

# **KEBIJAKAN PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN (Suatu Studi Tentang Pendidikan Tinggi Pada Akademi Angkatan Laut Surabaya)**

**Suhirwan**

*<sup>1</sup>Paban III/Elektronika Skomlek TNI  
Mabes TNI Cilangkap – Jakarta Timur, Indonesia  
E-mail: suhirwan32@gmail.com*

## **ABSTRAK**

Memperhatikan UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa Guru dan Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik melalui Pendidikan Tinggi sesuai dengan jenjangnya. Kebijakan ini diperkuat oleh PP Nomor 37 tahun 2009 tentang Dosen, batas akhir para Dosen untuk memenuhi kualifikasi akademik Dosen sesuai jenjang adalah pada bulan Desember 2015, jika tidak maka Dosen akan dikenai sanksi. Hal ini menjadi masalah yang cukup berat sehingga akhirnya banyak Perguruan Tinggi meminjam Dosen dari luar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen di Akademi TNI Angkatan Laut (AAL) Surabaya, model implementasi kualifikasi akademik Dosen dan model rekrutmen Dosen di AAL Surabaya.

Jenis dan pendekatan penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, *focus* penelitian diarahkan pada implementasi kualifikasi akademik Dosen AAL dengan menggunakan teori Model Van Meter dan Van Horn sebagai konfirmasi teori. Teori ini digunakan sebagai rujukan untuk mengkonfirmasi pelaksanaan implementasi kebijakan kualifikasi akademik Dosen di AAL Surabaya, guna mencapai tujuan yang diharapkan tersebut. Penelitian ini menggunakan dua teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis data secara kualitatif.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa teori Van Meter dan Van Horn (1975) sebagai konfirmasi teori belum seluruh variabelnya dapat mengimplementasikan kebijakan kualifikasi akademik Dosen di AAL Surabaya. Namun dapat ditemukan beberapa temuan, sebagai berikut: AAL Surabaya belum memiliki Standar Kualifikasi Akademi Dosen, masih banyak Dosen yang memiliki kualifikasi akademik tidak sesuai atau belum memenuhi persyaratan untuk menjadi Dosen, dimana sebagian besar Dosen masih memiliki kualifikasi akademik S1 yang seharusnya berkualifikasi akademik S2, terdapat juga ketidaksesuaian kualifikasi kompetensi Dosen. Kebijakan AAL Surabaya mengenai Dosen adalah memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada Dosen AAL Surabaya untuk mengembangkan kualifikasi akademik melalui Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana S2 di PTN/PTS.

Berdasarkan hasil temuan, agar kebijakan kualifikasi akademik Dosen di AAL Surabaya berhasil, tidak hanya mampu mencapai apa yang menjadi tujuan dan sasaran yang telah ditentukan melainkan juga sebagai pedoman, maka implikasi kebijakan kualifikasi akademik Dosen AAL Surabaya dengan mengaplikasikan Sistem Informasi dan Komitmen Pemimpin sebagai variabel koreksi untuk teori Van Meter dan Van Horn (1975) sehingga menjadi 8 variabel.

**Kata Kunci:** Kebijakan, Kualifikasi Akademik, Profesi Dasar, Kompetensi.

## **1. Pendahuluan**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Salah satu faktor guna mewujudkan tujuan pendidikan nasional adalah adanya Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam hal ini adalah Dosen. Dalam UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta diikuti Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 37 tahun 2009 tentang Dosen, menyatakan bahwa: “*Dosen harus memiliki kualifikasi Akademi, kualifikasi Akademi tersebut diperoleh melalui pendidikan tinggi di Perguruan Tinggi*”.

Proses implementasi kebijakan kualifikasi Akademi Dosen di AAL selama ini belum sepenuhnya dapat tercapai, hal ini dapat dilihat pada data penunjukan Dosen di AAL. Dengan adanya dukungan yang kuat dari Pimpinan TNI AL khususnya AAL, AAL sudah berusaha untuk memenuhi Dosen-dosennya sesuai dengan kriteria yang dimaksud. Disamping itu Dosen AAL (Perwira TNI AL) berupaya untuk meningkatkan kualitas dirinya dengan mengikuti pendidikan program Magister atau Doktor pada PTN maupun PTS melalui program beasiswa yang diberikan oleh TNI AL.

Aplikasi teori Van Meter dan Van Horn terhadap pelaksanaan implementasi kebijakan kualifikasi Akademi Dosen akan mengkonfirmasi sejauh mana implementasinya telah dilaksanakan, faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan tersebut. Penelitian ini difokuskan pada aspek-aspek yang berkaitan dengan kajian proses dan dampak implementasi kebijakan kualifikasi Akademi Dosen di AAL setelah diberikan izin operasional penyelenggaraan untuk kelima Prodi D-IV. Hasil akhir penelitian ini diharapkan akan menghasilkan suatu model implementasi kualifikasi Dosen AAL yang merujuk kepada teori Van Meter dan Van Horn dan model penunjukan Dosen AAL sebagai sumbang saran kepada TNI AL khususnya AAL untuk membangun kebijakan penunjukan Dosen di AAL Surabaya, dalam usaha membangun Lembaga pendidikan tinggi militer AAL yang Optimal.

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Memperhatikan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka Peneliti merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen terkait dengan Kualifikasi Akademi Dosen di AAL Surabaya?
2. Bagaimana model implementasi kebijakan dan model penunjukan Dosen di AAL Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini pada hakekatnya adalah memberikan informasi atau gambaran yang jelas terhadap implementasi kebijakan publik yang dikeluarkan oleh Pemerintah, melalui pembahasan dan uraian data serta informasi yang diperoleh di lapangan, tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Implementasi Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen terkait dengan Kualifikasi Akademi Dosen di AAL Surabaya.
2. Model implementasi kebijakan dan model kebijakan penunjukan Dosen di AAL Surabaya.

## **2. Tinjauan Pustaka**

*Focus* penelitian akan menguraikan tentang kebijakan kualifikasi Akademi Dosen di Lembaga pendidikan tinggi militer AAL. Hasil akhir penelitian ini diharapkan akan ditemukan model implementasi kebijakan dan model penunjukan Dosen di AAL Surabaya yang diharapkan.

### **2.1 Teori-Teori Yang Digunakan**

#### **2.1.1 Teori Organisasi (Grand Theory)**

Dalam usaha pemecahan segala permasalahan suatu organisasi memerlukan beberapa cara dan aksi, aksi tersebut dilakukan dengan menggunakan metoda dan teori-teori menjadi teori-teori organisasi. Perkembangan Teori organisasi ini dengan membahas berbagai kaidah

dan rumusannya. Terdapat 9 macam teori organisasi, yaitu teori organisasi klasik, teori organisasi birokrasi, teori organisasi *human relations*, teori organisasi perilaku, teori proses, teori organisasi kepemimpinan, teori organisasi fungsi, teori organisasi pembuatan keputusan dan teori organisasi kontingensi (Wuranto, 2002: 259).

### **2.1.2 Kebijakan Publik(Middle theory)**

Thoha (2008: 104) menyatakan bahwa: *“Orang pertama yang menggambarkan idea tentang kebijakan publik yang dapat dipelajari secara sistematis adalah John Dewey. Di dalam bukunya Logic: The Theory of Inquiry, Dewey memberikan perhatian terhadap sifat eksperimen dari cara mengukur kebijaksanaan (policy)”*.

Carl J. Federick sebagaimana dikutip Leo Agustino (2008: 7) mendefinisikan bahwa: *“Kebijakan sebagai serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu”*.

Berbagai uraian pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan bahwa kebijakan publik adalah tindakan-tindakan atau kegiatan yang sengaja dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah yang di dalamnya terdapat unsur keputusan yang mempunyai maksud tertentu, yaitu sebagai berikut:

1. Kebijakan publik dalam bentuk penetapan tindakan-tindakan pemerintah, dapat berupa ketentuan-ketentuan atau keputusan-keputusan yang ditetapkan antara lain: perundang-undangan dan peraturan-peraturan pemerintah dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu yang memiliki sifat yang mengikat dan memaksa;
2. Kebijakan publik itu tidak cukup hanya dinyatakan tetapi dilaksanakan dalam bentuk nyata;

3. Kebijakan publik untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu itu mempunyai dan dilandasi maksud dan tujuan tertentu; dan
4. Kebijakan publik itu harus senantiasa ditujukan bagi kepentingan seluruh anggota masyarakat.

