa dalam perencanaan dapat digunakan

sebagai petunjuk kegiatan pembuat keputusan yang luas; *Kedua,* program ditekankan bahwa telah ada banyak perubahan dalam hal metode dan isi perencanaan, sehingga keterlibatan formulasi kebijakan dan persiapan secara detail suatu program diarahkan pada cakupannya.

Pada tataran implementasi kebijakan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, didukung oleh beberapa program dimana dalam lingkup nasional kebijakan tersebut didukung oleh program KKNI yang Sejak tahun 2014 awal telah dilaksanakan sosialisasi tentang penerapan KKNI di lingkungan pendidikan tinggi vokasional, pada tahun 2015 dilaksanakan pembuatan draft Perkasal tentang KKNI dan saat ini sudah diterapkan melalui Peraturan Kasal Nomor Kep/729/IV/2015 tanggal 29 April 2015 tentang Buku Petunjuk Teknis Penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) Bidang Pendidikan Tinggi di lingkungan pendidikan vokasional, namun tingkat keberhasilan dan manfaat dari penerapan KKNI belum dapat dirasakan, karena belum adanya standarisasi atau badan penjaminan mutu pendidikan yang betul-betul dapat bekerja secara effektif dan transparan.

Salain itu juga terdapat program sertifikasi dosen yang Proses sertifikasi dilakukan oleh sertifikator, atau asesor, yang diusulkan oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi dosen setelah mengikuti pembekalan sertifikasi, dan mendapatkan pengesahan dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Program sertifikasi dosen merupakan program yang dijalankan berdasar pada UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Permen Nomor 42 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Dosen.

Selain dari program secara nasional tersebut, Lingkup Pendidikan tunggi vokasional di Angakatan Laut juga memiliki program-program pendukung lainnya yakni Program pemberlakuan KKNI, Program AA, PEKERTI, TOT, Program Akreditasi Prodi dan Institusi oleh BAN PT, Program Kerjasama Pendidikan, Program Beasiswa dan lain-lain. Akan tetapi, Kadisdikal mengakui bahwa belum terjadi keselarasan atas program-program yang dibangun dan juga belum spesifiknya program sosialisasi Undang-Undang No. 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen pada Sistem Pendidikan Tinggi Vokasi Kedinasan, dimana hal tersebut akan menjadi perhatian serius bagi institusi pendidikan tinggi vokasional guna melakukan perbaikan di masa yang akan datang.

Maharani (2014), berjalan atau tidaknya program pendukung dapat dilihat dari fungsi kepemimpinan, fungsi koordinasi, fungsi pengawasan dan fungsi administrasi pelaksanaannya.

Prinsip-prinsip Kepemimpinan menurut Barnes (1998) diantaranya (i) berfokus pada obyek sasaran kebijakan dalam hal ini dosen lembaga pendidikan tinggi vokasional kedinasan; (ii) mengadakan peningkatan secara terus menerus terhadap hasil suatu program; (iii) mengakui masalah secara terbuka sehingga dapat dipecahkan secara bersama-sama dan proporsional; (iv) menciptakan tim kerja sehingga masing-masing individu memberikan sumbangan berupa reputasi dan prestasi kerja; (v) mengembangkan disiplin pribadi dalam lingkungan organisasinya yang didukung dengan keahlian menasehati, menginovasi, mempromosikan, mengembangkan, mengorganisasikan, memelihara, meng-gabungkan dan menginfeksi.

Fungsi kepemimpinan dalam lingkup pendidikan tinggi vokasional kedinasan diantaranya adalah (i) menentukan arah tujuan sesuai dengan isi dan

maksud dibuat kebijakan dengan teliti; (ii) membuat dan menentukan program-program sesuai skala prioritas; (iii) memberikan pencerahan dan berdiskusi kepada manajer program tentang cara-cara pencapaian tujuan sasaran program; (iv) lakukan koordinasi, komunikasi, sosialisasi kepada pihak terkait dari keinginan pimpinan, stakeholder maupun kelompok sasaran terhadap pelaksanaan program-program, selain itu pemimpin juga memiliki peran dalam hal merancang dan menyusun program-program pendukung kebijakan guru dan dosen tersebut, hanya saja program yang dicanangkan belum secara spesifik ke arah sosialisasi undang-undang guru dan dosen, sehingga masih banyak tafsir dari para Tenaga Pendidik terhadap program-program pendukung tersebut dan dianggap masih belum jelas tujuan akhirnya, karena program-program tersebut dijalankan secara parsial yang tidak membentuk suatu rangkaian program yang sudah direncanakan.

Kemudian jika dilihat dari fungsi koordinasi koordinasi yang berjalan hanya dalam lingkup internal institusi pendidikan tinggi vokasional kedinasan dan dinas pelaksana pendidikan pusat dalam satu institusi saja, akan tetapi ketika terdapat ketimpangan dalam implementasi kebijakan guru dan dosen hanya sebatas menjadi pokok bahasan antar individu dalam lingkup internal, namun belum secara transparan terwakili koordinasinya dengan pemangku kebijakan tingkat nasional seperti kemenhan maupun kemenristek dikti. Selanjutnya dari fungsi pengawasan sejauh ini berjalan antara sistem pendidikan tinggi vokasional kedinasan dengan penyusun program-program pendukung kebijakan guru dan dosen saja. Akan tetapi, hasil temuan yang tidak sesuai dengan kebijakan guru dan dosen tidak nampak terlapor kepada pihak pemangku kebijakan yang lebih tinggi yakni Kementrian Pertahanan dan Kemenristek Dikti dan secara

administrasi TNI AL sangat memberikan dukungan kepada elemen-elemen pengawak pendidikan di institusi pendidikan tinggi vokasional kedinasan, dan telah dilaksanakan kegiatan fungsi administrasi untuk membuat program-program menuju sertifikasi dosen hanya saja ada kendala yang belum dapat dipecahkan karena lemahnya koordinasi antar elit pelaksana program tentang diskreminasi tentang pemberian reward/ motivasi berupa tunjangan sertifikasi dosen untuk para dosen di sistem pendidikan tinggi vokasi kedinasan.

Proposisi minor-1

Jika tujuan kebijakan sudah jelas, terrinci, mudah dimengerti, tidak ambigu, bermuara pada pencapaian tujuan yang didukung dengan teori serta hukum yang kuat, dan program-program yang dibuat sudah berhubungan satu dengan yang lainnya dan merupakan alur rangkaian pencapaian tujuan utama, maka akan mempermudah dalam implementasi kebijakan.

6.1.3. Isi Kebijakan Guru dan Dosen

6.1.3.1. Kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan

Isi kebijakan sangat berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan dan kelancaran implementasi kebijakan, kebijakan yang isinya berlawanan dengan kepentingan kalayak umum, tidak populis, menginginkan suatu perubahan yang sangat besar dan menimbulkan kesulitan, maka akan ditentang oleh kelompok sasaran maupun implementornya karena kesulitan di lapangan. Implementasi kebijakan sangat dipengaruhi berapa besar kepentingan yang dipengaruhi oleh kebijakan ini, bila kepentingannya sangat individu, maka akan sulit dilaksanakan. Besarnya kepentingan individu para implementor yang mempengaruhi kebijakan sangat menyulitkan dalam implementasi kebijakan.

Menurut Maharani (2014), berjalan atau tidaknya kebijakan dapat dilihat dari yang menjadi latar belakang adanya kebijakan guru dan dosen serta ada

atau tidaknya kepentingan terdampak dengan kebijakan ini. Pada konteks ini latar belakang adanya kebijakan guru dan dosen ini adalah adanya keinginan dari pemerintah untuk memprofesionalkan tenaga didik dengan cara memberikan standar atas kompetensi yang harus dimiliki dimana hal tersebut akan disesuaikan dengan hak dan kewajiban yang akan diterima sehingga dapat menjaga unsur profesionalitas yang ada, hanya saja ketika kebijakan tersebut diterapkan pada pendidikan tinggi vokasi kedinasan kementerian lain masih banyak aspek yang perlu ditinjau kembali agar bisa selaras, serasi dan seimbang sehingga dapat terimplementasi dengan baik.

Leo Agustino (2016:143) implementasi kebijakan dipengaruhi oleh berapa banyak dan besarnya sasaran kebijakan dihubungkan dengan besaran kepentingan yang dipengaruhi, melibatkan berapa banyak pelaksananya, dimana masing-masing pelaksana mempunyai kepentingan dan seberapa besar kepentingan tersebut berpengaruh terhadap implementasi. Kebijakan tersebut kontra dengan kepentingan kelompok sasaran atau sejalan dengan kepentingan kelompok sasaran, implementasi membawa kerugian terhadap kepentingan salah satu pihak atau tidak, bila berlawanan dengan kelompok kepentingan maka kelompok sasaran tersebut sebagai kelompok penghambat (Sahya Anggara 2014:255).

Kebijakan yang didirikan melalui prosedur konstitusional dan ter-lembagakan seharusnya mewakili tujuan kolektif negara. Oleh sebab itu, setiap warga dan pejabat yang dipilih warga memiliki alasan sah untuk memastikan bahwa tujuan kebijakan yang sebenarnya telah terwujud dalam praktik di lapangan. Akan tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa lahirnya kebijakan tersebut juga akan memberikan dampak pada beberapa pihak, sebagaimana dengan di

sahkannya Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, maka beberapa pihak dalam lingkup nasional yang terpengaruh atas kebijakan tersebut adalah pihak pemerintah, PT, TNI, TNI AL dan dosen.

Dalam penelitian ini besaran kelompok sasaran yang menandakan besaran jumlah kepentingan sangat banyak dan beragam, dibilang banyak karena satu kebijakan untuk memecahkan profesi guru dan dosen seluruh Indonesia, dengan macam guru dan dosen swasta dan negeri, jenis guru SMK dan SMA, dosen akademik, vokasi dan profesi, dari jenjang pendidikan vokasi saja ada diploma I, II, III, Diploma IV, S-2 dan S-3 dan seterusnya, hal ini menggambarkan besaran kepentingan kelompok sasaran cukup banyak.

Kepentingan kelompok implementor kebijakan juga dapat mem-pengaruhi dari implementasi kebijakan ini, kelompok implementor terdiri kelompok implementor dibawah kementerian Riset dan Dikti akan berbeda dengan kelompok implementor pendidikan dibawah kementerian Pertahanan dan Keamanan, dimana untuk implementor dikementerian pertahanan saja ada pendidikan kematraan, AKMIL, AAL dan AAU ditambah UNHAN dan lembaga pendidikan lain dibawah TNI AL, yang berdampak kepada pemerintah yang terpengaruh kebijakan tersebut karena harus memberikan tunjangan profesi bagi dosen yang telah memiliki sertifikasi pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidik, dan tunjangan fungsional kepada dosen yang diangkat oleh pemerintah dan memberikan subsidi kepada dosen yang diangkat oleh satuan pendidik tinggi dan pemerintah memberikan tunjangan khusus kepada dosen yang melaksanakan tugas didaerah khusus, sedangkan dosen terpengaruh karena wajib memenuhi standar kompetensi dan kriteria profesionalitas yang disyaratkan

dalam undang-undang agar dirinya memperoleh pengakuan, jaminan serta kesejahteraan yang sesuai dengan amanat undang-undang terkait profesinya.

Banyaknya jenis, jenjang, jumlah dan luasnya kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan implementasi ini, sehingga akan mempersulit kelancaran implementasi kebijakan guru dan dosen.

6.1.3.2 Jenis manfaat yang akan dihasilkan

Pada proses implementasi Undang-Undang No. 14 tahun 2015 tentang Guru dan Dosen, selain mengusung beberapa kepentingan yang sudah dipaparkan pada sub bab sebelumnya, kondisi ini pada dasarnya juga mampu memberikan manfaat kepada beberapa elemen, diantaranya adalah manfaat yang akan dirasakan oleh pemerintah, TNI AL, AAL, Dosen hingga manfaat kepada peserta didiknya. Jenis manfaat yang dihasilkan ini dapat dilihat dan diukur dengan melihat 5 faktor yaitu (Maharani, 2014): (1) Manfaat yang didapat dari adanya kebijakan guru dan dosen untuk pemerintah; (2) Manfaat yang didapat dari adanya kebijakan guru dan dosen untuk TNI AL; (3) Manfaat yang didapat dari adanya kebijakan guru dan dosen untuk TNI AAL; (4) Manfaat yang didapat dari adanya kebijakan guru dan dosen untuk Dosen dan (5) Manfaat yang didapat dari adanya kebijakan guru dan dosen untuk peserta didik.

Pemerintah sebagai pemangku kebijakan tertinggi, akan menerima manfaat dengan di implementasikannya Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen ini, diantaranya adalah pengesahan Undang-Undang No.14 Tahun 2005 mau tidak mau membawa perubahan mendasar pada dunia profesi guru dan dosen dan dunia pendidikan dimasa mendatang. Hal ini dapat dipahami dengan mudah sebagaimana dituangkan dalam pasal 4 dan 5 Undang-Undang No.14 Tahun 2005 yang pada intinya menyatakan bahwa:

a) Guru sebagai tenaga professional berupaya untuk selalu meningkatkan tartabat guru dan berperan selaku agen pembelajaran dalam meningkatkan mutu pendidikan perserta didiknya yang bermuara pada mutu pendidikan nasional.
b) Dosen sebagai tenaga profesional berupaya dengan sepenuh tenaga untuk meningkatkan martabat dan dosen selaku agen pembelajaran, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta penelitian guna pengabdian kepada masyarakat dalam meningkat mutu pendidikan nasional.