### **2.1.3 Teori Implementasi Van Meter dan Van Horn (1975) (Application theory)**

Implementasi dianggap sebagai bentuk penyelenggaraan aktivitas yang telah ditetapkan berdasarkan undang-undang dan menjadi kesepakatan bersama diantara beragam pemangku kepentingan (*stakeholders*), *actor*, organisasi (*public atau privat*), prosedur, dan teknik secara sinergistis yang digerakan untuk bekerjasama guna menerapkan kebijakan ke arah tertentu yang dikehendaki. Implementasi kebijakan dapat dianggap suatu proses, keluaran (*output*) dan hasil akhir (*outcome*). Dengan demikian, maka implementasi kebijakan dapat digambarkan sebagai suatu proses, keputusan (*decisions*) dan tindakan (*actions*) yang bertujuan melaksanakan keputusan pemerintah yang telah dibuat atau dirumuskan sebelumnya.

## **2.2 Model Implementasi Kebijakan Publik**

Model-model implementasi kebijakan menurut Parsons (1997; 463) ada 4 (empat) yaitu:

1. *The Analysis of failure (model analisis kegagalan);*
2. *Model rasional (top-down) untuk mengidentifikasi faktor-faktor mana yang membuat implementasi sukses;*
3. *Model pendekatan (bottom-up) kritikan terhadap model pendekatan top-down dalam kaitannya dengan pentingnya faktor-faktor lain dan interaksi organisasi; dan*
4. *Teori-teori hasil sintesis (hybrid theories).*

Model implementasi kebijakan yang digunakan pada penelitian ini adalah turunan model implementasi *top-down* yang disebut *direct and indirect impact on implementation*, yaitu pendekatan secara satu pihak dari atas ke bawah.

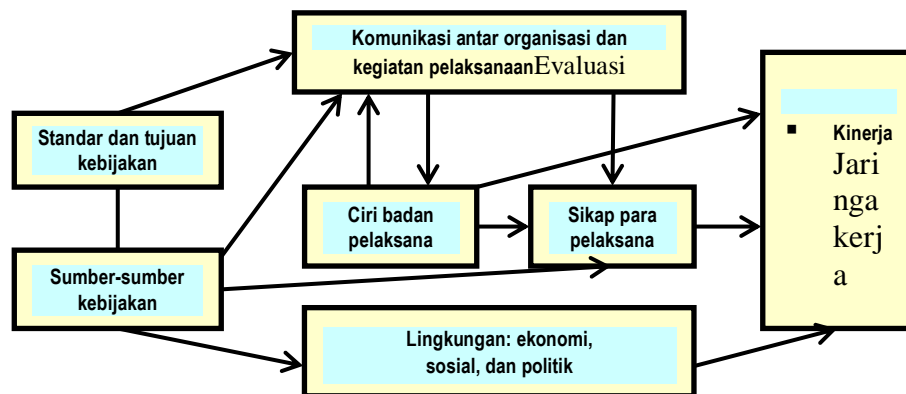
### **2.2.1 Teori Donald S. Van Meter dan Carl E. Van Horn (1975)**

Donald van Meter dan Carl van Horn (1975) dalam Wahab (2012: 164-165) menyebutkan bahwa: “*teori model implementasi kebijakan mereka dengan istilah: a model of the policy implementation process atau teori model proses implementasi kebijakan*”. Kedua ahli ini mengemukakan enam variabel yang mempengaruhi kinerja implementasi seperti gambar 2.1 di bawah ini, yakni:

1. *Standar/ukuran dan tujuan kebijakan, di mana standar dan sasaran kebijakan harus jelas dan terukur sehingga dapat direalisasikan;*
2. *Sumber-sumber kebijakan, dimana implementasi kebijakan perlu dukungan sumberdaya, baik sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia;*
3. *Karakteristik badan/instansi pelaksana, yaitu dalam banyak program, implmentor sebuah program perlu dukungan dan koordinasi dengan instansi lain, sehingga diperlukan koordinasi dan kerja sama antar instansi bagi keberhasilan suatu program;*
4. *Komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan, yaitu mencakup struktur birokrasi, norma-norma dan pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi yang semuanya itu akan mempengaruhi implementasi suatu program;*
5. *Sikap para pelaksana/Disposisi implementor, yang mencakup tiga hal yang penting, yakni: respon implementor terhadap kebijakan, yang akan memengaruhi kemauannya untuk melaksanakan kebijakan, dan intensitas disposisi implementor, yakni preferensi nilai yang dimiliki oleh implementor.*

6. *Lingkungan ekonomi, sosial, dan politik, yaitu variabel yang mencakup sumberdaya ekonomi lingkungan yang dapat mendukung keberhasilan implementasi kebijakan, sejauh mana kelompok-kelompok kepentingan memberikan dukungan bagi implementasi kebijakan, karakteristik para partisipan, yakni mendukung atau menolak, bagaimana sifat opini publik yang ada di lingkungan, serta apakah elite politik mendukung implementasi kebijakan.*

Gambar 0.1 Teori Implementasi Kebijakan Donald Van Meter dan Carl Van Horn (1975)



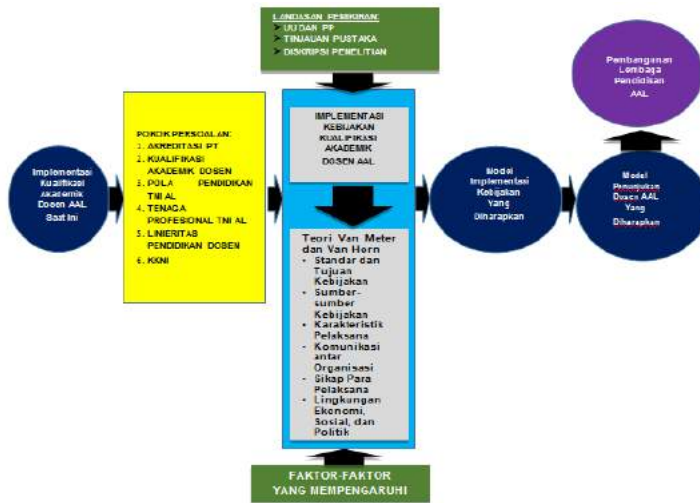
Sumber: Donald Van Meter dan Carl Van Horn (1975: 463) dalam Wahab (2012: 166)

### 2.2.2 Konseptual Penelitian

Proses implementasi kebijakan UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen khususnya pada kualifikasi Akademi Dosen di AAL, sesuai model implementasi menurut teori Van Meter dan Van Horn (1975), keberhasilan implementasinya dipengaruhi oleh enam variabel tersebut.

### 2.2.3 Alur pikir penelitian

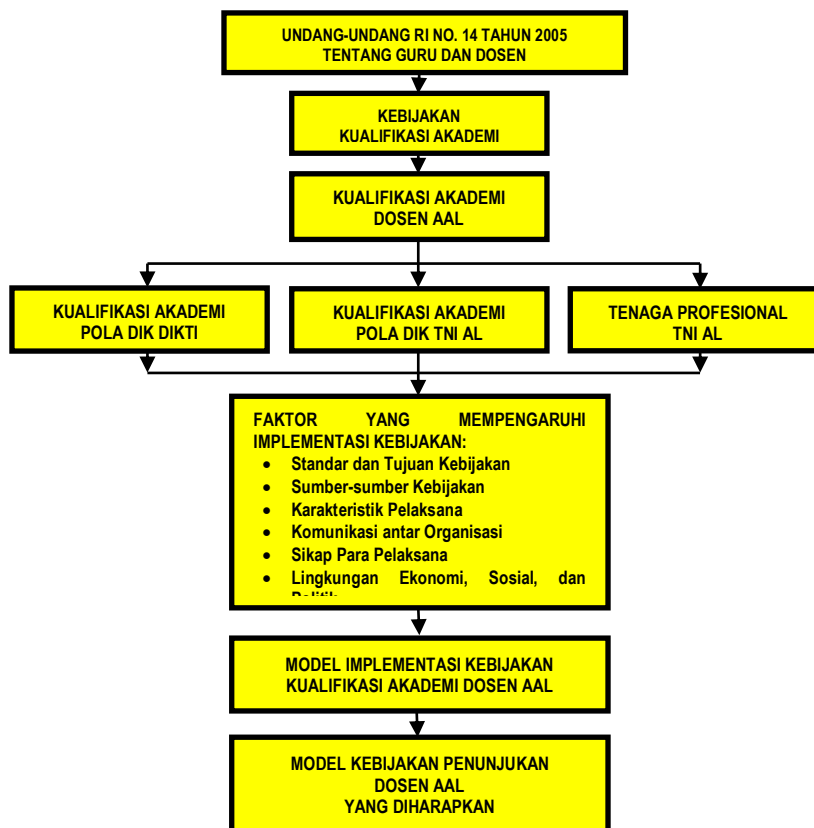
Gambar 0.2 Alur Pikir Penelitian



Sumber: Peneliti (2015)

### 2.2.4 Kerangka Dasar Teori Penelitian

Gambar 0.3 Gambar Kerangka Dasar Teori Penelitian



Sumber: Peneliti (2014)



## **2.3 Kebijakan Pendidikan Tinggi**

Kebijakan pendidikan tinggi yang dilakukan dalam kaitannya pelaksanaan program pendidikan di AAL, dengan memperhatikan yaitu:

### **2.3.1 Penjamin Mutu Pendidikan Tinggi**

Dalam rangka penjaminan dan peningkatan mutu pendidikan nasional secara bertahap, terencana dan terukur sesuai amanat UU Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pemerintah melakukan akreditasi untuk menilai kelayakan program dan/atau satuan pendidikan. Berkaitan dengan hal tersebut, Pemerintah telah menetapkan kebijakan pemerintah yaitu Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 29 Tahun 2005 tentang Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT).

### **2.3.2 Akreditasi Perguruan Tinggi**

Akreditasi institusi PT adalah proses evaluasi dan penilaian secara komprehensif atas komitmen PT terhadap mutu dan kapasitas penyelenggaraan program Tridarma PT, untuk menentukan kelayakan program dan satuan pendidikan. Komitmen tersebut dijabarkan ke dalam sejumlah standar akreditasi.

### **2.3.3 Standar Pendidikan Nasional**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas) terdapat tiga jenis pendidikan tinggi, program pendidikan di pendidikan tinggi mencakup sebagai berikut: pendidikan Akademi (sarjana, magister, dan doktor), pendidikan profesi/spesialis dan pendidikan vokasi (diploma). Pendidikan tinggi dapat berbentuk Akademi, Politeknik, Perguruan Tinggi, Institut dan Universitas. PT berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

### **2.3.4 Standar Nasional Pendidikan (SNP)**

Peraturan Pemerintah Nomor 49 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan pada pasal 3, menyatakan bahwa: *“Standar Nasional Pendidikan berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan*

*pendidikan nasional yang bermutu*”. Standar Nasional Pendidikan bertujuan untuk menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat, yang terdiri dari 8 (delapan) Standar Nasional Pendidikan.

### **2.3.5 Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

UU Nomor 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas, menyatakan bahwa:

1. *Tenaga kependidikan terdiri atas tenaga Pendidik, pengelola satuan pendidikan, penilik, pengawas, Peneliti, dan pengembang, di bidang pendidikan, pustakawan laboran, teknisi sumber belajar, dan penguji;*
2. *Tenaga Pendidik terdiri atas pembimbing, pengajar, dan pelatih; dan*
3. *Pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala perguruan tinggi, direktur, ketua, rektor, dan pimpinan satuan pendidikan luar perguruan tinggi.*

### **2.3.6 Kualifikasi Akademi Dosen**

Kualifikasi Akademi Dosen mengacu kepada Permendikbud Nomor 49 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, pasal 25 bahwa: *“Standar Dosen dan tenaga kependidikan merupakan kriteria minimal tentang kualifikasi dan kompetensi Dosen dan tenaga kependidikan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan”*. Selanjutnya pada pasal 26 ayat 1, bahwa: *“Dosen wajib memiliki kualifikasi Akademi dan kompetensi Pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan”*.

### **2.3.7 Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)**

Dengan adanya KKNI ini diharapkan akan mengubah cara melihat kompetensi seseorang, tidak lagi semata Ijazah tetapi dengan melihat kepada kerangka kualifikasi yang

disepakati secara nasional sebagai dasar pengakuan terhadap hasil pendidikan seseorang secara luas (formal, non-formal, atau in formal) yang akuntabel dan transparan.

KKNI menyatakan 9 (sembilan) jenjang kualifikasi sumber daya manusia Indonesia yang produktif, yang secara komprehensif mempertimbangkan dua sisi penting relevansi pendidikan dan pelatihan yaitu kebutuhan kompetensi kerja (*job competence*) dalam ranah dunia kerja serta capaian pembelajaran yang dihasilkan oleh suatu proses pendidikan. Kesembilan level KKNI mulai dari level 1 (pendidikan dasar) hingga level 9 (Strata 3/S3). Tiap level harus benar-benar sesuai dengan levelnya, dalam arti tidak boleh level 6 (S1) merasakan level 8 (S2). Dalam kata lain, tidak diperbolehkan S1 merasa S2 dan sebagainya.

## **2.4 Sistem Informasi**

Secara umum Sistem informasi dapat didefinisikan sebagai suatu sistem di dalam suatu organisasi yang terdiri dari manusia, perangkat keras, peranti lunak, jaringan komputer, data base dan jaringan komunikasi merupakan kombinasi ditujukan untuk menyediakan atau menghasilkan data dan informasi untuk menunjang pengambilan keputusan.

## **3. Metodologi**

### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian adalah metode kualitatif. Jenis penelitian pada pendekatan kualitatif ini yang digunakan adalah penelitian Studi Kasus (*case study*), metode pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif.

Penelitian ini untuk mengungkapkan proses implementasi Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen terkait kualifikasi akademi Dosen di AAL Surabaya serta model implementasi kualifikasi Akademi dan model penunjukan Dosen di AAL Surabaya yang diharapkan, dalam usaha peningkatan mutu pendidikan AAL yang optimal untuk meningkatkan proses belajar mengajar yang berperan penting dalam mendidik Taruna

AAL menjadi Perwira Muda TNI AL untuk memasuki dunia kerja di KRI dan Pasukan Marinir sesuai bidang keahlian Profesinya.

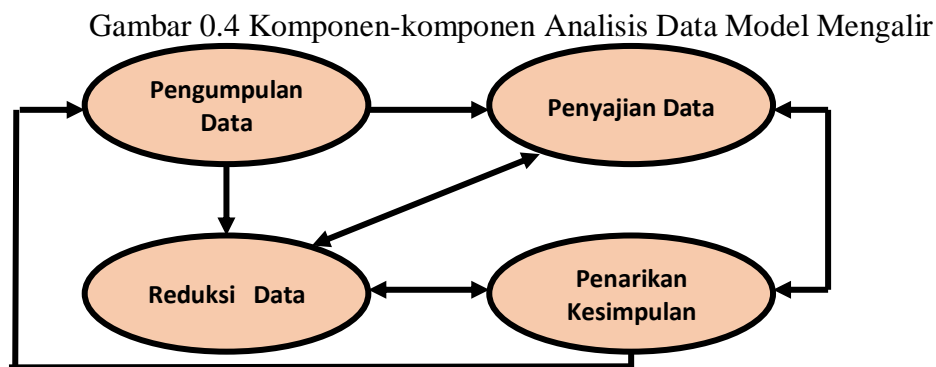
### 3.2 Permasalahan Penelitian

Alasan Peneliti memilih permasalahan penelitian yang terkait dengan kualifikasi Akademi Dosen di Lembaga pendidikan tinggi militer AAL Surabaya ini adalah, adanya sebuah fenomena pemenuhan Dosen di AAL yang hanya mengejar level pendidikan S2-nya saja tetapi tidak sesuai dengan yang dibutuhkan dan ada Dosen yang tidak memiliki kualifikasi Akademi tetapi berkemampuan teknis dalam penjabaran materi kuliah ilmu militer keangkatan lautan dan ilmu militer umum. Instrumen penelitiannya adalah peneliti itu sendiri dengan menggunakan pedoman wawancara yang diambil langsung oleh peneliti dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada beberapa informan serta dokumentasi yang diambil peneliti pada organisasi yang bersangkutan.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, Peneliti menggunakan dua teknik pengumpulan data yaitu metode wawancara dan dokumentasi.