Grindle (1980) Implementasi kebijakan yang memberikan manfaat secara kolektif atau manfaatnya dapat dirasakan orang banyak, maka implementasi kebijakan tersebut akan mudah mendapatkan dukungan. Sedangkan pada tataran TNI AL, manfaat yang dirasakan adalah dapat menunjang upaya dari Institusi Angkatan Laut untuk meningkatkan kualitas dari para dosennya agar dapat lebih berkembang, sehingga nantinya output hasil didik pun juga akan semakin baik pula. Selain itu juga dapat memperbaiki sistem pendidikan tinggi vokasi kedinasan dalam lingkup TNI AL yang sesuai dengan perguruan tinggi vokasi layaknya perguruan tinggi yang berada dibawah naungan Dikti, dengan memciptakan tenaga-tenaga pendidik yang berkualitas guna menghasilkan perserta didik dengan output yang berkualitas pula.

Pada lingkup pendidikan tinggi vokasi kedinasan berlakunya Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen telah membuka hati para *civitas academica* Akademi Angkatan Laut untuk meningkatkan kinerja para tenaga pendidik organik maupun non organik yang selama ini telah men-dharmabaktikan segenap kemampuannya kepada para kadet dan perwira siswa

Akademi Angkatan Laut. Karenanya, pada pribadi seorang tenaga pendidik harus terdapat empat kompetensi yang kehadirannya tidak bisa ditawar-tawar lagi, yaitu: kompetensi professional, pedagogik, sosial, dan kepribadian. Kompetensi professional menggariskan bahwa secara keilmuan seorang tenaga pendidik harus menguasai bidang keilmuan sesuai dengan profesinya masing-masing. Sementera kompetensi pedagogik mengisyaratkan bahwa tenaga pendidik pun dituntut harus mampu mengajar dengan baik dan benar. Dilihat dari sisi kompetensi sosial seorang tenaga pendidik juga harus mampu berinteraksi dengan lingkungan luar, khususnya lingkungan kegiatan belajar mengajar. Kompetensi kepribadian menekankan bahwa tenaga pendidik dari sisi mental maupun spiritual harus baik sehingga mampu menunjang peningkatan performance anak didiknya.

Selanjutnya, bagi para dosen Undang-Undang Guru dan Dosen yang komponen pentingnya adalah membentuk dosen yang berkualitas, tentunya akan memberikan manfaat yang luar biasa bagi para peserta didik secara umum, tidak terkecuali dalam lingkup khusus lokus penelitian ini yakni peserta didik di Pendidikan tinggi vokasi kedinasan. Hal tersebut dikarenakan ditangan tenaga didik yang berkualitas, akan diperoleh hasil belajar peserta didik yang berkualitas pula, dalam arti hasil belajar yang sesuai atau melebih harapan pemangku kepentingan (sesuai atau melebihi standar pendidikan yang ditetapkan).

Dari uraian tersebut diatas dapat ditarik benang merahnya, bahwa manfaat dari kebijakan ini dapat memberikan manfaat secara kolektif, baik kepada individu dosen pendidikan tinggi vokasi kedinasan, kelompok dosen pendidikan tinggi vokasi kedinasan, Peangawak pendidikan tinggi vokasi kedinasan, Taruna pendidikan tinggi vokasi kedinasan, TNI AL, Negara maupun

masyarakat yang bangga terhadap TNI AL yang mempunyai perwira yang profesional, dampak dari pemberlakuan kebijakan dosen.

6.1.3.3 Derajat perubahan yang diinginkan.

Pendapat para ahli menyatakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan dapat dilihat dari dampak yang terjadi pada masyaratakat atau kelompok sasaran, sehingga derajat perubahan pada masyarakat dapat diartikan bagimana dampak dari implementasi public dilakukan, baik dampak yang diinginkan maupun yang tidak diinginkan, sehingga perubahan yang hendak dicapai melalui implementasi kebijakan harus memiliki skala yang jelas. Derajad perubahan, untuk program jangka panjang akan sulit diimplementasikan dari pada program jangka pendek, menuntut perubahan mindset dan perilaku lebih sulit diimplementasikan dari pada perubahan fisik saja, dimana hal ini diukur oleh adanya kebijakan guru dan dosen diharapkan dapat memberikan benefit kepada pemerintah, Adanya kebijakan guru dan dosen diharapkan dapat memberikan benefit kepada TNI AL, Adanya kebijakan guru dan dosen diharapkan dapat memberikan benefit kepada pendidikan tinggi vokasi kedinasan dan adanya kebijakan guru dan dosen diharapkan dapat memberikan benefit kepada dosen (Maharani, 2014). Pendapat Grindel dalam bukunya Herabudin (2016:134) semakin luas dan besarnya perubahan yang diinginkan dari implementasi kebijakan, maka akan semakin sulit dilaksanakan, perubahan perilaku dan mindset akan lebih sulit dibandingkan dengan perubahan fisik.

Derajad perubahan yang diharapkan oleh pemerintah dengan lahirnya Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen tersebut adalah menghasilkan guru dan dosen sebagai pendidik, pengajar, instruktur, mentor yang professional dengan memenuhi syarat yang sudah diberlakukan dalam

kebijakan ini dalam standar kualifikasi secara rinci, baik kompetensi minimal dibidang pedagogic, ilmu pengetahuan sesuai mata pelajaran/ kuliah yang diampu dengan ditunjukkan ijazah akademik, kompetensi ketrampilan yang dibuktikan dengan sertifikat keahlian maupun ijazah pendamping yang dikeluar-kan oleh perguruan tinggi yang ditunjuk, sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan oleh surat keterangan dokter atau riwayat kesehatan seorang dokter atau dosen dan syarat yang terakhir adalah kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional secara inovatif.

Sedangkan perubahan yang diinginkan TNI AL dengan di implementasikannya Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen adalah adanya perubahan secara bertahap, bertingkat dan berlanjut dimulai dari kondisi saat ini yang mana mayoritas tenaga pendidik di pendidikan tinggi vokasi kedinasan masih belum memiliki sertifikat sebagai bukti keprofesionalannya, menjadi tertata dan memiliki ukuran yang jelas sehingga pada saatnya nanti akan tercapai kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi dosen pada level tertinggi.

Dari uraian tersebut diatas bahwa pesan yang dapat kita tangkap pada saat penelitian tingkat perubahan yang akan dicapai yaitu adanya perubahan mindset para dosen, yang saat ini mengajar hanya sebatas menggugurkan kwajiban akibat surat perintah, dijadikan dosen yang penuh tanggung jawab dan berdedikasi, dengan mempunyai kemampuan yang lebih yang ditunjukkan dengan beberapa sertifikasi sebagai syarat untuk menjadi dosen profesional. Sehingga perubahannya memerlukan waktu yang cukup lama, dan relatif lebih sulit bila sanksi hukuman bila tidak menjalankan kewajiban ini tidak diberlakukan bagi dosen AAL. Penelitian Lutfi Alfia (2016) Pengembangan profesional guru

memerlukan waktu yang cukup panjang, mengingat kreativitas untuk menjadikan guru yang memuaskan sesuai dengan tujuan pembelajaran dan instruksional dikelas.

6.1.3.4 Kedudukan pembuat kebijakan

Implementasi kebijakan diharapkan dapat diterima oleh semua personel, baik implementor, kelompok sasaran maupun public secara umum, sedang maksud dan tujuan kebijakan harus dimengerti oleh seluruh implementor, stakeholder, kelompok sasaran maupun public berdampak, namun terkadang para actor pembuat kebijakan tidak tahu dengan tepat tujuan kebijakan, sehingga tidak mampu mengarahkan implementasi kebijakan yang berdampak pada efektif dan effisiensi pencapaian tujuan. Kedudukan pembuat kebijakan yang dekat dengan kekuasaan, akan lebih mudah untuk mengarahkan implementasi kebijakan kepada arah yang benar untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Rantai komando dan kendali pembuat kebijakan yang tidak terlalu panjang, dan tersebar lebih mudah mengendalikan karena pesan dan komunikasi yang disampaikan tidak banyak distorsi, sehingga pesan yang diterima cukup jelas, tidak ambigu, memudahkan implementasi kebijakan dan memudahkan pencapaian tujuan kebijakan. (Nugroho,2008)

Kedudukan pembuat kebijakan, semakin tersebar (baik secara geografis maupun organisasi) implementornya maka semakin sulit diimplementasikan, dimana hal ini diukur oleh Letak pembuat kebijakan dan pengambil keputusan atas penetapan kebijakan guru dan dosen secara nasional, Letak pembuat kebijakan dan pengambil keputusan atas penetapan kebijakan guru dan dosen dalam tubuh TNI AL dan Letak pembuat kebijakan dan pengambil keputusan atas penetapan kebijakan guru dan dosen dalam tubuh AAL (Maharani, 2014).

Pendapat Anderson dalam bukunya Budi Winarno (2016:125) bahwa nilai-nilai yang mempengaruhi kebijakan adalah (1) nilai politik dimana kebijakan sangat dipengaruhi oleh tujuan dari politik tersebut; (2) nilai organisasi dimana implementasi kebijakan sangat dipenuhi dengan imbalan (reward) maupun sanksi; (3) nilai-nilai pribadi, nilai agama, nilai budaya sangat berpengaruh terhadap nilai pribadi implementor, pembuat kebijakan sampai kepada nilai pribadi kelompok sasaran dalam hal ini guru dan dosen AAL; (4) nilai-nilai kebijakan dimana para pembuat keputusan kebijakan tidak hanya dipengaruhi oleh nilai-nilai organisasi, politik dan pribadi, namun juga dipengaruhi oleh persepsi kepentingan masyarakat tentang kebijakan yang pantas secara moral; dan (5) nilai-nilai ideologi dapat mempengaruhi pengambil dan pembuat kebijakan, dimana ideologi adalah seperangkat nilai-nilai dan kepercayaan yang berhubungan secara logis dan merupakan pedoman bagi rakyat untuk bertindak. Kedudukan pengambil keputusan/ pembuat kebijakan lebih dekat dengan kekuasaan maka produknya akan dipatuhi oleh segala lapisan masyarakat, dan mempermudah didalam implementasi kebijakan.

Dalam implementasi Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen secara nasional, pemegang kekuasaan tertinggi berada di tangan Presiden sebagai pengemban kebijakan tertinggi, yang kemudian mendelegasikannya kepada Kemristek Dikti hingga ke lembaga-lembaga lain dibawahnya. Sedangkan pada pembuat kebijakan TNI khususnya TNI AL dalam hal pendidikan tinggi, kedudukan tertinggi di pegang oleh Kementrian Pertahanan, yang kemudian membentuk sebuah institusi atau lembaga yang diberinama Komando Pendidikal dan Latihan TNI AL (Kodiklatal). Kodiklatal membawahi sebuah perguruan tinggi yang di beri nama Akademi Angkatan Laut,

dimana Kedudukan pembuat kebijakan tertinggi pada Akademi Angkatan Laut (AAL) saat ini dikendalikan oleh Gubernur dan Wakil Gubernur, yang selanjutnya didelegasikan kepada satuan-satuan kerja dibawahnya. Kedudukan pembuat kebijakan pada pusat kekuasaan, dan harus dilaksanakan oleh seluruh dosen dalam lembaga pendidikan, baik dibawah Dikti maupun kelembagaan/ kementerian lain, perlu koordinasi dan sinkronisasi isi kebijakan untuk memudahkan dan memperlancar implementasi isi dan tujuan kebijakan.

Diskripsi dari keterangan diatas bahwa kedudukan pembuat kebijakan guru dan dosen adalah kuat dan wajib dipatuhi oleh lapisan masyarakat yang bergerak di pendidikan, namun UU tersebut perlu kebijakan penjelas, dan kebijakan penjelas dari Kasal belum memuat program sertifikasi, karena adanya politik ekonomi sebagai penghambat, dan sampai saat ini belum ada keputusan.

6.1.3.5 Pelaksana program-program.

Guru dan Dosen merupakan tenaga profesional yang melakukan tugas pokok dan fungsi untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan, skill, mental dan akhlak peserta didik sebagai aset bangsa. Hal tersebut tertuang dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang “Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa Guru dan dosen adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik mengajar, menstraformasikan ilmu pengetahuan, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik”.

Pelaksana program yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan dan kompetensi yang rendah, sangat sulit dalam implementasinya, dimana hal ini diukur oleh Koordinasi antar pelaksana kebijakan guru dan dosen dalam lingkup pemerintah agar berjalan sesuai dengan prosedur, Koordinasi antar pelaksana kebijakan guru dan dosen dalam lingkup program TNI AL agar berjalan sesuai

dengan prosedur, Koordinasi antar pelaksana kebijakan guru dan dosen dalam lingkup program AAL agar berjalan sesuai dengan prosedur dan Koordinasi antar pelaksana kebijakan guru dan dosen dalam lingkup program Gadik/dosen agar berjalan sesuai dengan prosedur (Maharani, 2014).

Van Meter dan Van Horn dalam bukunya Budi Winarno (2016:153) Kapasitas pelaksana berpengaruh terhadap implementasi kebijakan, kemampuan organisasi pelaksana dapat dihambat oleh kurang terlatihnya staf, staf terlalu banyak pekerjaan, ketidak mampuan pejabat bawahan untuk mentaati perintah-perintah pejabat atasan. Kapasitas pelaksana antara lain kompetensi staf, kepemimpinan, vitalitas, ikatan-ikatan formal dan tidak formal terhadap pembuat kebijakan.

Pencapaian profesionalitas Guru dan Dosen dapat dilakukan dengan melaksanakan sertifikasi Guru dan Dosen, Melalui pendidikan dan pelatihan–pelatihan singkat maupun berkesinambungan, dengan pembiayaan dari pemerintah, yang dikenal dengan *Continuous Professional Development* (CPD), mengikuti kegiatan atau program pendidikan profesi guru, *self improvement* dan melakukan perencanaan untuk mewujudkan tujuan (tujuan-tujuan) yang telah ditetapkan/disepakati pada sekolah yang bersangkutan, termasuk anggaran yang diperlukan untuk membiayai kegiatan yang direncanakan.