### 3.4 Teknik Analisa Data



Sumber: Miles dan Huberman (1992:15)

Analisis data yang akan dipergunakan dalam penelitian kualitatif adalah model analisis data mengalir (*flow model*) Miles dan Huberman seperti pada gambar 3.1 di atas, yaitu:

- 1). Pengumpulan Data;
- 2). Reduksi Data;
- 3). Penyajian data;
- 4). Penarikan Kesimpulan

## **4. Pembahasan**

### **4.1 Gambaran Umum AAL Surabaya**

Akademi TNI Angkatan Laut (AAL) adalah Lembaga Pendidikan Tinggi Militer TNI Angkatan Laut (TNI AL) tingkat Akademi di Surabaya-Jawa Timur yang selanjutnya disebut AAL. Secara organisasi, AAL berada di dalam struktur organisasi TNI AL dan berada dibawah pembinaan Komandan Jenderal (Danjen) Akademi TNI, yang dipimpin oleh seorang Gubernur AAL berpangkat Bintang Dua, yaitu Laksamana Muda TNI. Disinilah para Taruna digembleng untuk menjadi Perwira TNI AL yang siap mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dilapangan penugasan yaitu Kapal Republik Indonesia (KRI) atau di Satuan Darat (Marinir), sebagai Prajurit matra laut yang handal guna menjaga keutuhan dan kedaulatan wilayah laut NKRI.

### **Visi AAL Surabaya**

Visi AAL Surabaya: *“Terwujudnya Akademi Angkatan Laut yang mampu menghasilkan Perwira TNI AL yang Tanggap, Tanggon dan Trengginas”.*

1. Tanggap. Sebagai Prajurit pejuang Sapta Marga dan memiliki profesi matra laut yang terampil dan mahir pada tugasnya serta mampu menjawab berbagai perubahan lingkungan yang terjadi di masa depan.
2. Tanggon. Sebagai Prajurit pejuang Sapta Marga yang memiliki profesi matra laut dengan mental dan moril tinggi senantiasa siap dalam setiap penugasan di TNI/TNI AL. Adapun kriteria kondisi Prajurit yang tanggon adalah personel TNI AL yang memiliki mental, moril dan etika baik, selalu siap melaksanakan tugas tanpa mendahulukan kepentingan individu/kelompok.
3. Trengginas. Sebagai Prajurit pejuang Sapta Marga yang memiliki profesi matra laut dengan kondisi fisik kesamaptaaan Prajurit matra laut yang sehat dan senantiasa ditujukan pada terpenuhinya tuntutan penugasan di TNI/TNI AL.

## **Misi AAL Surabaya**

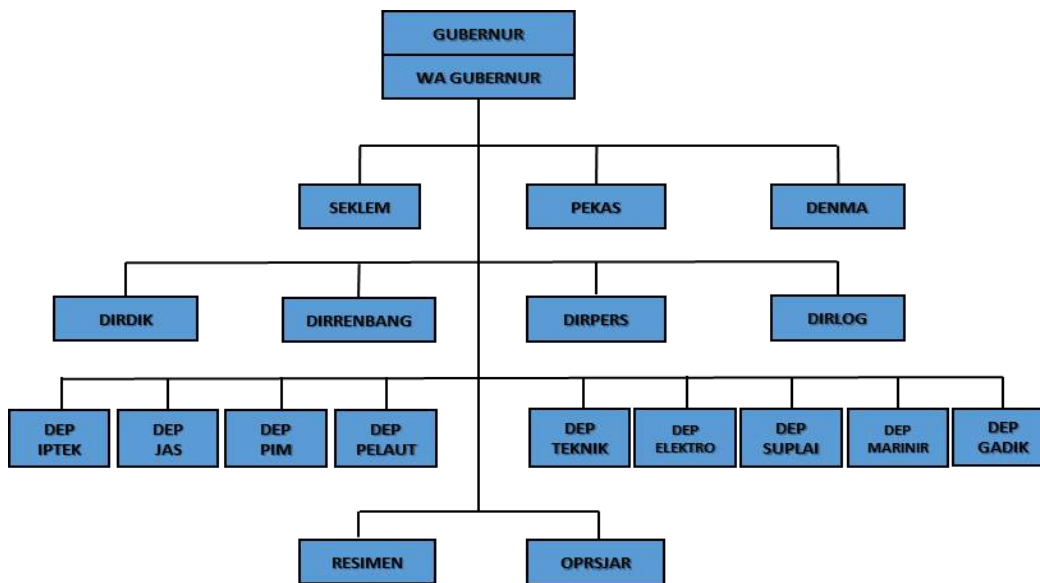
Misi AAL Surabaya:

1. 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 kesamaptaaan jasmani yang tinggi, melalui upaya penerapan manajemen dan teknologi pendidikan secara tepat.
2. Menyelenggarakan evaluasi pendidikan yang berkelanjutan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan ke arah pengembangan yang lebih baik, inovatif dan bermanfaat.
3. Menumbuh kembangkan pendidikan karakter yang berdasarkan pada nilai-nilai moral dan etika Akademi untuk membangun kehidupan lingkungan ketentaraan yang berbudaya dan beradab di kalangan *civitas* Akademia.

## **Struktur Organisasi Pelaksana Pendidikan AAL**

Organisasi dan Prosedur AAL sesuai Keputusan Gubernur AAL Nomor Kep/310/XII/2007 tanggal 28 Desember 2007 tentang Organisasi dan Prosedur Akademi TNI Angkatan Laut adalah seperti pada gambar 4.1 di bawah ini.

Gambar 0.5 Struktur Organisasi Pelaksanaan Pendidikan Akademi TNI Angkatan Laut



Sumber: Naskah Akademis AAL (2010)

### Sumber Anggaran.

Sumber anggaran untuk pelaksanaan program pendidikan Taruna AAL ini berasal dari anggaran APBN yang ditetapkan sesuai Alokasi jumlah Taruna yang akan mengikuti pendidikan, besaran anggaran sesuai dengan indeks perorangan yang telah ditentukan dan Rencana Pendidikan (Rendik) TNI AL setiap tahunnya yang dikeluarkan oleh Mabas TNI AL.

### Sistem Pendidikan AAL Surabaya

AAL Surabaya sebagai wadah Kawah Chandra Dimuka Lembaga pendidikan militer mendidik Taruna sebagai Kader Pemimpin TNI atau TNI AL. Dalam penyelenggaraan program pendidikannya melaksanakan satu kesatuan dengan menggabungkan dua sistem pendidikan yaitu sistem pendidikan militer AAL berdasarkan pola dan struktur Pendidikan TNI AL (*Military stream*) bernaung di bawah Kepala Staf TNI AL dan sistem pendidikan Vokasi berdasarkan sistem pendidikan nasional (*University stream*) bernaung dibawah Dirjen Pendidikan Tinggi Kemenristek dan Dikbud.

### Kurikulum AAL Surabaya

Lulusan AAL Surabaya memiliki keunggulan berupa kemampuan siap pakai dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan perkembangan teknologi militer serta mampu berinovasi dalam mengembangkan teknologi kesenjataan Angkatan Laut.

Sistem pendidikan AAL Surabaya menjamin pencapaian hasil didik yang memiliki ketrampilan, pengetahuan dan sikap agar siap untuk digunakan, ditingkatkan ketrampilannya dan beradaptasi serta berinovasi dengan pengembangan *Revolution in Military Affairs* (RMA) dan *Asymmetric Warfare*.

### **Standar Kompetensi Lulusan AAL Surabaya**

Berdasarkan Surat Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi (Dirjen Dikti) Nomor: 1501/D/T/2010 tanggal 13 Desember 2010 Perihal Gelar Kesarjanaan Lulusan Akademi TNI, bahwa penyelenggaraan program pendidikan Akademi TNI adalah untuk menghasilkan lulusan yang memiliki keahlian khas di bidang ketentaraan, dengan demikian program pendidikan Akademi TNI adalah program pendidikan Diploma. Mengingat penyelenggaraan pendidikan pada Akademi TNI dengan masa studi 4 (empat) tahun berjumlah 144 sampai dengan 160 sks, maka penyelenggaraan program pendidikan Akademi TNI merupakan program pendidikan jenjang Diploma IV, maka gelar yang diberikan ditulis di belakang nama yang berhak dengan mencantumkan singkatan S.T. Han (Sarjana Terapan Pertahanan).

### **Profil Program Studi AAL Surabaya**

Pelaksanaan proses belajar dan mengajar Program-program Studi DIVAAL Surabaya memiliki Visi dan Misesuai yang tertuang dalam Keputusan Gubernur Akademi TNI Angkatan Laut Nomor: Kep/17/III/2012 tanggal 26 Maret 2012 tentang Penetapan Visi dan Misi Program-program Studi di AAL. Visi dan Misi ini menjadi dasar pembentukan kurikulum setiap Prodi guna memperoleh kualifikasi kompetensi lulusan sesuai dengan bidang tugas keangkatan lautannya. Prodi DIV vokasi AAL Surabaya adalah sebagai berikut:

1. Manajemen Pertahanan Matra Laut



2. Teknik Mesin Kapal Perang
3. Teknik Elektronika Kapal Perang
4. Manajemen Logistik dan Keuangan Matra Laut
5. Manajemen Pertahanan Matra Laut Aspek Darat

### **Pembinaan Dosen TNI AL**

Peraturan Kepala Staf TNI Angkatan Laut Nomor: Perkasal/I/I/2011 tanggal 6 Januari 2011 tentang Petunjuk teknik Pembinaan Tenaga Pendidik TNI Angkatan Laut, menyatakan bahwa: *“Pembinaan Tenaga Pendidik adalah segala usaha, pekerjaan yang berhubungan dengan penyediaan, pendidikan dan latihan, penggunaan, perawatan dan pemisahan tenaga pendidik, agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat mencapai hasil yang optimal”*.

Tujuan pembinaan Dosen AAL adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik yang profesional dalam rangka mendukung penyelenggaraan pendidikan.

### **3.2 Implementasi Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Terkait Kualifikasi Akademi Dosen di AAL Surabaya**

Implementasi kualifikasi Akademi Dosen di AAL Surabaya melalui pisau analisis yaitu 6 (enam) variabel pada teori Van Metter dan Van Horn (1975):

#### **1. Standar dan Tujuan Kebijakan**

AAL Surabaya telah merespon atas segala Perundangan dan peraturan yang telah diterbitkan, akan tetapi dalam pelaksanaan belum optimal pada standar dan tujuan kebijakan, ditemukan, bahwa: *“AAL belum memiliki suatu Standar Kualifikasi Akademi Dosen untuk setiap Dosen pada Program Studi di AAL”*. Dampak ketiadaan standar kualifikasi akademi Dosen ini, AAL dalam penunjukan Dosen tidak memiliki pedoman dalam pelaksanaannya. Banyak Dosen berkualifikasi S1, ada juga Dosen berkualifikasi S2 tetapi mengajar tidak pada bidang keilmuannya, ada juga tidak memiliki kualifikasi kompetensi pendidikan TNI AL, Dosen tenaga profesional mengajar belum sesuai dengan bidang keahliannya dan belum memiliki sertifikasi uji kompetensi sebagai dasar legalitas seorang profesional.

## **2. Sumber Sumber Kebijakan**

SDM AAL Surabaya sebagai Dosen AAL, dibedakan ke dalam 3 (tiga) kualifikasi Dosen untuk mengajar pada 3 (tiga) kelompok mata kuliah, yaitu:

Pertama, Dosen berkualifikasi akademi lulusan PTN/PTS, dapat mengajar pada mata kuliah ilmu-ilmu umum.

Kedua, Dosen berkualifikasi kompetensi lulusan pendidikan TNI/TNI AL, dapat mengajar pada mata kuliah ilmu-ilmu umum militer.

Ketiga, Dosen berkualifikasi profesi merupakan tenaga ahli/profesional TNI/TNI AL, dapat mengajar mata kuliah ilmu militer latihan/praktek/praktekum.

Permasalahan SDM AAL Surabaya diantaranya:

Pertama, Dalam pelaksanaan pendidikan pengembangan Dosen AAL belum dilaksanakan secara optimal, bahwa Dosen mengikuti pendidikan tidak pada satu bidang dan tidak linier.

Kedua, Dalam sistem perekrutan, bahwa sistem kebijakan penunjukan hanya dilaksanakan satu arah saja, Prodi dan Depgadik hanya menunjuk Dosen tersebut saja. Calon Dosen tidak ada yang menawarkan diri untuk menjadi Dosen sebagai pelamar, untuk dapat melamar tentunya sebagai calon Dosen perlu adanya suatu informasi perihal kebutuhan atau lowongan tentang Dosen.

Ketiga, Dosen AAL tidak hanya berasal dari AAL/TNI AL tetapi terdapat juga Dosen AAL dari luar instansi AAL yang bekerjasama dalam bidang pendidikan.

Sumber daya non manusia di AAL Surabaya yaitu berupa dukungan anggaran untuk mendukung kegiatan pendidikan pengembangan kualifikasi akademi Dosen AAL:

Pertama, Dukungan dari Kemhan/Mabes TNI/TNI AL. Dukungan anggaran yang diberikan berupa anggaran beasiswa.

Kedua, Dukungan anggaran berikut dalam proses pembicaraan kepada LPDP Kemenku bagi Personil TNI AL yang akan melanjutkan pendidikan pengembang kualifikasi akademi Dosen di dalam dan luar negeri.

### **3. Karakteristik Pelaksana**

Hasil Penelitian karakteristik para pelaksana, terlihat AAL Surabaya:

Pertama, Sudah memiliki struktur organisasi yang kuat dalam penyelenggaraan pendidikan dan proses belajar mengajar.

Kedua, Memiliki pemahaman terhadap pentingnya kualitas Dosen yang dilakukan melalui pendidikan pengembangan kualifikasi akademik, karena kualifikasi akademik dapat meningkatkan kualitas pengajaran Dosen.

Ketiga, Dosen yang telah memenuhi syarat kualifikasi akademik yang lebih tinggi akan mengalami perubahan dalam kinerja dan memenuhi aturan Dikti.

### **4. Komunikasi Antar Organisasi**

Dalam penelitian ini Komunikasi antar Organisasi diperoleh data-data sebagai berikut:

Pertama, AAL merupakan salah satu bagian dari Unsur organisasi Militer TNI AL yang kental dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, maka dalam pelaksanaan implementasi kegiatan tingkat keberhasilan pelaksanaannya adalah mutlak, tentunya didukung oleh prosedur-prosedur Satuan Kerja yang diatur dan ditetapkan dalam suatu Petunjuk Kerja AAL/TNI AL.

Kedua, Unsur Pimpinan dalam suatu Satuan Kerja sesuai karakteristik organisasi militer memiliki kewenangan yang besar untuk mempengaruhi Unsur dibawahannya sesuai dengan Kekuasaan yang dimilikinya.

Ketiga, Hubungan komunikasi di dalam Instansi AAL sifatnya adalah pembinaan kedalam organisasi dan perintah untuk dilaksanakan dengan tujuan agar seluruh tugas dan program kerja dapat terlaksana dengan baik sesuai arah yang telah ditetapkan.

Keempat, Hubungan komunikasi ke luar Instansi AAL sifatnya adalah koordinasi, *sharing* pendapat dan bantuan teknis yang digunakan dalam pelaksanaan tugas-tugas dan program kerja yang telah ditetapkan.

Kelima, AAL sebagai organisasi militer dengan jalur komando yang jelas sehingga dalam pelaksanaan tugas untuk mewujudkan keberhasilannya memiliki kesamaan dan satu kesatuan tindak dibawah pengendalian Gubernur AAL sesuai dengan Petunjuk Kerja AAL.

Keenam, Jalur Komando komunikasi yang dilaksanakan sesuai dengan hierarki jabatan yang ada, Unsur Pimpinan dapat secara langsung berkomunikasi dengan siapa saja dalam Satuan Kerjanya berupa instruksi atau perintah baik lisan maupun tertulis, sedang Unsur Staf dibawah dapat berkomunikasi melalui hierarki jabatan yang ada dalam hal saran masukan, tanggapan-tanggapan, kajian dan laporan pelaksanaan tugas yang dapat digunakan oleh Unsur Pimpinan sebagai bahan pertimbangan untuk proyeksi pelaksanaan tugas berikutnya.