Sedangkan pada tataran pendidikan TNI AL, institusi tersebut tidak hanya gencar dilakukan dipendidikan sipil saja, di kalangan militer pun tetap giat melakukan peningkatan tenaga pendidik (Gadik), hal tersebut terlihat dari berbagai kompetensi Gadik yang terus dilakukan. Program ini merupakan kerjasama antara TNI AL dalam hal ini adalah Disdikal dengan Peningkatan dan Pengembangan Instruksional (PPI) Universitas Terbuka dengan tujuan memberi

wawasan, pemahaman dan ketrampilan kepada para dosen TNI AL dalam bidang pengembangan sistem pembelajaran yang nantinya menghasilkan para dosen yang mampu melakukan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien. Peningkatan kompetensi Gadik TNI AL belum dapat dilaksanakan sesuai tuntutan kebutuhan di lapangan. Untuk itu ada upaya terobosan dari Disdikal untuk meningkatkan kompetensi Gadik TNI AL yang berjumlah 1.200 orang ini melalui berbagai kopentensi, salah satunya dengan program AA, TOT.Pekerti dan *micro teaching*.

Berdasarkan program-program tersebut dapat ditemukan kesamaan tujuan, bahwa program tersebut diciptakan tidak ada tujuan lain selain meningkatkan skill, kompetensi dan kesejahteraan dari tenaga didik. Hanya saja yang membedakan adalah ruang lingkup kebutuhan di lapangan antara subjek sipil dengan subjek militer.

Hasil penelitian bahwa pelaksana program adalah para militer yang ditugaskan disatuan kerja yang mengurusi pendidikan baik di disdikal maupun dilembaga pendidikan, kepemimpinan gaya militer yang relatif otoriter dan budaya militer sangat dominan dibandingkan dengan budaya akademik, untuk vitalitas dan kesehatan relatih pada kondisi prima, ikatan formal dan non formal dengan pembuat kebijakan adalah sangat jauh dan antar departemen, sehingga peruntukannya kebijakan guru dan dosen tidak khusus pada pendidikan militer. Pengetahuan dibidang manajemen dan teknik pendidikan sangat kurang, koordinasi bila ada hambatan dengan pihak pembuat kebijakan/ pemangku kebijakan ada hambatan, sehingga kebijakan ini lemah implementasi.

6.1.3.6 Sumber daya yang dikerahkan

Sumberdaya yang tersedia, jumlah, jenis, besaran sumberdaya yang dikerahkan sangat mempengaruhi implementasi kebijakan, dimana hal ini diukur oleh Sumber daya material yang digunakan oleh lembaga pendidikan Angkatan Laut untuk mendukung pelaksanaan kebijakan guru dan dosen dan Sumber daya personil yang digunakan oleh lembaga pendidikan Angkatan Laut untuk mendukung pelaksanaan kebijakan guru dan dosen (Maharani, 2014).

Pada proses implementasi Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pihak TNI AL dalam melakukan pengelolaan program pendidikan yang ada, TNI AL telah memiliki tenaga pendidik yang handal dan berada pada jabatan-jabatan struktural baik di AAL, Kodiklatal, STTAL, Koarmatim, Kormar, RSAL, Puspenerbal, Lantamal, Arsenal juga menggandeng satuan samping yaitu Perguruan Tinggi Negeri dan swasta di Surabaya untuk berkolaborasi dengan AAL dalam rangka mencetak personel-personel pengawak alutsista yang profesional. Caranya dengan menyesuaikan jadwal latihan siswa AAL dengan jadwal operasional Alutsista Armatim dan Kormar dalam hal ini Pasmar 1. Dari sekian jumlah tenaga pendidik yang dimiliki oleh AAL, baru sekitar 154 yang memiliki standar sertifikasi AA dan Micro Teaching serta Sustekdik.

Terkait sumber daya personil, tenaga pendidik yang dimiliki oleh AAL saat ini berjumlah 180 personel pada strata TNI serta PNS dengan berbagai disiplin ilmu serta kualifikasi. Dari sekian jumlah tenaga pendidik yang dimiliki oleh AAL, baru sekitar 154 yang memiliki standar sertifikasi AA dan Micro Teaching serta Sustekdik.

Sumberdaya yang dibutuhkan dalam implementasi kebijakan guru dan dosen ini berupa tenaga kerja dalam hal ini sebagai pengawak lembaga pendidikan AAL maupun TNI AL, keahlian, dana, sarana, metode. Untuk keahlian para pelaksana implementor maupun sasaran secara kwantitas sudah lebih dari cukup, sedang dari segi kualitas masih perlu peningkatan dan perlunya struktur organisasi di lembaga pendidikan perlu sinkronisasi dan pengkayaan fungsi sehingga adanya effisiensi sumberdaya manusia di lembaga pendidikan. Dana yang dikerahkan dalam implementasi kebijakan ini relative cukup karena menggunakan APBN, sehingga tergantung dari perencanaan pembuatan program yang diperlukan dalam mewujudkan tujuan kebijakan dosen. Menurut Herabudin (2016:134) hasil implementasi tetap tergantung dari implementornya, karakter pelaksana akan mempengaruhi tindakan-tindakan dalam meng-implementasikan kebijakan, karena pelaksana tidak mungkin bebas dari kepercayaan, aspirasi, dan kepentingan pribadi yang ingin dicapai dan berdampak pada penyimpangan tujuan kebijakan.

Proposisi Minor-2

> **Jika isi kebijakan sudah menyangkut kepentingan masyarakat luas, bermanfaat langsung, sifatnya hanya perubahan fisik, kebijakan dibuat oleh pusat kekuasaan, implementor kebijakan berkompetensi tinggi, cara yang digunakan sudah mengkolaborasikan semua sumberdaya dan isi kebijakan ada sanksi serta imbalan dengan jelas, maka pencapaian tujuan kebijakan mudah untuk direalisasikan**

6.1.4 Konteks Implementasi

6.1.4.1 Kekuasaan, kepentingan dan strategi actor yang terlibat

Variabel konteks terdiri dari 3 unsur antara lain: Kekuasaan, kepentingan dan strategi para aktor yang terlibat sangat mempengaruhi implementasi kebijakan, dimana hal ini diukur oleh Strategi yang dilakukan oleh

pemangku kebijakan dalam lingkup pendidikan di TNI Angkatan Laut, (Maharani, 2014). Kekuasaan adalah kapasitas seseorang, tim, atau organisasi untuk mempengaruhi pihak lain tanpa mengubah pola pikir, sikap dan perilaku orang lain (Sopiah. 2008), Dimana kekuasaan menurut Raven dan Kruglansky dalam bukunya Thoha (2008) ada 7 sumber kekuasaan yaitu sumber dari legitimasi, penghargaan, keahlian, kharismatik, paksaan, informasi dan kekuasaan hubungan. Bierstedt (1950) mengatakan bahwa kekuasaan adalah kemampuan untuk mempergunakan kekuatan, aplikasi kekuasaan terhadap gaya kepemimpinan terhadap perilaku bawahan sebagai berikut:

Tingkat Kematangan						
Tinggi		Sedang			Rendah	
M4 Keahlian		M3 Referensi		M2 Penghargaan		M1 Paksaan
	Informasi		Legitimasi		Hubungan	

Gambar.6.1 Kekuasaan dihubungkan dengan Gaya kepemimpinan untuk bawahan yang berkemampuan rendah sampai sedang

Delegasi G4		Partisipasi G3		Konsultasi G2		Instruksi G1
Tinggi		Sedang			Rendah	
M4 Keahlian	M3 Referensi		M2 Penghargaan			M1 Paksaan
Informasi		Legitimasi		Hubungan		

Gambar 6.2 Kekuasaan dihubungkan dengan gaya Kepemimpinan untuk bawahan yang berkemampuan tinggi.

Menurut Repley dan Franklin (Winarno,2002) keberhasilan implementasi kebijakan ditunjukkan dengan (a) perspektif kepatuhan terhadap atasan; (b) kelancaran rutinitas dan minim persoalan; dan (c) kinerja yang memuaskan kepada semua pihak, utamanya kelompok penerima manfaat yang diharapkan. Menurut Herabudin (2016:135) strategi, sumberdaya dan posisi kekuasaan implementor akan menentukan tingkat keberhasilan kebijakan, kekuatan politik yang berkepentingan terhadap tujuan program, maka mereka akan menyusun strategi untuk memenangkan persaingan.

Untuk menjalankan sebuah kebijakan yang diturunkan kebawah, selalu ada aktor yang terlibat dan memiliki kewenangan serta kekuasaan dalam mengatur proses implementasin sebuah kebijakan tersebut. Dalam proses implementasi Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen di Lingkup Lembaga Pendidikan TNI AL, pihak-pihak yang terlibat dan memiliki kewenangan adalah Kasal yang selanjutnya di disposisikan ke satuan-satuan kerja dibawahnya seperti Aspers, Kadisdikal, para Komandan Lembaga pendidikan TNI AL, serta dosen-dosen TNI AL.

Hal tersebut disebabkan karena Dinas Pendidikan TNI AL disingkat (Disdikal) adalah badan pelaksana pusat TNI AL yang berkedudukan langsung di bawah Kasal. Disdikal bertugas menyelenggarakan pembinaan fungsi pendidikan yang meliputi analisa kebutuhan, perencanaan pendidikan, pengembangan pendidikan dan operasi pendidikan serta pengawasan, pengendalian dan evaluasi pendidikan di lingkungan TNI Angkatan Laut. Dengan struktur organisasi komando militer, maka strategi dan kekuasaan dapat dengan mudah implementasi kebijakan dosen tersebut diberlakukan di lingkup TNI AL, namun sampai sekarang tujuan utama yaitu menjadikan dosen yang professional dengan dibuktikan mendapatkan sertifikasi pendidik dari Kemenriset Dikti belum berhasil di AAL, dan hak-hak yang menyertai pemberian sertikasi tersebut belum berlaku di TNI AL, perlu strategi pemangku kebijakan untuk memecahkan masalah kebuntuan ini.

6.1.4.2 Karakteristik lembaga dan penguasa

Individu mempunyai kemampuan, mempunyai pengharapan dan kebutuhan, mempunyai pengalaman masa lalunya, mempunyai kepercayaan pribadi. Kepemilikan individu itu akan dibawa manakala ia akan memasuki

lingkungan baru, seperti kelompok orang atau organisasi, dimana organisasi juga mempunyai lingkungan dan karakteristik antara lain: keteraturan yang diwujudkan dalam herarkhi, pekerjaan-pekerjaan, tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab, sistem penggajian (*reward system*) dan sistem pengendalian, apabila kedua karakteristik antara individu dan lingkungan organis berinteraksi, maka akan terwujud perilaku individu dalam organisasi (Thoha.2008).

Linda Smireich dalam bukunya Sobirin (1997) ada 2 kubu yang berkaitan dengan budaya organisasi, pandangan "*Organization is a culture*" dan yang lainnya berpandangan "*Organization has culture*" dimana yang pertama menganggap bahwa budaya organisasi hasil budaya, sehingga pandangan ini menekankan pentingnya penjelasan diskriptif atas sebuah organisasi. Sedang yang kedua berpandangan tentang factor-faktor penyebab terjadinya budaya dalam organisasi dan implikasinya terhadap organisasi tersebut, pada pandangan kedua ini oleh Robbin (1996) lebih tepat diterapkan pada organisasi, dimana penekanannya adalah pentingnya budaya sebagai variable yang mempengaruhi effektivitas organisasi. Kemudian oleh Nelson (1991) menyatakan bahwa serangkaian aktivitas individual yang mempengaruhi keberhasilan organisasi antara lain komitmen, kepuasan dan kinerja. Sedang menurut Luthans (1995) indikator untuk mempertahankan budaya organisasi adalah melalui seleksi calon karyawan, penempatan, pendalaman bidang pekerjaan, penilaian kinerja, memberikan penghargaan, penanaman kesetiaan pada nilai-nilai luhur, perluasan cerita dan berita, pengakuan kinerja dan promosi. Peters (1997) menyatakan untuk memperkuat budaya organisasi dengan jalan melakukan sosialisasi yang efektif akan menghasilkan kepuasan kirja, komitmen organisasi,

rasa percaya diri pada pekerjaan, mengurangi tekanan serta kemungkinan keluar dari pekerjaan.

Pendapat Amstrong (2009:226) "*Organizational capacity is the capacity of an organization to function effectively. It is about its ability to guarantee high levels of performance, achieve its purpose (sustained competitive advantage in a commercial business), deliver results and, importantly, meet the needs of stakeholder*". Hal ini diperkuat oleh Goggin at.al (1990:120) mendefenisikan bahwa kapasitas organisasi sebagai suatu kesatuan organisasi yang melibatkan: (1) struktur; (2) mekanisme kerja dan koordinasi antar unit yang terlibat dalam implementasi; (3) sumber daya manusia yang ada dalam organisasi; dan (4) dukungan financial serta sumber daya yang dibutuhkan organisasi tersebut untuk bekerja.

Crosby (1996:23-24) mengindentifikasi unsur-unsur kapasitas organisasi, antara lain: (1) kemampuan untuk menjembatani berbagai kepentingan; (2) kapasitas untuk menggalang dan menjaga dukungan; (3) kemampuan untuk beradaptasi terhadap tugas-tugas yang baru dan memiliki suatu framework untuk melakukan proses pembelajaran; (4) kemampuan untuk mengenali perubahan lingkungan; (5) kemampuan untuk melakukan lobby dan advokasi; (6) memiliki kemampuan untuk memonitor dan mengendalikan implementasi; (7) memiliki mekanisme koordinasi yang baik; dan (8) memiliki mekanisme untuk memonitor dampak dari kebijakan.