## **5. Sikap Para Pelaksana**

Berdasarkan uraian beberapa hasil wawancara menunjukkan bahwa sikap para pelaksana kebijakan di AAL, adalah sebagai berikut:

Pertama, Dosen AAL sangat merespon dengan adanya kebijakan kualifikasi akademik Dosen serta memahami apa tujuan dan manfaat terhadap pemenuhan dan memenuhi kualifikasi akademik yang persyaratkan.

Kedua, Bentuk wujud dari kepatuhan terhadap implementasi kebijakan kualifikasi akademi Dosen ini adalah Dosen AAL dengan kesadaran sendiri mengajukan permohonan secara berjenjang/hierarki kepada Kasal untuk mengikuti pendidikan pengembangan kualifikasi ke jenjang yang lebih tinggi.

Ketiga, Dukungan anggaran dari Dosen AAL sendiri maupun berupa beasiswa yang diperoleh dari Kemhan/Mabes TNI/TNI AL untuk pendidikan pengembangan bidang

Ipengtek sedangkan pendidikan pengembangan ilmu kemeliteran dukungan anggaran dari APBN/TNI AL.

## **6. Kondisi ekonomi, sosial dan politik**

Kondisi ekonomi dan politik saat ini sangat mendukung pelaksanaan implementasi kualifikasi akademi Dosen di AAL, tidak ada hambatan sama sekali. Kondisi organisasi internal yang kondusif sangat mendukung pelaksanaan implementasi, dibuktikan dengan tetap adanya dukungan anggaran untuk pelaksanaan program pendidikan secara berkelanjutan.

Berdasarkan data penelitian, ada dua hal penting yang dapat mempengaruhi pelaksanaan implementasi kualifikasi akademi Dosen di AAL Surabaya, yaitu: Pertama, Faktor komitmen pemimpin, merupakan variabel yang sangat penting sebagai suatu faktor untuk keberhasilan implementasi; Kedua, Dukungan suatu informasi juga sangat membantu bagi implementor dalam pelaksanaan suatu kebijakan implementasi.

Agar suatu kebijakan dapat diimplementasikan atau dilaksanakan dengan baik pada organisasi militer/AAL, maka harus didukung dengan adanya komitmen Pemimpin untuk melaksanakannya. Pentingnya Komitmen Pemimpin untuk mendukung pelaksanaannya guna keberhasilan suatu program, dengan seringnya pergantian para Pemimpin seringkali kebijakan terhadap suatu program juga akan mengalami perubahan. Komitmen Pemimpin tidak hanya dalam wujud perintah lisan tetapi diikuti dengan adanya kebijakan tertulis, sehingga ada pedoman yang jelas dalam mewujudkan keberhasilan implementasi suatu kebijakan yang telah ditetapkan untuk dilaksanakan secara terus menerus dan berkesinambungan.

Sumber informasi dapat diwujudkan dalam bentuk Sistem Informasi Dosen AAL, sarana ini akan sangat membantu bagi Prodi dan Depgadik dalam memilih, menjaring dan menentukan calon Dosen yang akan mengajar mata kuliah pada Prodinya masing-

masing. Wujud informasi yang dibutuhkan adalah dapat diaplikasikan dalam bentuk tertulis maupun penjelasan. AAL dalam rangka menjaring calon Dosen dapat mewujudkannya dalam bentuk pemberian informasi dengan “Program Aplikasi Sistem Informasi Dosen” yang bertujuan agar calon Dosen/Perwira TNI AL yang berada di luar lingkungan TNI AL yang memiliki kualifikasi akademi seperti yang dipersyaratkan berminat sebagai Dosen AAL dapat melamar serta akan memudahkan bagi Prodi dan Depdiknas AAL dalam hal merekrut sebagai Dosen AAL.

3.3. Model Kebijakan Implementasi Kualifikasi Akademi Dosen dan Model Penunjukan Dosen di AAL Surabaya

### **Model Kebijakan Implementasi Kualifikasi Akademi Dosen AAL**

Model kebijakan implementasi kualifikasi Akademi Dosen di AAL dilakukan dengan pembahasan menggunakan variabel-variabel dari teori Van Meter dan Van Horn sebagai variabel-variabel dasarnya dengan menambahkan 2 (dua) variabel lain yaitu: Komitmen Pemimpin Sistem Informasi.

#### **Standar dan Tujuan Kebijakan**

Standar, tujuan dan strategi kebijakan harus jelas dan terukur, sehingga tidak menimbulkan interpretasi yang dapat menyebabkan terjadinya konflik di antara para agen implementasi.

##### **1. Standar Kebijakan.**

Standar Kebijakan kualifikasi Akademi Dosen AAL yang diharapkan adalah:

Pertama, Adanya pemahaman bagi implementor (AAL dan Dosen) mengenai standar kebijakan, untuk memahami dan mematuhi bahwa Kebijakan kualifikasi Akademi Dosen AAL harus didukung dengan adanya suatu standar yang mengacu kepada peraturan perundangan-undangan yaitu UU Nomor 20 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan rumpun ilmu yang telah ditetapkan pemerintah;

Kedua, Adanya suatu Standar Kualifikasi Akademi Dosen, sebagai pedoman dan petunjuk dalam penunjukan calon Dosen yang akan melaksanakan proses belajar mengajar sehingga Dosen yang mengajar akan memenuhi standar sesuai yang telah dipersyaratkan.

### **Tujuan Kebijakan.**

Kebijakan kualifikasi Akademi Dosen AAL diselenggarakan dengan tujuan, antara lain:

- 1) Untuk meningkatkan kualitas Dosen;
- 2) Agar mahasiswa mendapatkan ilmu yang sesuai dengan apa yang diajarkan oleh Dosen;
- 3) Untuk memperoleh hasil didik yang lebih baik dan professional melalui Dosen yang berkualitas.

### **Strategi kebijakan.**

Strategi yang harus dilakukan oleh AAL guna mendorong Dosennya untuk meningkatkan kualifikasi Akademinya, yaitu:

- 1) Diberikan kesempatan dan kemudahan pada Dosen untuk meningkatkan strata kualifikasi Akademinya ke S1, S2, maupun S3 baik dengan biaya sendiri maupun dengan beasiswa;
- 2) Adanya motivasi dan dorongan kepada Dosen untuk meningkatkan kualifikasi Akademinya melalui bantuan beasiswa;
- 3) Adanya seleksi yang ketat untuk memberikan ijin bagi Dosen untuk meningkatkan kualifikasi Akademinya dengan tujuan agar sesuai dengan kualifikasi Akademi yang sudah ada dan dengan mempertimbangkan proyeksi penggunaan Dosen tersebut kepada mata kuliah yang akan menjadi tanggungjawabnya pada proses belajar mengajar.

## **2. Sumber-sumber Kebijakan**

Kebijakan kualifikasi Akademi Dosen AAL perlu didukung oleh sumber daya, baik itu sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia, sehingga pelaksanaan kebijakan kualifikasi Akademi Dosen AAL ke depan akan dapat tercapai sesuai arah dan tujuannya, sebagai berikut:

### **Sumber Daya Manusia AAL**

Sumber daya manusia sebagai kunci pokok pelaksanaan suatu implementasi kebijakan merupakan motor penggerak terlaksananya kebijakan tersebut, sebagai implementor harus memenuhi persyaratan yang sesuai dengan peraturan dan persyaratan yang telah ditetapkan:

- 1) Seluruh Dosen AAL yang mengajar mata kuliah ilmu-ilmu umum sudah berkualifikasi Akademi Magister (S2) dan mengajar sudah sesuai dengan kualifikasi Akademi yang dipersyaratkan;
- 2) Seluruh Dosen AAL yang mengajar mata kuliah ilmu-ilmu militer umum sudah berkualifikasi kompetensi pendidikan Sesko TNI AL atau kesetaraannya ke atas dan mengajar sudah sesuai dengan kualifikasi kompetensi yang dipersyaratkan;
- 3) Seluruh Dosen AAL yang mengajar mata kuliah ilmu-ilmu militer khusus/latihan/praktek sudah berkualifikasi profesi dasar dan mengajar sudah sesuai dengan kualifikasi profesi dasar yang dipersyaratkan dan sudah memiliki sertifikat uji kompetensi;
- 4) Seluruh calon Dosen AAL yang akan mengajar sudah mengikuti kursus Tenaga Pendidik atau kursus “AA” (*applied approach*) atau *microteaching*.

### **Sumber Daya Non Manusia AAL**



Sumber daya non manusia layak mendapatkan perhatian oleh AAL, karena menunjang keberhasilan implementasi kebijakan. Sumber daya non manusia ini yang dimaksudkan adalah dukungan anggaran, dukungan anggaran dalam bentuk beasiswa yang diberikan harus tetap dianggarkan dari waktu ke waktu secara berkelanjutan dalam rangka meningkatkan kualifikasi Akademiguna meningkatkan kualitas Dosen itu sendiri.

### **3. Karakteristik Pelaksana**

Karakteristik implementor pada implementasi kebijakan kualifikasi Akademi Dosen di AAL ke depannya adalah:

- a. Pemahaman terhadap pentingnya Dosen memiliki kualifikasi Akademi Magister (S2), bahwa:
  - 1) Penting meningkatkan hasil didik yang lebih baik;
  - 2) Dapat meningkatkan kualitas Dosen;
  - 3) Terwujudnya standar kualifikasi Akademi Dosen AAL.
- b. Struktur organisasi. Struktur organisasi AAL sudah dapat mendukung pelaksanaan implementasi kebijakan kualifikasi Akademi Dosen dimana tugas-tugas dalam penyelenggaraan pendidikan sudah dibagi habis sesuai dengan Petunjuk Kerja masing-masing Satuan;
- c. Kinerja Implementor. Peningkatan kualifikasi Akademi Dosen AAL sesuai yang dipersyaratkan akan meningkatkan Perubahan kinerja Dosen ke arah yang lebih baik.

### **4. Komunikasi antar Organisasi**

Keberhasilan dukungan kepada AAL Surabaya dalam implementasi kebijakan kualifikasi Akademi Dosen ke depannya adalah:

#### **Kualitas komunikasi**

Dukungan komunikasi yang baik yang sudah dilaksanakan oleh AAL Surabaya dalam melaksanakan implementasi kebijakan kualifikasi Akademi Dosen, ke depannya untuk tetap terjaga, yaitu:

- 1) Tetap terjaganya kualitas komunikasi yang baik antara AAL dengan Disdikal Mabasal;
- 2) Tetap terjaganya kualitas komunikasi yang baik antara AAL dengan Instansi lainnya yang memiliki kerjasama bidang pendidikan.

### **Media komunikasi**

Media komunikasi yang digunakan oleh AAL Surabaya dalam melaksanakan koordinasi dalam upaya implementasi kebijakan kualifikasi Akademi Dosen AAL cukup efektif dan kedepannya agar tetap terjaga dan ditingkatkan, dimana media yang dapat digunakan tidak hanya satu sarana saja tetapi melalui beberapa sarana lain yang berbeda seperti media tulis, cetak, elektronik, internet, dan sistem pelaporan secara berkala sesuai jenjang organisasi.

### **5. Sikap Para Pelaksana**

Sikap para pelaksana/disposisi implementor mencakup tiga hal penting, yaitu:

- a. Tetap terjaganya respons yang baik dari implementor terhadap kebijakan kualifikasi Akademi Dosen di AAL;
- b. Tetap terjaganya pemahaman yang baik terhadap kebijakan kualifikasi Akademi Dosen;
- c. Tetap terjaga intensitas disposisi implementor yakni preferensi nilai yang dimiliki oleh implementor guna melaksanakan kebijakan kualifikasi Akademi Dosen yang sudah ditetapkan.

### **6. Lingkungan Ekonomi, Sosial, dan Politik**

Kondisi ekonomi, sosial dan politik yang mencakup sumber daya ekonomi lingkungan, ke depannya adalah sebagai berikut:

- a. Tetap adanya peningkatan dalam jumlah dari kontribusi pemerintah dalam pendanaan berupa dukungan beasiswa;
- b. Tetap adanya kebijakan perencanaan program pengembangan pendidikan kualifikasi Akademi Dosen;
- c. Tetap adanya dukungan dan motivasi dari Pimpinan TNI AL dan AAL kepada Perwira TNI AL/Dosen AAL untuk dapatnya melaksanakan peningkatan kualifikasi Akademi, kualifikasi profesi dan kualifikasi kompetensinya;
- d. Tetap adanya terjalin kerjasama dengan instansi terkait yang bekerjasama dalam bidang pendidikan dengan AAL guna mendukung Karyawannya sebagai Dosen AAL dalam kualifikasi Profesi.

## **7. Sistem Informasi**

Keberhasilan implementasi kualifikasi Akademi Dosen AAL akan efektif dan efisien jika didukung dengan adanya informasi, wujud informasi adalah dalam bentuk sistim informasi Dosen. Sistem informasi Dosen adalah suatu sistem yang dirancang untuk menyediakan informasi guna mendukung keputusan pada kegiatan Prodi dan Depgadik dalam perencanaan penjarangan, pemilihan dan penunjukan calon Dosen yang sesuai dengan yang dipersyaratkan yaitu sesuai dengan kualifikasi Akademinya.

## **8. Komitmen Pemimpin**

Peranan pimpinan TNI AL dan AAL adalah sangat diharapkan dalam melaksanakan implementasi kebijakan kualifikasi Akademi Dosen sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pimpinan yang diharapkan dalam mengimplementasikan kebijakan ini adalah Pemimpin yang mampu memberikan komitmen bagi AAL. Komitmen dari Pemimpin TNI AL dan AAL merupakan sesuatu yang sangat penting,

karena dengan adanya komitmen Pimpinan berupa keinginan untuk meningkatkan kualifikasi Akademi Dosen hal ini akan berdampak pula dengan keberhasilan AAL dalam mengimplementasi kebijakan kualifikasi Akademi Dosen AAL tersebut.

### **Model Kebijakan Penunjukan Dosen AAL Yang Diharapkan**

Keberadaan Dosen AAL pada saat ini masih heterogen baik kualifikasi Akademi, kompetensi maupun profesinya. Dalam rangka penataan dengan heterogenitasnya kondisi Dosen tersebut maka diperlukan suatu kebijakan yang mengatur bagaimana proses calon Dosen Dapat menjadi Dosen di AAL Surabaya dengan melalui langkah-langkah sesuai dengan pedoman yang ditentukan, yaitu:

### **Penyusunan Standar Kualifikasi Akademi Dosen setiap mata kuliah di Prodi AAL**

Konsep standar kualifikasi Akademi Dosen AAL dengan mempertimbangkan 3 (tiga) jenis mata kuliah yang diajarkan di setiap Prodi AAL, sebagai berikut:

Pertama, Ilmu-ilmu murni, adalah ilmu-ilmu yang diajar pada perguruan tinggi PTN/PTS sesuai dengan spesifikasinya pada rumpun ilmu, antara lain: ilmu sosial, ilmu teknik, ilmu agama, dll., yaitu Dosen berkualifikasi akademi lulusan PTN/PTS;

Kedua, Ilmu-ilmu militer umum, adalah ilmu-ilmu yang dipelajari hanya pada lembaga pendidikan militer dan tidak dipelajari pada perguruan tinggi PTN/PTS, antara lain: ilmu strategi militer, ilmu-ilmu kepelautan, ilmu-ilmu marinir, dll., yaitu Dosen berkualifikasi kompetensi lulusan pendidikan TNI/TNI AL;

Ketiga, Ilmu-ilmu militer khusus, adalah ilmu-ilmu militer yang melatih skill dan ketrampilan para Taruna, antara lain: Praktek Menembak, Praktek Kepelautan, Praktek pasukan, dll., yaitu Dosen berkualifikasi profesi dasar/tenaga ahli/profesional TNI AL.