Ciri-ciri kelembagaan/ rezim dimana kemampuan atau kekuasaan dari pihak yang terlibat serta ciri-ciri rezim yang berinteraksi akan memudahkan penilaian terhadap peluang-peluang untuk pencapaian tujuan atau program, dimana hal ini diukur dari Karakteristik pihak organisasi yang memayungi dunia

pendidikan dalam lingkup pendidikan TNI Angkatan Laut, sebagai pelaksana kebijakan yang masing-masing memiliki tugas dan fungsinya dalam implementasi kebijakan guru dan dosen (Maharani, 2014).

Untuk mengenali Karakteristik lembaga dan penguasa dalam ruang lingkup Lembaga Pendidikan TNI AL sangat mudah dan sederhana, hal tersebut dikarenakan budaya yang terbentuk dalam organisasi AAL adalah budaya akademik dengan nuansa militer, atau dengan kata lain bahwa budaya organisasi AAL dibentuk oleh budaya militer dan budaya akademik. Kedua ciri khas dalam budaya organisasi AAL tersebut mengandung implikasi perlunya metode yang tepat dalam memadukan keduanya antara ciri khasnya sebagai lembaga pendidikan militer dan ciri khasnya sebagai Perguruan Tinggi/ Akademi AAL.

Meskipun demikian, tetap saja budaya akademik yang diwujudkan seharusnya tercermin dalam kewajiban perguruan Tinggi untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi meliputi; pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pelayanan/pengabdian masyarakat, dengan mutu implementasi yang diharapkan secara terinci dijabarkan dalam standar mutu yang dipersyaratkan dalam standar akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi. Adapun saat ini standar akreditasi minimal masing menggunakan 7 standar minimal tentang komitmen program studi terhadap kapasitas institusional (institutional capacity) dan komitmen effektif program pendidikan (educational effectiveness), pada akhir tahun ini untuk standar minimal akreditasi sudah dirubah menjadi 9 standar minimal.

6.1.4.3 Kepatuhan dan respon pelaksana

Daya tanggap dan kepatuhan pejabat dalam pelaksanaan program-program memudahkan pencapaian tujuan kebijakan serta merubah sikap penentang yang dirugikan dalam pelaksanaan program akan lebih mudah mengimplementasikan kebijakan/ program, dimana hal ini diukur dari Tingkat kepatuhan yang dimiliki oleh setiap organisasi dalam lingkup TNI Angkatan Laut dalam mengimplementasikan kebijakan guru dan dosen dan Tingkat kepatuhan yang dimiliki oleh setiap individu/organ dalam organisasi dalam lingkup TNI Angkatan Laut dalam mengimplementasikan kebijakan guru dan dosen (Maharani, 2014).

Menurut David dalam bukunya Minner (1997) ada 4 faktor yang mempengaruhi organisasi yang disebabkan komitmen karyawan antara lain (a) factor personal seperti jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, pengalaman kerja dan kepribadian; (b) karakteristik pekerjaan seperti lingkup jabatan, konflik peran dalam pekerjaan, tantangan dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan; (c) karakteristik struktur seperti besar dan kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi; (d) pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Sedang Stum (1998) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu: (a) budaya keterbukaan, (b) kepuasan kerja, (c) kesempatan personal untuk berkembang, (d) arah organisasi dan (e) penghargaan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan.

Upaya implementasi kebijakan publik akan dapat terealisasi dengan penuh kesuksessan manakala pelaksana yang ditunjuk memiliki respon yang cepat dengan tingkat kepatuhan yang tinggi, terhadap amanat yang tertuang

dalam kebijakan yang ditetapkan. Dalam kenyataan dilapangan hal tersebut tampaknya tidak terjadi pada proses implementasi Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dalam lingkup pendidikan tinggi TNI AL. Bagaimana factor yang mempengaruhi terhadap komitmen karyawan atau pengawak organisasi pada lembaga pendidikan perguruan tinggi vokasional kedinasan TNI AL dari:

(a) factor personal, usia pengambil kebijakan rata-rata diatas 45 tahun dengan jenis kelamin hampir seluruhnya laki-laki dengan tingkat pendidikan bila disejajarkan dengan pendidikan umum pada lever S-2, dengan pengalaman kerja di militer lebih dari 21 tahun/ cukup berpengalaman, dan kepribadian rata-rata loyal, disiplin, kerja keras, kerja jerdas dan selalu mementingkan kepentingan umum diatas segala-galanya untuk keselamatan dan keutuhan negara;

(b) karakteristik pekerjaan, lingkup jabatan dalam jabatan midel keatas, setara dengan direktur atau pengambil keputusan, tantangan dalam pekerjaan tidak mempunyai resiko kegagalan dalam waktu dekat, hamper dibilang resiko kecil, dan konflik peran dalam pekerjaan relative tidak ada atau dapat dikatakan nihil dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan relative mudah;

(c) karakteristik struktur organisasi seperti besar kecilnya organisasi dalam kenyataan dilapangan struktur organisasi cukup besar karena adanya multi kopentensi yang diperlukan dalam organisasi militer dengan jenjang kemampuan yang mempunyai levereling yang cukup banyak, dari Tamtama sampai pada Perwira Tinggi, dalam bemtuk organisasi yang sentralistik;

(d) pengalaman kerja pengawak organisasi yang lebih dari 21 tahun sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi;

(e) bagaimana ditinjau dari budaya keterbukaan, didalam kehidupan militer budaya keterbukaan lazim dilakukan untuk mencapai tujuan dengan menggunakan olah yhuda (OYU), bila pencapaian tujuan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana kerja, maka merupakan prestasi dan kepuasan kerja sendiri;

(f) kesempatan personel untuk berkembang telah dilakukan dengan adanya pendidikan untuk meningkatkan karier baik berupa pendidikan pengembangan, pendidikan profesi, maupun pendidikan pembentukan untuk alih golongan/ strata;

(g) arah organisasi TNI AL pada umumnya sesuai visinya adalah menjadikan organisasi TNI AL yang kuat, handal, disegani serta berkelas dunia, untuk kuat dan handal maka para pengawak organisasi harus professional dibidangnya, dengan diberikan penghargaan kerja sesuai dengan capaiannya yang dihitung berdasarkan hasil kinerja;

Berdasarkan dengan teori-teori yang ada, hasil temuan penelitian pada bab V dan hasil penelitian terdahulu seperti “Hasil penelitian korelasi variable gaya kepemimpinan transformasional dengan variable motivasi bawahan sebesar 0,559 sedang hasil hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan motivasi bawahan sebesar 0,225. Sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan transformasional hubungannya dengan motivasi bawahan lebih erat dibandingkan hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan motivasi kerja bawahan”, dan “peran birokrasi dalam implementasi kebijakan pendidikan dibutuhkan birokrasi yang adaptable (mampu beradaptasi dengan

dinamika perubahan lingkungan dan memahami kebutuhan masyarakat yang dilayani). Kinerja birokrasi melalui responsibilitinya terus ditingkatkan untuk menciptakan pelayanan prima untuk kepentingan public", maka proposisinya sebagai berikut:

Proposisi Minor-3

> **Jika pengaruh kekuasaan, kepentingan para actor, karakteristik institusi, budaya rezim berkuasa ditambah kepatuhan dan respon kelompok sasaran tidak mampu diiliminir, maka implementasi kebijakan dosen di lembaga pendidikan tinggi vokasi kedinasan akan terganggu.**

6.1.5 Hasil implementasi Kebijakan tentang Guru dan Dosen pada sistem pendidikan tinggi vokasi kedinasan TNI Angkatan Laut.

6.1.5.1 Dampak pada masyarakat, kelompok dan individu

Dampak adalah perubahan kondisi fisik, social ekonomi akibat adanya output dari proses implementasi kebijakan, baik dampak yang dikehendaki, maupun dampak yang tidak dikehendaki, sehingga dampak tersebut merubah dan menimbulkan pola perilaku baru bagi kelompok sasaran.

Dampak yang disebabkan sangat tergantung dengan tujuan kebijakan dan program pendukungnya, dilapangan merumuskan indicator dampak sulit dilakukan karena luasnya cakupan kebijakan dan tujuan kebijakan yang tidak spesifik. Menurut Ripley (Herabudin,2016) kebijakan akan terlihat dampaknya bila dilakukan setalah lama, dampak yang timbul sangat tergantung dengan latar belakang kepentingannya sehingga ada 4 demensi dampak antara lain: (a) hubungan antara dampak yang sebenarnya dengan dampak yang ingin dicapai; (b) akumulasi dampak yaitu tipe dampak kesejahteraan-ekonomi, pembuatan kebijakan; (c) system politik; (d) kualitas kehidupan.

Dimensi dampak menurut Langbein (1980) terdiri dari:

(a) dimensi waktu, dimensi ini perlu diperhitungkan karena dapat memberikan dampak yang panjang, semakin lama periode evaluasi waktu, maka semakin sulit mengukur dampak karena (1) hubungan kausalitas antara program dan kebijakan semakin kabur; (2) pengaruh factor-faktor lain semakin banyak, jika efek terhadap individu terlalu lama maka menjaga stabilitas track record semakin sulit; (3) semakin terlambat dampak dievaluasi, maka semakin sulit mencara data-data pendukung untuk dianalisa.

(b) selisih antara dampak actual dan dampak yang diharapkan, perlu memperhatikan (1) dampak yang tidak diinginkan; (2) dampak yang sebagian dari yang diharapkan; (3) dampak yang bertentangan dari apa yang diharapkan. (c) tingkat agregasi dampak yaitu dampak yang dirasakan secara individu dapat merembes pada perubahan masyarakat secara keseluruhan.

Adapun tipe dampak yang biasa berkembang dalam implementasi kebijakan ada 4 yaitu: (a) dampak pada kehidupan ekonomi yaitu adanya tambahan tunjangan profesi dosen kepada yang telah memenuhi syarat menerima tunjangan dosen; (b) dampak pada proses pembuatan kebijakan pada saat membuat kebijakan dilibatkan seluruh stakeholder terdampak, sehingga mudah dalam pengimplementasian kebijakan berikutnya; (c) dampak pada sikap public, dukungan pada pemerintah terhadap implementasi kebijakan guru dan dosen, dan dukungan pada program sertifikasi dosen AAL; (d) dampak pada kehidupan kualitas para prajurit TNI AL utamanya yang berdinas jadi dosen AAL, sehingga memberikan motivasi dalam melaksanakan pengajaran dan pengasuhan kepada

taruna AAL dan outputnya menjadikan perwira kader pemimpin TNI AL yang berkualitas.

Hasil penelitian dahulu dari Steven H. Shaha, Kelly F. Glassett dan Heather Ellswort (2016), "*Long Term impact of on Demand Profesional Development on student Performance A longitudinal Multi",* dengan hasil menjelaskan bahwa pengembangan professional guru memerlukan waktu yang cukup panjang hal tersebut untuk meningkatkan kreativitas untuk menjadikan guru yang memuaskan sesuai dengan tujuan pembelajaran dan instruksional dikelas, pengembangan professional yang berkualitas baik, diperlukan program-program pembelajaran yang berkelanjutan termasuk program meverifikasi data atau karakteristik yang tidak sama, pembelajaran aktif, mengurangi waktu yang tidak effisien, fokus pembelajaran.

Hasil yang diperoleh setelah Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen secara nasional yang diperoleh baik secara positif maupun negatif, diantaranya adalah Undang-Undang Guru dan Dosen Lemah Implementasi, Masih Banyak Guru-Dosen tidak Tahu Esensi isi dari UU No 14 2005 dan masih adanya diskriminasi yang memungkinkan sebagian guru tidak memperoleh haknya karena aturan di luar kriteria profesi.

Sedangkan dalam lingkup pendidikan TNI AL Sampai saat ini masih ada beberapa komponen pendidikan AAL yang pengaturannya belum sesuai dengan yang diharapkan Dikti yang tertuang dalam Undang-Undang Dikti, sehingga untuk mendapatkan hak dan kewajiban Dosen yang diberikan kepada perguruan tinggi-perguruan tinggi negeri ataupun swasta selama ini, sulit untuk didapatkan oleh AAL, termasuk untuk dosennya

Proposisi Minor-4

Jika kompetensi dosen meningkat, mutu lulusan peserta didik tinggi, institusi terakreditasi dan didukung oleh masyarakat luas, maka kesejahteraan dosen meningkat dan implementasi kebijakan effektif.

6.2 Proposisi.

Berdasarkan hasil referensi dari peneliti-peneliti terdahulu, dan memilih serta memanfaatkan teori implementasi kebijakan S. Greindel, dihadapkan dengan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan menghasilkan 4 proposisi minor yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka proposisi mayor yang dapat dinyatakan dalam penelitian ini adalah:

Proposisi Mayor

Jika tujuan dan program-program kebijakan sudah dibuat dan didukung teori, hukum yang kuat, isi kebijakan sudah perpihak pada kepentingan masayarakat luas dengan memperdayakan sumberdaya yang ada, serta dilaksanakan oleh para actor yang mempunyai karakter, budaya yang mendukung maka profesionalisme dosen sebagai indikator keberhasilan implementasi kebijakan ini mudah diwujudkan.

Sebagai ringkasan pembahasan yang telah diuraikan tersebut diatas maka disajikan dalam bentuk matrik sebagai berikut:

Tabel. 6.1. Matriks ringkasan hasil penelitian dan proposisi

No	Focus Penelitian	Hasil Penelitian	Proposisi	Implikasi
1	2	3	4	5
1	Tujuan pokok kebijakan dosen Tujuan dapat dilihat dari dampak. Program-program pendukug harus linked.	1. Dampak profesionalisme dosen mulai meningkat, dengan indicator beberapa persyaratan untuk menjadi dosen professional sebagi-an sudah dipenuhi; 2. Program2 telah dibuat, saling berhubungan, ber-jenjang dan berlanjut, terstruktur, terukur dan menuju kepada tujuan pokok kebijakan; 3. Ada satu program yang belum terlaksana, karena belum ada kejelasan tentang hak dan kewajiban dari pemberlakuan sertifikasi dosen bagi dosen vokasional kedinasan non Dikti; 4. Adapun program-program yang sudah dilaksanakan seperti: Beasiswa untuk prajurit TNI utamanya para dosen di lembaga pendidi-kan, Aplaid approach, PEKERTI, NIDN, Restrukturisasi organisasi, pembuatan Juklak, juknik, jukbin, Jabatan akademik, pemberlakuan KKNI	Jika tujuan kebijakan sudah jelas, terrinci, mudah dimengerti, tidak ambigu, bermuara pada pencapaian tujuan yang didukung dengan teori serta hukum yang kuat, dan program-program yang dibuat sudah berhubungan satu dengan yang lainnya dan merupakan alur rangkaian pencapaian tujuan utama, maka akan mempermudah dalam implementasi kebijakan.	**Teori:** 1. Teori Grindel pd elemen tujuan, hrs terukur, dan didukung teori & hukum yang kuat; 2. Program tidak hanya ter-hubung satu dgn yang lain, namun program harus berkelanjutan, fungsi kepemimpin-an, koordinasi, pengawasan, dan administrasi harus dioptimalkan. **Memperkuat** 1. penemuan peneliti terdahulu Lutfi Alfia, yang menyatakan pengembangan dosen professional memerlukan waktu yang lama. 2. Memperkuat hasil penelitian Steven H. Shaha yang hasil-nya masalah program pengembangan dosen perlu adanya supervise ahli (pengawas, coordinator dan administrator) **Praktis:** -Proses menentukan tujuan kebijakan harus didukung dengan data kelompok sasaran.

No	Focus Penelitian	Hasil Penelitian	Proposisi	Implikasi
1	2	3	4	5
				Praktis. -Program-program setelah dibuat dengan berpedoman road map, maka diperlukan uji coba program-program, sebelum program ditetapkan dan sebagai acMuan kerja satuan bawah.
2	Isi Kebijakan. a. Kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan. b. Jenis manfaat yang akan dihasilkan. c. Derajat perubahan yang akan dihasilkan. d. Kedudukan pembuat kebijakan. e. Pelaksana program-program. f. Sumberdaya yang dikerahkan.	1. Kepentingan terpengaruh adalah kepentingan jangka panjang, kepentingan yang bersifat perubahan mindset dan perilaku dosen, akhirnya pada perubahan hasil didik, yaitu dosen professional dengan melengkapi persyaratan dosen, min S-2, AA, Jabatan Akademik, NIDN, Laksanakan penelitian; 2. Manfaat semakin berkualitasnya tenaga pendidik, berkualitas hasil didik, semakin percaya diri karena diakui secara Nasional; 3. Dosen Vokasi minimal lulusan S-2, utamanya sesuai profesi di bidang penugasannya, perubahan sikap kerja, skill mengajar termasuk tindakan kelas, pengetahuan dan methode mengajar,	Jika isi kebijakan sudah menyangkut kepentingan masyarakat luas, bermanfaat langsung, sifatnya hanya perubahan fisik, kebijakan dibuat oleh pusat kekuasaan, implementor kebijakan berkompetensi tinggi, cara yang digunakan sudah mengkolaborasikan semua sumberdaya dan isi kebijakan ada sanksi serta imbalan dengan jelas, maka pencapaian tujuan kebijakan mudah untuk direalisasikan.	Teori. -memperkuat teori grindel tentang manfaat menyangkut orang banyak mudah diimplementasikan; -semakin banyak sasaran maka semakin sulit pencapaian tujuan kebijakan; -memperkuat teori dan peneliti terdahulu (Aji Wahyudi, 2016) bahwa lancar tidaknya implementasi kebijakan sangat tergantung dari implementornya. Praktis. -isi kebijakan harus ada sanksi yang tegas dan reward terhadap tidak berjalannya kebijakan; dicantumkan sanksi yang jelas dan tegas

No	Focus Penelitian	Hasil Penelitian	Proposisi	Implikasi
1	2	3	4	5
		standar local menjadi standar nasional, sarana-prasarana terstandar, peningkatan motivasi dosen; 4. Kebijakan implementasi Guru dan dosen telah dilaksanakan oleh Mabes TNI dengan keluarnya Perpang tentang Guru militer, TNI AL menindak-lanjuti kebijakan dengan mengeluarkan Perkasal 1/I/2011, namun kebijakan ini belum tuntas sampai mengatur sertifikasi dosen, karena adanya egosektoral, perlu adanya mengedepankan azas manfaat; 5. Sumberdaya yang dikerahkan elaborasi dengan stakeholder dan pengguna;		
3	Konteks Implementasi a. kekuasaan, kepentingan dan strategi actor yg terlibat. b. Karakteristik Lembaga dan penguasa. c. Kepatuhan dan Respon pelaksana. Konteks Implementasi d. kekuasaan, kepentingan dan strategi actor yg terlibat.	1. aktor yang terlibat dalam implementasi dosen untuk lingkup TNI AL adalah Aspers Kasal, Kadisdikal, Gub AAL, dan kelompok dosen AAL dengan strategi buat petunjuk teknis, bekerjasama antar kementerian dan lembaga, lakukan standarisasi nasional,pelaksanaan program yang ber-sifat memperkuat pencapaian tujuan kebijakan guru dan dosen;	Jika pengaruh kekuasaan, kepentingan para actor, karakteristik institusi, budaya rezim berkuasa ditambah kepatuhan dan respon kelompok sasaran tidak mampu diiliminir, maka implementasi kebijakan dosen di lembaga pendidikan tinggi vokasi kedinasan akan terganggu.	Teori. -Kompetensi actor berpengaruh terhadap implementasi kebija-kan, memperkuat peneliti terdahulu Sopiah (2008).

No	Focus Penelitian	Hasil Penelitian	Proposisi	Implikasi
1	2	3	4	5
	lembaga dan penguasa. e. Kepatuhan dan Respon pelaksana.	2. budaya militer telah me-warnai dalam organisasi AAL /Akademik, karakteristik penguasa militer yang terbawa historis masa lalu, dimana organisasi militer lebih solit dari organisasi yang lain, sehingga setengah hati untuk meng-implementasikannya; 3. tingkat kepatuhan dan respon pelaksana masih setengah hati, karena adanya diskriminasi pemberlakuan dimana kewajiban diberlakukan sama antara perguruan tinggi dibawah Dikti dengan perguruan tinggi non Dikti, untuk hak yang ditimbulkan atas berlakuan kebijakan ini didukung oleh kemampuan anggaran dari masing-masing departemen;		
4	Hasil Implementasi kebijakan Dosen pd Sisdik tinggi vokasi kedinasan non Kemenristek Dikti Dampak pada masyarakat, kelompok dan individu	Kebijakan tentang Guru dan Dosen telah ditindak lanjuti dengan peraturan pelaksana baik di tingkat TNI, maupun TNI AL, dampaknya adanya peningkatan kopetensi dosen namun masih kurang signifikan, motivasi dosen untuk mengajar masih kurang, sertifikasi dosen sampai saat ini belum berjalan.	Jika kompetensi dosen meningkat, mutu lulusan peserta didik tinggi, institusi terakreditasi dan didukung oleh masyarakat luas, maka kesejahteraan dosen meningkat dan implementasi kebijakan effektif.	Teori. -Memperkuat hasil penelitian Aji Wahyudi (2016) bahwa kualitas, disposisi pemimpin/ implementor berpengaruh kuat terhadap pencapaian tujuan kebijakan, -Memperkuat hasil penelitian Djamaludin Ancok (2015) bahwa

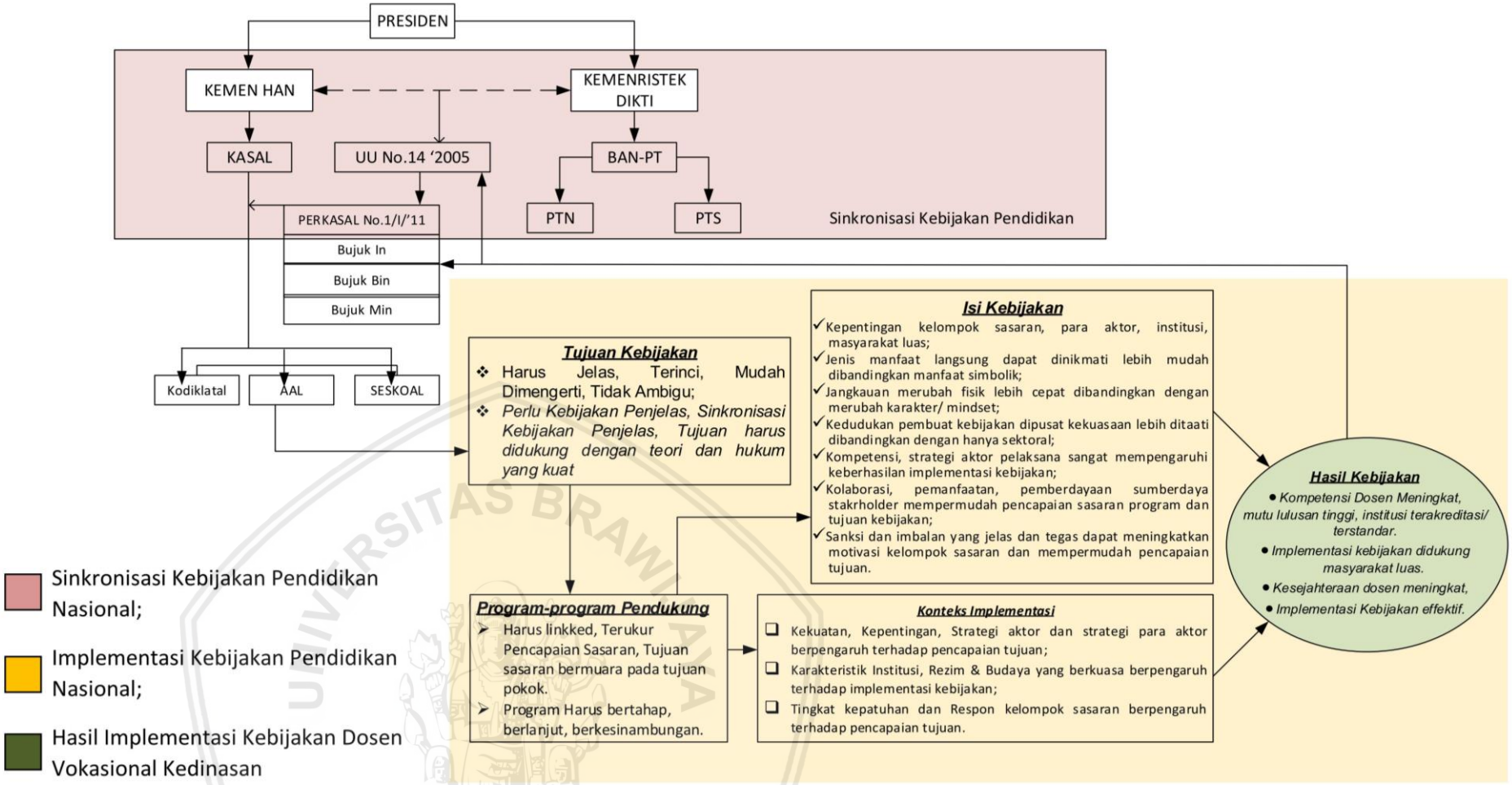
No	Focus Penelitian	Hasil Penelitian	Proposisi	Implikasi
1	2	3	4	5
				hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi bawahan sangat signifikan, hal ini menandakan bawahan tidak memandang pemimpin dapatnya dari mana, yang penting gaya kepemimpinannya sangat berpengaruh.

Proposisi.

Jika tujuan dan program-program kebijakan sudah dibuat dan didukung teori, hukum yang kuat, isi kebijakan sudah perpihak pada kepentingan masayarakat luas dengan memperdayakan sumberdaya yang ada, serta dilaksanakan oleh para actor yang mempunyai karakter, budaya yang mendukung maka profesionalisme dosen sebagai indikator keberhasilan implementasi kebijakan ini mudah diwujudkan.

6.3 Rekomendasi model implementasi kebijakan Guru dan Dosen di pendidikan tinggi vokasi kedinasan TNI AL yang direkomendasikan.

Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan diatas, dihadapkan dengan hasil penelitian yang didiskripsikan pada bab V, maka perlu adanya penggambaran model implementasi kebijakan Guru dan Dosen di Pendidikan tinggi vokasional TNI AL yang direkomendasikan untuk memudahkan dalam pemahamannya:



Gambar 6.3 Rekomendasi model implementasi kebijakan Guru dan Dosen di pendidikan tinggi vokasi kedinasan TNI AL.

BAB VII

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pada bab ini disajikan kesimpulan dari hasil penelitian untuk menjawab permasalahan yang telah disampaikan pada bab terdahulu, serta rekomendasi kepada pemangku kebijakan guru dan dosen sebagai masukan agar permasalahan yang menjadi kendala dalam implementasi kebijakan guru dan dosen dipendidikan tinggi vokasional kedinasan dapat berjalan lancar dan tidak diskriminasi dalam pelaksanaannya. Adapun hasil dari analisis data penelitian yang ada, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

7.1 Kesimpulan

7.1.1 Implementasi kebijakan Guru dan Dosen pada sistem pendidikan tinggi vokasi kedinasan ditinjau dari pencapaian tujuan dosen professional yang dibuktikan dengan sertifikasi dosen masih sulit terlaksana karena rendahnya respon dan ketidak patuhan kelompok sasaran serta masih adanya gap antara pihak pemangku kebijakan Pendidikan Tinggi vokasional kedinasan dengan Dikti perihal penyusunan standarisasi kompetensi tenaga pendidik berikut instrumen-instrumennya, kewajiban dosen pendidikan tinggi non Menristek sama dengan pendidikan tinggi dibawah menristekdikti, sedangkan hak-haknya dosen non menristek dikti dibedakan dengan dosen perguruan tinggi dibawah menristekdikti, sehingga terkesan diskriminasi yang berdampak pada lemah implementasi, dan kurang dipatuhi.

Adapun diskripsi berdasarkan elemen konsep yaitu (a) tujuan kebijakan, (b) program-program yang mendukung pencapaian tujuan kebijakan, (c) isi

kebijakan, (d) situasi lingkungan implementasi kebijakan, (e) Hasil implementasi kebijakan. Diskripsi ditinjau dari elemen tujuan dan program-program pendukung adalah sebagai berikut:

(a) Tujuan kebijakan guru dan dosen secara tekstual telah diuraikan secara jelas dan tersusun secara berjenjang dalam tata aturan kebijakan guru dan dosen, pengeluaran aturan-aturan pendukung untuk pencapaian dosen professional memerlukan waktu yang cukup lama, yaitu dari tahun 2005 sampai dengan tahun 2011, waktu itu diperlukan agar peraturan yang dibuat dapat didukung dengan aturan yang kokoh baik secara legal formal (teori dan hukum yang kuat), politik maupun dukungan sosial.

(b) Undang-undang guru dan dosen dalam penelitian ini, pada proses pembuatannya belum dijiwai dan dilatarbelakangi adanya pendidikan vokasional kedinasan, sehingga suasana kebatinannya agak jauh dengan pendidikan-pendidikan vokasional kekhususan yang ada di bawah departemen lain seperti dibawah departemen Pertahanan, departemen perhubungan, departemen keuangan sehingga ada kesan bahwa kebijakan guru dan dosen ini *good policy* untuk pendidikan dibawah Dikti dan *bad policy* untuk pendidikan vokasional dibawah kementrian yang lain.

(c) Program-program yang dibuat dalam mencapai tujuan pokok telah disusun berdasarkan peta jalan (*road map*), dan merupakan rangkaian program yang utuh, tidak terpisahkan antara satu program dan program lainnya, saling ketergantungan (*depend on),* berhubungan *(linked)*, merupakan rangkaian yang berjenjang dan bertahap. Masih ada satu program akhir untuk merealisasi sertifikat dosen yang belum dilaksanakan

yaitu ujian sertifikasi dosen, karena belum ada manfaat langsung yang diterimakan kepada kelompok sasaran dalam hal ini dosen Pendidikan tinggi vokasi kedinasan setelah mengikuti serangkaian kegiatan pendukung tersebut, Tidak diberikan tunjangan sertifikasi dosen kepada tanaga pengajar pendidikan tinggi vokasi kedinasan tersebut menandakan sikap diskriminasi dan egosektoral dari pemberlakuan undang-undang Guru dan dosen.

7.1.2 Implementasi kebijakan ditinjau dari isi kebijakan yang ditinjau dari beberapa indikator antara lain:

(a) Kepentingan yang terpengaruh.

Latar belakang yang mempengaruhi adanya kebijakan guru dan dosen adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia untuk mampu bersaing secara regional maupun global, maka dilakukan pemberdayaan dan meningkatkan mutu guru dan dosen secara terencana, terarah dan berkesinambungan melalui peran, fungsi dan kedudukan guru dan dosen menjadi profesi yang bermartabat.

Undang-undang ini dibuat pada dasarnya untuk mengatur system pendidikan tinggi dibawah kementerian riset teknologi dan pendidikan tinggi (Kemenristekdikti) dengan unsur pelaksana adalah Perguruan Tinggi Negeri (PTN), Perguruan Tinggi Swasta (PTS). Pada pelaksanaan dilapangan ada pendidikan tinggi vokasi kedinasan dibawah kementerian lain yang mempunyai situasi awal yang berbeda, sedang kebijakan UU Guru dan dosen sangat kental hubungannya dengan perguruan tinggi

akademik dibawah Kemenristek dikti, sehingga sangat wajar dan sulit bagi perguruan tinggi vokasional non dikti untuk mengimplementasikan kebijakan guru dan dosen ini.

Adapun kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan ini utama-nya adalah dosen, Perguruan Tinggi, Lulusan dan akhirnya adalah Negara, adapun kepentingan yang terpengaruh dapat digambarkan sebagai berikut:

(i) Dosen. Kepentingan dosen pengakuan profesionalitas dosen yang terstandar nasional, regional maupun internasional, sehingga dapat mengajar secara nasional, regional maupun internasional dan standar pengupahan sesuai dengan standar nasional, regional maupun internasional yang berlaku;

(ii) Perguruan Tinggi. Kepentingannya Perguruan Tinggi tersebut terstandar sehingga lulusannya diakui oleh nasional, regional dan internasional, sehingga lulusannya mudah meneruskan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi baik berstandar nasional, regional maupun internasional, maupun ke bursa kerja;

(iii) Lulusan. Kepentingan lulusan yang terpengaruh adalah standarisasi lulusan tersebut sudah diakui secara nasional, regional maupun internasional sehingga bila melanjutkan pendidikan dapat diakui di Perguruan Tinggi Nasional maupun internasional, dan bila bekerja mempunyai standar pengupahan secara internasional.

(b) Jenis manfaat yang dirasakan dapat terlihat dari indikator sebagai berikut:

(i) Sebagian besar dosen pengajar bidang ilmu umum, diampu oleh dosen-dosen yang mempunyai ijazah akademik minimal S-2, secara akademik dan ketrampilan mengajar dosen-dosen Pendidikan Tinggi vokasional kedinasan mengalami peningkatan;

(ii) Seluruh dosen telah mengikuti ketrampilan pedagogik seperti kursus AA (applaid approach, PERKERTI, micro teaching) yang bekerjasama dengan perguruan tinggi pendidikan seperti UNESA, UNJ dan UT, yang berdampak pada sangkil dan mangkusnya proses belajar dan mengajar taruna tercermin dari kompetensi lulusan Pendidikan Tinggi vokasional kedinasan oleh stakeholder/ pengguna dalam hal ini oleh Komandan kapal maupun Pangkoarma 2;

(iii) Dosen-dosen Pendidikan Tinggi vokasional kedinasan (AAL) sebagian besar sudah mempunyai NIDN (Nomer Induk Dosen Nasional), hal tersebut membuat percaya diri para dosen AAL meningkat karena terstandar nasional, dengan NIDN ini maka status dosen sudah diakui secara nasional;

(iv) Peserta didik/ taruna diajar oleh pengajar yang mempunyai pengetahuan, dan ketrampilan yang tinggi, sehingga proses belajar mengajar berjalan secara effektif dan effisien;

(v) Manfaat kepada perguruan tinggi adalah menjadikan perguruan tinggi kedinasan yang taat hukum, dengan mengimplementasikan kebijakan pendidikan tersebut maka

Pendidikan Tinggi vokasional kedinasan menjadikan perguruan berstandar nasional, dan lulusannya dapat meneruskan ke jenjang pendidikan akademik di universitas negeri nasional, harapan ini menambah motivasi bagi dosen untuk mendukung implementasi kebijakan guru dan dosen.

(c) Jangkauan kebijakan guru dan dosen meliputi :

(i) Perubahan perilaku, sikap, mindset para guru dan dosen dalam tugas sehari-hari selaku pengajar, pendidik, pengasuh.

(ii) Pola sikap, penerapan metode guru dan dosen dalam proses belajar mengajar, sehingga tindakan kelas guru dan dosen sesuai dengan situasi proses belajar mengajar, memotivasi guru dan dosen untuk mendukung implementasi kebijakan ini;

(iii) Guru dan dosen sebagai kelompok sasaran disini meliputi lembaga pendidikan dibawah struktur kementerian pendidikan dan Menristek dikti maupun non kementerian Dikti, seperti kementerian perhubungan, pertahanan, keuangan, kehakiman dan masih ada kementerian yang lain, sehingga cukup banyak jenis dan macam latar belakang masing-masing guru dan dosen yang mempersulit dalam implementasi kebijakan guru dan dosen;

(iv) Jangkauannya sampai kepada dosen jenis pendidikan Akademik, vokasi dan profesi, banyak jenis pendidikan akan mempersulit implementasi kebijakan;

(v) Sehingga satu kebijakan untuk mengatur berbagai kepentingan dan permasalahan, sangat sulit implementasinya, dan diperlukan derivative kebijakan yang sesuai dengan situasi lingkungan implementasi kebijakan.

(d) Kedudukan pembuat kebijakan yang dimaksud dalam kebijakan undang-undang ini adalah:

(i) Undang-undang ini produk dari legislatif dan eksekutif (pusat kekuasaan), dengan meniadakan keberadaan public dalam inti prosesnya, sehingga kebijakan ini tidak dapat langsung diimplementasikan, menunggu kebijakan pelengkap atau kebijakan operasional dibawahnya;

(ii) Kebijakan atau peraturan penjelas keluarnya kurang lebih hampir 8 tahun, dan kedudukan kebijakan penjelas lebih dekat dengan kelompok sasaran dan lebih spesifik, namun membutuhkan banyak kebijakan, memperkuat peneliti terdahulu yaitu Steven H. Shaha, Kelly F. Glasset dan Heather Ellswort (2016), yang menyatakan bahwa masalah program pengembangan dosen diperlukan adanya supervise a hli dalam bidang pengawasan, koordinasi dan administrasi;

(iii) Kedudukan implementor berada pada tingkat Mabesal, namun kebijakannya masih produk leglesatif dan eksekutif, atau bukan kementerian pertahanan dan keamanan, hal ini sangat mempersulit implementasi kebijakan guru dan dosen, sehingga diperlukan upaya koordinasi, sinkronisasi kebijakan dan kolaborasi

usaha untuk mewujudkan tujuan kebijakan guru dan dosen di lembaga pendidikan tinggi vokasi kedinasan.

(e) Sumberdaya yang dikerahkan meliputi:

(i) Seluruh sarana dan prasarana yang dimiliki Perguruan Tinggi vokasional kedinasan beserta stakeholder pengguna.

(ii) Bila produk kebijakan setingkat antar lembaga Negara, seharusnya sumberdaya yang dikerahkan adalah seluruh sumberdaya yang dimiliki negara.

(iii) Kewenangannya masih sangat kurang, karena kebijakannya masih pada level antar lembaga Negara, perlu adanya pembuatan derivative kebijakan yang sudah disinkronisasikan antar kementerian dan departemen.

7.1.3 Adapun hasil implementasi Kebijakan tentang Guru dan Dosen pada sistem pendidikan tinggi vokasi kedinasan ini belum memberikan perubahan hasil yang signifikan, karena masih banyak hambatan dalam prosesnya antara lain:

(a) Karena peruntukan kebijakan yang berbeda antara pendidikan dibawah kementerian Dikti dengan pendidikan dibawah kementerian dan lembaga lain, maka memerlukan derivative kebijakan yang banyak, perlu sinkronisasi isi kebijakan, strategi, kopetensi para actor yang prima dan disposisi dari pimpinan yang cukup kuat;

(b) Isi kebijakan yang belum ada sanksi, deskriminatif hak dan kewajibannya maka berdampak pada lemah implementasi, hal ini diiliminir dengan adanya disiplin, loyalitas, kesungguhan pimpinan dan para actor, maka tujuan kebijakan perlahan-lahan akan dapat dicapai.

7.1.4 Hasil. Implementasi kebijakan guru dan dosen telah diimplementasikan 3 (tiga) tahun setelah kebijakan ini ditetapkan, namun tujuan sesuai yang diamanatkan dalam kebijakan ini belum tercapai secara total, masih ada kendala diskriminasi hak para dosen pendidikan tinggi vokasional kedinasan tentang tunjangan sertifikasi dosen berasal dari mana?, namun dampak positif lainnya dapat digambarkan sebagai berikut:

(a) Dampak kepada dosen pendidikan tinggi vokasional kedinasan, mempunyai kompetensi pedagogic dan androgogik meningkat yang ditandai dengan ijazah akademik minimal S2, sertifikat mengajar seperti AA, PEKERTI, Micro Teaching dan sertikat profesi dari LSP maupun BNSP;

(b) Dampak kepada peserta didik/ taruna meningkat dengan diberikan ijazah sarjana terapan, para dosen diberikan NIDN (Nomor Induk Dosen Nasional) dan institusi / Prodi telah diakreditasi oleh BAN PT dengan Predikat “A”;

(c) Dampak pada struktur organisasi karena kebutuhan tenaga pendidik fungsional dan minimnya jabatan struktural, ada harapan untuk jabatan fungsional diadakan di lembaga pendidikan tinggi vokasional kedinasan non Kemenristek Dikti;

(d) Kompetensi peserta didik/ taruna mempunyai keahlian dibidang profesi, namun juga dibekali dengan pendidikan akademik untuk pengembangan keilmuan pada saat penugasan.

7.1.4 Model implementasi kebijakan Guru dan Dosen di pendidikan tinggi vokasi kedinasan dimulai dengan melakukan singkronisasi kebijakan

antara Dikti dan kementerian dan lembaga lain dalam hal ini Mabesal/ Disdikal baru kemudian di turunkan kedalam program-program yang saling berhubungan program yang satu dengan program yang lain dimana tujuannya bermuara pada tujuan kebijakan guru dan dosen di pendidikan tinggi vokasi kedinasan, didukung dengan kemampuan, sikap kepemimpinan para implementor untuk membuat derivative kebijakan yang berkesinambungan dalam pencapaian tujuan. Pemimpin yang mempunyai keteguhan dalam mencapai tujuan kebijakan profesionalisme dosen, berdampak kepada peningkatan kompetensi kelompok sasaran baik secara sadar maupun keterikatan aturan, kemudian berdampak pada peserta didik, institusi dan Negara yang mempunyai sumberdaya manusia yang tangguh dan siap bersaing dikancah internasional.

7.2 Rekomendasi.

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan diatas, maka rekomendasi yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

(1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti secara empiris yang hendak menjelaskan suatu problema (realitas) terkait implementasi kebijakan publik pada sistem pendidikan tinggi vokasi kedinasan dan selanjutnya diperdalam pemahamannya antara proses implementasi, implikasi kebijakan yang didiskripsikan substansinya secara komprehensif, sehingga bermanfaat dalam bidang teoretis, berupa:

a) Memperkaya analisis dalam proses kebijakan, utamanya dalam penentuan tujuan kebijakan, harus diperhatikan landasan teori dan hukum yang kuat, mampu mensinkronisasikan bermacam kepentingan

stakeholder dan kelompok sasaran, sehingga memudahkan bagi implementor untuk membuat SOP (Standar Operasi dan Prosedur) dilapangan;

b) Dalam pembuatan program-program selain saling berhubungan antar program, juga harus selaras, saling menimbulkan konsekuensi, bermuara pada tujuan utama kebijakan dan perlu diperhatikan harus berkesinambungan dan disusun secara herarkhi, sehingga dalam prakteknya pembuatan program harus didahului dengan pembuatan peta jalan (*road map*) perencanaan penyusunan program;

c) Memperkaya analisis model Grindel baik pada isi kebijakan harus diberikan sanksi dan motivasi yang jelas dan tegas, konteks kebijakan yang berpengaruh terhadap hasil kebijakan ditambahkan disiplin, keteguhan pimpinan terhadap pencapaian tujuan, kompetensi implementor untuk mengiliminir kendala dan hambatan, dan budaya organisasi yang positif untuk memanfaatkan peluang dan kesempatan;

d) Memperkaya analisis dan mengembangkan sistem pendidikan tinggi di Indonesia, khususnya berdasarkan kebijakan Guru dan Dosen pada Sistem Pendidikan tinggi vokasi kedinasan, terutama terkait persyaratan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga pendidik/ dosen di lembaga pendidikan tinggi vokasional, baik persyaratan dalam hal keahlian maupun kualifikasi akademis.

e) Memberikan bukti empiris melalui kajian diskriptif terhadap peneliti terdahulu baik sifatnya yang mendukung, maupun melengkapai dari hasil penelitian dan penemuan terdahulu, seperti (i) memperkuat peneliti terdahulu saudari Lutfi Alfia (2016) yang hasilnya bahwa implementasi

kebijakan tentang pengembangan guru dan dosen memerlukan waktu yang lama; (ii) memperkuat hasil penelitian Steven H. Shaha (2016) bahwa program pengembangan dosen perlu adanya supervise ahli dibidang pengawasan, koordinasi dan administrator; (iii) memperkuat peneletian terdahulu Aji Wahyudi (2016) bahwa lancar tidaknya implementasi kebijakan sangat tergantung dari implementator; (iv) memperkuat peneliti terdahulu Sopiah (2008) bahwa kompetensi actor berpengaruh terhadap implementasi kebijakan; (v) memperkuat hasil peneliti terdahulu Aji Wahyudi (2016) yang hasil temuannya bahwa kualitas, disposisi pemimpin/implementor berpengaruh kuat terhadap pencapaian tujuan kebijakan; (vi) memperkuat hasil penelitian terdahulu Djamaludin Ancok (2015) bahwa hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi bawahan sangat signifikan, hal ini menandakan bawahan tidak memandang pemimpin dapatnya dari mana, yang penting gaya kepemimpinannya sangat berpengaruh.

(2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti secara empiris yang hendak menjelaskan problema (realitas) implementasi kebijakan guru dan dosen pada sistem pendidikan tinggi vokasi kedinasan berdasarkan proses sampai hasil, sehingga mampu bermanfaat dalam bidang praktis, seperti:

(a) Berhubungan dengan implementasi kebijakan guru dan dosen pada sistem pendidikan tinggi vokasional (khususnya bagi dosen keahlian khusus/ instruktur/ pelatih yang belum mempunyai gelar akademik S-1 maupun S-2 diharapkan mampu meningkatkan mutu dengan tujuan, agar operasi pendidikan di lembaga pendidikan tinggi vokasional

kedinasan mencapai tujuan yang diharapkan, secara effektif dan efiensi yang mempunyai kualitas lulusan dalam katagori unggul.

(b) Bagi para administrator pendidikan, pengelola lembaga pendidikan, dan para politisi yang berkaitan langsung dengan kebijakan pendidikan pada sistem pendidikan tinggi vokasi (khususnya pada pendidikan tinggi kedinasan) sebagai unsur minimal pembuat kebijakan pendidikan, oleh penelitian yang dapat dijadikan bukti empiris dalam memperbaiki penyusunan sistematika kebijakan pendidikan yang jelas sehingga memiliki efektivitas, efesiensi, dan sustainibilitas yang tinggi agar kebijakan pendidikan tidak bersifat pragmatis, diskriminatif, dan rapuh strukturnya, yang menyulitkan implementor disatuan bawah.

7.3 Implikasi.

7.3.1 Implikasi Teoritik.

Merekontruksi teori Grindel dalam implementasi kebijakan sangat ditentukan oleh: (1) Tujuan pokok kebijakan yang indikatornya semula hanya tujuan harus jelas, terinci dan mudah dicapai ditambahkan bahwa penetapan tujuan juga harus dilandasi dengan teori dan hukum yang kuat, dan sinkronisasi terhadap produk-produk kebijakan turunannya. (2) Program-program pendukung pencapaian tujuan kebijakan selain bersifat saling berhubungan dan selaras antara program yang satu dengan program yang lain, serta bermuara pada tujuan pokok kebijakan dimana pelaksanaannya harus berkesinambungan dan bertahap (herarki), (3) isi kebijakan sesuai indikator Grindel seperti kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan, jenis manfaat yang diterima oleh kelompok sasaran,

jangkauan kebijakan, kedudukan pembuat kebijakan disekitar pusat kekuasaan atau merupakan kebijakan turunan, sumberdaya yang dikerahkan dalam pencapaian tujuan kebijakan juga ditambahkan penetapan sanksi dan imbalan yang tegas (4) konteks kebijakan yang isinya terdiri dari (a) kekuasaan, kepentingan dan strategi aktor; (b) karakteristik lembaga dan penguasa, (c) Kepatuhan dan daya tanggap pelaksana ditambahkan pula budaya organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan uraian pada bab terdahulu, maka memberikan informasi pokok antara lain: (1) tujuan kebijakan guru dan dosen yaitu menjadikan dosen profesional yang dibuktikan dengan kepemilikan sertifikasi dosen, tujuan kebijakan sangat jelas, namun cara mencapai dosen profesional belum dituangkan secara jelas pada kebijakan tersebut, namun baru dijelaskan pada kebijakan derivatif setelah berselang 4 tahun kemudian, Kebijakan dalam perumusannya sudah jelas, namun harus ada kebijakan penjelas untuk pencapaiannya, dan diusahakan runtut sehingga dapat diimplementasikan kepada kelompok sasaran yang lain, sehingga indikator tujuan yang baik adalah: (a) tujuan harus jelas, (b) tujuan tidak ambigu, (c) tujuan harus mudah dicapai, (d) bila tujuan capaiannya sulit dan butuh waktu lama, maka harus ada tujuan antara/ sasaran pendukung yang sifatnya memudahkan dalam pencapaian tujuan utama, walaupun dalam teori Grindel bahwa ketercapaian tujuan dapat dilihat dari faktor dampak dan efeknya, serta tingkat perubahan pada kelomok sasaran, bila dalam implementasi pembuatan program banyak hambatan, maka dampak tidak akan terlihat secara optimal; (2) untuk mencapai dosen profesional yang bersertifikat,

maka harus ada program-program lain yang sasarannya harus dicapai secara berurutan, maksud dari pernyataan diatas adalah (a) program-program pendukung sasarannya tunggal, jelas, dan dapat diselesaikan dalam waktu yang cukup pendek, (b) tujuan-tujuan program harus bertahap, berurutan sesuai prioritas, menggambarkan hararkhi pencapaian tujuan sasaran, sedang dalam teorinya bahwa program-program diukur dari fungsi kepemimpinannya, fungsi koordinasi, fungsi pengawasan dan fungsi administrasi; (3) Isi kebijakan guru dan dosen dapat diukur dari elemen-elemen: (a) kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan ini yaitu profesionalisme guru dan dosen, serta kesejahteraan guru dan dosen, kepentingan peserta didik untuk mendapatkan kualitas dosen yang dapat dibanggakan, Negara mempunyai Sumberdaya manusia yang berkualitas, siap bersaing dikancah internasional yang berdampak pada keamanan Negara dilaut lebih terjaga; (b) jenis manfaat yang dirasakan oleh pemerintah yaitu mempunyai dosen-dosen profesional, untuk lembaga pendidikan vokasional mempunyai hasil didik yang berkualitas, SDM institusi keamanan dilaut meningkat, manfaat yang diterima lembaga pendidikan tinggi vokasional kedinasan mempunyai perwira didik yang berkualitas, lembaga diakui secara nasional dengan diterbitkan Sertifikat Akreditasi Kategori “A” dari BAN PT dan hasil didik siap pakai dipenugasan lanjutan, sedang manfaat yang diterima oleh dosen-dosen pendidikan tinggi vokasional kedinasan yaitu diakuinya sebagai dosen nasional dengan dibuktikan punya NIDN yang dikeluarkan oleh Dikti, serta meningkatkan kesejahteraan dosen lembaga pendidikan tinggi vokasi bila tunjangan dosen dapat diterimakan; (4) derajat

perubahan yang diinginkan dapat dilihat dari indikator adanya dosen-dosen profesional, maka diperlukan komitmen implementor, yang dimaksud komitmen dalam penelitian ini adalah (a) kesatuan keputusan, bila sudah diputuskan atasan maka bawahan berupaya semaksimal mungkin untuk pencapaiannya, bukan kalau sulit capaiannya, mengalihkan sasaran lain yang tidak fokus pada tujuan utama, (b) bila implementor tingkat bawah tidak sepakat dengan keputusan pimpinan, tidak berusaha untuk melemahkan capaian implementor yang lain, (c) bila keputusan sudah diambil, maka fokus pada pencapaian tujuan/ teguh pada tujuan; (d) disposisi/ sikap pimpinan harus teguh pada tujuan pokok/ utama; (5) Kedudukan pembuat kebijakan guru dan dosen pada tingkat nasional yaitu DPR, sedang untuk kebijakan derivatif tingkat pendidikan tinggi vokasional kedinasan hanya pada tingkat Markas Besar, maka diperlukan kemampuan koordinasi dan singkronisasi isi kebijakan derivatif agar dapat dilaksanakan dilapangan; (6) Pelaksana Program dalam implementasi kebijakan guru dan dosen dipendidikan tinggi vokasional kedinasan ini (a) kemampuan koordinasi antar kementerian lemah, (b) belum tercapai koordinasi pada tingkat kementerian, sehingga satu program final pemberian sertifikasi dosen untuk dosen pendidikan tinggi vokasional kedinasan belum terlaksana; (7) Sumber daya yang dikerahkan cukup memadai baik dari peralatan maupun SDM (Sumberdaya Manusia), karena budaya militer yang memegang teguh jiwa korsa.

7.3.2 Implikasi Praktis.

a) Implementasi kebijakan guru dan dosen di pendidikan tinggi vokasi kedinasan mempunyai implikasi praktis yaitu antara lain: (1) perlunya adanya pemimpin yang mempunyai kemampuan koordinasi yang kuat antar lembaga (Dikti dengan Kemhan sehubungan budaya organisasi pendidikan yang relatif berbeda); (2) adanya kemampuan sinkronisasi isi kebijakan yang lebih rumit, teliti dan detail untuk kebijakan penjelas atau derivatif kebijakan operasional pada tingkat pelaksana, agar implementasi dilapangan lebih lancar dalam pelaksanaannya; (3) adanya disposisi para implementor terhadap pencapaian tujuan utama atau teguh pada tujuan; (4) pemangku kepentingan kebijakan guru dan dosen ini, menerapkan pemberian tunjangan kompetensi dosen kepada dosen vokasi non kementerian Dikti agar tidak terkesan deskriminasi dalam pemberlakuannya dan tidak menjadi lemah implementasinya; (5) bila dalam implementasi kebijakan tersebut mengalami kesulitan, maka diperlukan terminasi kebijakan untuk perbaikan agar implementor dilapangan tidak mengalami kesulitan, dan hasil implementasi kebijakan sesuai dengan tujuan kebijakan dibuat; (6) budaya disiplin, teguh pada tujuan, loyalitas pada pimpinan, suasana ini sangat mempengaruhi dari implementasi kebijakan guru dan dosen yang mempunyai handicap cukup tinggi dari kondisi awal diatur sendiri, mandiri, tidak ada standarisasi hingga saat ini sudah tertib hukum bidang pendidikan, dosen tersetandarisasi nasional, institusi terakreditasi BAN PT, dan hasil didik sudah bergelar sarjana terapan pertahanan (S.Tr Han).

b) Implikasi praktis terhadap praktek penerapan kebijakan di pendidikan tinggi vokasional kedinasan seperti AAL, maka ada beberapa hal yang perlu di lakukan baik dalam waktu dekat maupun waktu panjang antara lain:

1) Segera berikan saran perbaikan dan penyempurnaan isi kebijakan tentang guru dan dosen kepada komando atas dalam hal ini lintas departemen agar kebijakan tersebut dapat diimplementasikan di lapangan dengan lancar dan mudah;
2) Segera menempatkan personel yang mempunyai kompetensi dibidang pedagogik dan andragogik pada lembaga pendidikan tinggi vokasional kedinasan, agar mampu merencanakan, membuat kebijakan turunan yang sudah disinkronisasikan dengan kebijakan pendidikan tinggi yang di keluarkan Negara;
3) Buat roadmap/ peta-jalan pendidikan sehingga mampu mengimplementasikan kebijakan-kebijakan pendidikan yang telah dikeluarkan oleh Negara dengan melakukan reorganisasi, restrukturisasi untuk menjadikan dosen lembaga pendidikan tinggi vokasional kedinasan menjadi professional.

7.3.3 Keterbatasan, kesulitan penelitian dan agenda bagi peneliti selanjutnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dimana secara umum telah menghasilkan penjelasan yang relatif komprehensif dan mendalam dalam mengkaji implementasi kebijakan dosen di pendidikan tinggi vokasi kedinasan, namun peneliti menyadari masih ada kekurangan dan keterbatasan dalam mengukur elemen-elemen implementasi

kebijakan berdasarkan model teori S.Grindle. adapun kesulitan dalam penelitian ini terletak pada elemen penjelas tujuan kebijakan dosen yang terlalu lama, sehingga mengalami disorientasi implementor kebijakan penjelas dilapangan, sehingga program akhir dari rentetan program implementasi dosen tidak dapat dilaksankan dan akhirnya sampai peneliti menulis disertasi ini kebijakan dosen di pendidikan tinggi vokasional kedinasan belum dapat terlaksana, sehingga hal tersebut menjadi agenda khusus bagi peneliti berikutnya.

repository.ub.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Agustino, Leo. (2006). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik.* Bandung: CV. Alfabeta.

Amnur, Ali Mubni. (2007). *Konfigurasi Politik Pendidikan Nasional*. Yogyakarta: Pustaka Fahima.

Anderson, J. E. (2003). *Public Policy Making: An Introduction*. Boston: Houghton Mifflin Company.

Anonim, (Tim Pengembang MKDK). (1990). *Psikologi Perkembangan*. Semarang: IKIP Semarang.

Armstrong, Michael,2009, *Armstrong's handbook of performance management : an evidence-based quide to delivering high performance (4th ed)*, London and Philadelphia: Kogan Page.

Barrett, Susan M.(2004). Implementation Studies:Time for A Revival? Personal Reflection on 20 Years of Implementation Studies, *Public Administration* Vol.82. No.2 (249-262)

Bell, Less & Stevenson, Howard. (2012). *Education Policy: Process, Themes, and Impact*. USA: Taylor & Francis.

Bisset, S., Potvin, L., & Daniel, M. (2013). *The Adaptive Nature of Implementation Practice: Case Study of a School-Based Nutrition Education Intervention. Evaluation & Program Planning 39*, 10-18.

Bjiker, Wiebe E., Hughes, Thomas P., & Pinch, Trevor., (2012). *The Social Construction of Technology*. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology.

Budi Winarno. (2016). *Kebijakan Publik Era Globalisasi: Teori, Proses, dan Studi Kasus Komparatif*. Yogyakarta.CAPS.

Burke, K., Morris, K., & Mc.Garrigle, L. (2012). *An Introductory Guide to Implementation Terms, Concepts and Frameworks.* Centre for Effective Services Guide.

Cerna, Lucie. (2013). *The Nature of Policy Change and Implementation: A Review of Different Theoretical Approach*. OECD.

Corum, J. S. (2012). Some Key Principles of Multinational Military Education. *Connection: The Quarterly Journal 11.4 (Fall)*, 10-26.

Crosby, Philip. B (1996). *The absolutes of leadership*. San Diego, CA: Pfeiffer & Company.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Deddy Mulyadi. (2016). *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik: Konsep dan Aplikasi Proses Kebijakan Publik Berbasis Analisis Bukti untuk Pelayanan Publik*. Bandung. Alfabeta.

DeLeon, P. and deLeon, L (2002). "What Ever Happened to policy Implementation? An Alternative Approach", *Journal of Public Administration Research and theory,* V.12 (4),pp.467-492.

Dharmawan, Arya Hadi. (2006). *Pendekatan-pendekatan Pembangunan Pedesaan dan Pertanian: Klasik dan Kontemporer. MK Dinamika Masyarakat Pedesaan PS Sosiologi Pedesaan Pascasarjana IPB 2007/2008.*

Dibie, N. (2013). The Impact of Military Rule on Education in Nigeria. *Dissertatio Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the Degree of Doctor of Philosophy Public Policy and Administration, Walden University*.

Dikti (Dikrektorat Jendral Pendidikan Tinggi). (2008). *Buku Panduan Pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Tinggi (Sebuah Alternatif Penyusunan Kurikulum*). Jakarta: Sub Diektorat KPS (Kurikulum & Program Studi).

Dunn, W. N. (1981). *Public Policy Analysis: an introduction.* USA: Prentice-Hall.

Dwijowijoto, Riant Nugroho. (2003). *Kebijakan Publik: Formulasi Implementasi, Evaluasi*. Jakarta: Elex Komputindo.

Dwiyanto, A. (2011). *Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi.* Jakarta: GPU.

Erwan Agus Purwanto, Dyah Ratih S (2015). *Implementasi Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasinya di Indonesia.* Yogyakarta. Gava Media.

Feider, B. (2012). Professional Military Education. *The Officer 88.4 (July/August)*, 44-49.

Fischer Frank (2015). *Handbook Analisis Kebijakan Publik*, Bandung, Nusa Media.

Frick, H. (2012). *Pedoman Karya Ilmiah, Cet. Ke-5.* Yogyakarta: Kanisius.

Gaffar, M. Fakry. (2007). *Konsep dan Filosofi Biaya Pendidikan.* Bandung: Mimbar Pendidikan IKIP Bandung

Goertz, M. E., & Johnson, L. M. (1985). State Policies for Admission to Higher Education . *College Board Report No. 85-1* .

Hallsworth, M., Parker, S., & Rutter, J. (2011). *Policy Making In The Real World Evidence and Analysis.* USA: Mc Graw Hill.

Herabudin.(2016). *Studi Kebijakan Pemerintah dari Filosofi ke Implementasi*. Bandung: Pustika Setia.

Ihsan, Fuad. (2005). *Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakarta: Asdi Mahasatya.

Iqbal, Muhammad. (2007). Analisis Peran Pemangku Kepentingan dan Implementasinya dalam Pembangunan Pertanian. *Jurnal Litbang Pertanian*, 26 (3).

Islamy, M. Irfan. (2002). *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara (Cetakan kesebelas)*, Bumi Aksar, Jakarta.

Jamaluddin Ahmad. (2015). *Metode Penelitian Administrasi Publik: Teori & Aplikasi*. Yogyakarta. Gava Media.

Kettl, D. (1993). *Sharing Power Public Governance and Private Markets.* Washington: The Brookings Institutions.

Koentjaraningrat. (1996). *Pengantar Ilmu Antropologi*, *Jilid 1*. Jakarta: Rineka Cipta.

Lesencius, A., Droghici, C., & Daniela, N. (2011). Model of Forming/Developing The Intercultural Communication Competence: Model Relevant To The Romanian Military Higher Education. *Science & Military Journal 6.1*, 43-51.

Marsetio (2014). *Paradigma Baru TNI AL Berkelas Dunia*. Jakarta: Markas Besar TNI Angkatan Laut.

McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2010). *Research in Education: Evidence-based Inquiry.* NYC: Pearson.

Merilee S. Grindle (1980*). Politics and Policy Implementation in the third World.* Princenton, New Jersey: Princenton University Press.

Meyers, D., Durlak, J., & Wandersman, A. (2012). The Quality Implementation Framework: A Synthesis of Critical Steps in the Implementation Process. *Am J Community Psychol, DOI 10.1007/s10464-012-9522-x*, 1-19.

Miftah Thoha (2008). *Perilaku Organisasi, Konsep dasar dan aplikasinya.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Misbah, M. (2011). Implementasi Kebijakan Program Peningkatan Mutu Pendidikan Kedinasan Kepolisian: Studi Pada Pendidikan Tinggi Kedinasan (PTK) di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). *Disertasi Universitas Pendidikan Indonesia*.

Moleong. Lexy (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. Remaja Rosdakarya.PT.

Morris, P., & Scott, I. (2003). Educational Reform and Policy Implementation in Hong Kong. *Journal of Education Policy Vol. 18, No. 1*.

Moran, Michael. Rein Martin & Goodin, Robert (2015). *Handbook Kebijakan Publik.* Bandung: Nusa Media.

Muchlis Hamdi (2014). *Kebijakan Publik Proses, Analisis, dan Partisipasi.* Bogor. Ghalia Indonesia.

Muniarti, A., & Usman, N. (2009). *Implementasi Manajemen Strategi.* Bandung: Citapustaka Media Perintis.

Nugroho, Riant. (2008). *Kebijakan Publik untuk Negara-Negara Berkembang, Model-model Perumusan, Implementasi, dan Evaluasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Nurcholis, Hanif. (2007). *Teori dan Praktik Pemerintah dan Otonomi Daerah*, Rev. Jakarta: Penerbit Grasindo.

Okoroma, N. S. (2OO6). Educational Policies and Problems of Implementation in Nigeria. *Australian Journal of Adult Learning Volume 46, Number 2, July*, 243-263.

Payne, Jack.M. (2008). *Program Planning Facts*. Lowa State University of Science and Technology.

Pidarta, Made. (2007). *Landasan Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Rabin, Jack. (2003). *Encyclopedia of Public Administration and Public Policy*. Madison Avenue-New York: Marcel Dekker, Inc.

Rahayu, Meilyana, Intan. (2012). Evaluasi Kebijakan Responsif Gender Bidang Pendidikan Di Propinsi Lampung. *Seminar Hasil-Hasil Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat*. *Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Lampung.*

Rejeki, M. N. (2011). *Fenomenologi: Metode Penelitian untuk Memahami Pengalaman Komunikasi.* Yogyakarta: ASPIKOM.

Rosadi, Udi. (2010). Pola Komunikasi Kebijakan Publik dalam Mendorong Pembangunan Berkelanjutan di Indonesia. *Jurnal Kementrian Komunikasi dan Informatika RI*.

Sabatier,E.A., Paul A. dan Hack C Jenkins-Smith,(Eds).1993. *Policy Change and Learning*, Boulder, CO: Wesrview Press.

Sadhana, Kridawati. 2012. *Realitas Kebijakan Publik* (*Cetakan Pertama*). Malang: Universitas Negeri Malang (Um Press).

Sahya Anggara. (2014). *Kebijakan Publik*. Bandung: CV. Pustaka Setia

Silalahi, U. (2009). *Metode Penelitian Sosial.* Bandung: Refika Aditama.

Skidelsky, Edward. (2008). *Ernst Cassirer: The Last Pgilospher of Culture.* New Jersey: Princeton University Press.

Smith, Bruce L. (2003). *Public Policy anda Public Participation Engaging Citizen and Community in the Development of Public Policy*. Canada: Produced by Bruce L. Smith for the Population and Public Health Branch, Atlantic Regional Office.

Solahuddin Kusumanegara (2010). *Model dan Aktor: Dalam Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta. Gava Media.

Sopiah (2008). *Perilaku Organisas*i. Yogyakarta:CV. Andi.

Sudarwati, T. M. (2012). Implementasi Kebijakan Pendidikan Lingkungan Hidup Sekolah Menengah Atas Negeri 11 Semarang Menuju Sekolah Adiwiyata. *Tesis Ilmu Administasi Universitas Diponegoro*.

Sukmadinata, N. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung : Remaja Rosda Karya.

Tachjan, H. (2006). *Implementasi Kebijakan Publik.* Bandung: AIPI Bandung– Puslit KP21 Lemlit Unpad.

Tahir, Arifin. (2011). *Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Jakarta: Pustaka Indonesia.

Tarigan, Antonius. (2010). Mencermati Dampak Kebijakan Publik Dalam Program Penanggulangan Kemiskinan. *Jurnal Direktorat Pembangunan dan Sektoral Daerah, Bappenas* – FISIP UI.

Vedung, Evert. (2009). *Public Policy and Program Evaluation.* New Jersey: Transaction Publisher.

Warwick, Donald P. (1979). *Integrating Planning and Implementation: A Transactional Approach*. USA: Havard Press.

Widodo, Joko. (2008). *Analisis Kebijakan Publik*. Jakarta: Bayumedia.

Winarno, Budi. (2002). *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Media Pressindo, Yogyakarta.

Yeremias T. Keban (2014). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori dan Isu.* Yogyakarta. Gava Media.

Yin, R. K. (2009). *Case Study Research: Design and Methods, Third Edition.* California: Sage Publication.

Yukl, Gary (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.

Yusof, Najeemah Md. (2006). *Konsep Pendidikan*. Malaysia: PYS Professional Publishing.

_____. (2002). *Public Policy Analysis: An Introduction.* New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice Hall International.

http://disdikal.tnial.mil.id/, diakses pada 9 Juli 2015.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 1999 Tentang Pendidikan Tinggi.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2008 Tentang Penyaluran Tunjangan Profesi Dosen.