### **Proses Rekrutmen Dosen AAL.**

Ketersediaan Dosen AAL sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan adalah sesuai dengan Standar Kualifikasi Akademi Dosen AAL berkualifikasi Akademi,

kompetensi dan profesi, yaitu dengan melakukan proses penjaringan, pemilihan dan penunjukan dengan Surat Perintah Gubernur AAL yang dikeluarkan untuk setiap semesternya (semester ganjil dan genap) merupakan beberapa langkah dalam proses rekrutmen, dengan mempertimbangkan ketersediaan Dosen yang ada di AAL sesuai dengan kualifikasinya.

Proses rekrutmen Dosen kedepan untuk dilaksanakan di AAL adalah sebagai berikut:

### **Rekrutmen Dosen dengan Metoda Tertutup**

Metoda ini dilakukan dengan cara menunjuk langsung calon Dosen yang akan mengajar di AAL sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan sampai dengan penerbitan Surat Keputusan Gubernur AAL perihal Penunjukan Dosen setiap semesternya.

### **Rekrutmen Dosen Metoda Terbuka**

Metoda ini sangat membantu Prodi dan Depgadik AAL dalam menjaring dan memilih calon Dosen yang akan mengajar khususnya Perwira TNI AL yang ada di Satuan lain bahkan untuk Instansi yang bekerja sama dengan AAL. Sarana prasarana yang efektif dan efisien dalam penyediaan informasi tersebut adalah dalam bentuk Sistem Informasi Dosen AAL secara *on line* maupun *off line*.

### **Sistem Informasi Dosen AAL**

Keberadaan Sistem Informasi Dosen AAL, akan menjadikan langkah efektif dan efisien AAL dalam menjaring dan memilih calon Dosen AAL. Ketersediaan sistem informasi ini memiliki tujuan untuk memudahkan pekerjaan Prodi dan Depgadik AAL dalam menjaring calon Dosen AAL menjadi lebih efisien dan efektif dengan menggunakan bantuan dari teknologi.

Sistem informasi memuat format-format isian yang harus dilengkapi oleh pengguna/calon Dosen serta tindakan aksi dari administrator untuk merubah aplikasi

sesuai yang diinginkan, juga terdapat rekapitulasi potensi calon Dosen yang dapat menjadi Dosen AAL untuk setiap mata kuliah Prodi AAL, kemudian diseleksi oleh Prodi dan Depdiknas AAL.

### **Kebijakan Pengembangan Kualifikasi Dosen AAL**

Kebijakan pengembangan kualifikasi Dosen diberikan seluas-luasnya kepada Dosen AAL untuk meningkatkan:

- a. Kualifikasi Akademi Dosen pada pendidikan tinggi Program Pascasarjana S-2 dan S3PTN/PTS di dalam negeri ataupun program pendidikan di luar negeri;
- b. Kualifikasi Kompetensi Dosen pada lembaga pendidikan TNI/TNI AL, khususnya pada program Pendidikan Setingkat Sesko angkatan dalam hal ini Seskoal dan pendidikan kesetaraannya (SMS, Susjemenstra, Diklapa Plus, Diklatpim IV);
- c. Kualifikasi Profesi Dosen, yang dimaksud adalah Dosen AAL sebagai Tenaga Ahli/Profesional TNI AL harus sudah memiliki Sertifikat Uji Kompetensi Profesi;
- d. Sertifikat Uji Kompetensi dan Profesi dari lembaga pendidikan TNI/TNI AL dilaporkan kepada Dikti untuk keabsahannya.
- e. Kebijakan pengembangan kualifikasi Dosen dilakukan dengan memperhatikan:
  - 1) Seleksi yang ketat untuk pendidikan kualifikasi Akademi, disesuaikan dengan kebutuhan proyeksi mata kuliah yang akan diberikan;
  - 2) Melaksanakan pengembangan kualifikasi kompetensi pendidikan TNI/TNI AL program Pendidikan Sesko angkatan (Seskoal) dan pendidikan kesetaraannya;
  - 3) Melaksanakan Sertifikasi semua Dosen Profesi dengan melaksanakan

uji kompetensi;

4) Melaksanakan dukungan anggaran berupa beasiswa dari TNI AL/Mabes TNI/Kemhan kepada Dosen AAL.

## **1. Temuan, Implikasi Teori Dan Proposisi**

Implikasi terhadap teori yang digunakan adalah adanya perbaikan terhadap penggunaan teori Van Meter dan Van Horn sebagai konfirmasi teori dalam pelaksanaan kebijakan kualifikasi Akademi Dosen di AAL. Perbaikan teori ini dilakukan untuk penyempurnaan implementasinya yang diajukan sesuai dengan perspektif penulis.

### **4.1 Temuan Penelitian**

Uraian pada temuan-temuan penelitian ini adalah merujuk pembahasan yang sudah dilakukan dengan menggunakan teori Van Meter dan Van Horn sebagai konfirmasi teori, sebagai berikut:

#### **4.1.1 Standar dan Tujuan Kebijakan.**

Memperhatikan hasil pembahasan dan uraian diketemukan beberapa hal penting, yaitu: Pertama, "AAL Surabaya belum ada atau belum memiliki suatu Standar Kualifikasi Akademi Dosen untuk setiap Mata Kuliah pada setiap Program Studinya".

Kedua, Terdapat 3 (tiga) pengelompokan Mata Kuliah yang diberikan dengan Dosen yang berbeda, yaitu:

- a. Mata Kuliah yang bersifat Ilmu Umum, untuk mempelajari ini diperoleh dari pendidikan pada Program Pendidikan di PTN/PTS.
- b. Mata Kuliah yang bersifat Ilmu Militer Umum, untuk mempelajari ini diperoleh dari pendidikan pada Program Pendidikan di Lembaga Pendidikan Militer TNI/TNI AL.
- c. Mata Kuliah yang bersifat Praktek/Latihan/Latihan Gabungan Lapangan, untuk mempelajari ini melalui penugasan dan pengalaman dilapangan.

Ketiga, Terdapat 4 (empat) pengelompokan Dosen AAL yang bertanggung jawab terhadap proses belajar mengajar, yaitu:

- a. Dosen berkualifikasi Akademi (S1, S2, S3), lulusan PTN/PTS;
- b. Dosen berkualifikasi Profesi Dasar (P, T, E, S, M), lulusan pendidikan pertama Perwira AAL, pendidikan calon Perwira Kobangdikal, dan pendidikan Perwira Karir TNI;
- c. Dosen berkualifikasi Kompetensi, lulusan pendidikan Seskoal (S2 Terapan); dan
- d. Dosen berkualifikasi Gabungan, yaitu yang memiliki tiga kualifikasi Akademi, kualifikasi Profesi Dasar, dan kualifikasi Kompetensi.

Keempat, Terdapat 3 (tiga) sumber Dosen AAL yang bertanggung jawab terhadap proses belajar mengajar, yaitu:

- a. Dosen berasal dari instansi AAL, yaitu Perwira atau PNS berdinastis di AAL;
- b. Dosen berasal dari instansi TNIAL, yaitu Perwira atau PNS berdinastis di Satuan Kerja TNI AL di luar AAL; dan
- c. Dosen berasal dari luar Instansi TNI/TNI AL, yaitu Dosen berasal dari Instansi Pemerintah, swasta dan Lembaga Pendidikan PTN/PTS di Surabaya.

Kelima, Terdapat syarat pendukung pokok bagi Dosen agar dapat mengajar di AAL, jika syarat ini belum terpenuhi maka Dosen harus mengikuti pembekalan/pelatihan/kursus yang diberikan oleh Departemen Tenaga Pendidik, berupa kursus: Tenaga Pendidik atau *Micro Teaching* atau "AA" (*Applied Approach*).

#### **4.1.2 Sumber-sumber kebijakan**

Memperhatikan pada hasil pembahasan dan uraian diketemukan beberapa hal penting, yaitu:

Pertama, AAL sebagai implementor sudah memahami bahwa ada aturan mengenai kualifikasi Akademi Dosen, kenyataan dilapangan yang diperoleh selama penelitian bahwa: Masih



banyak Dosen yang berkualifikasi Akademi S1; Dosen mengajar tidak sesuai dengan kualifikasinya walaupun sudah S2; Banyak Dosen yang tidak memiliki kualifikasi kompetensi pendidikan TNI/TNI AL; Banyak Dosen berkualifikasi Profesi tidak memiliki sertifikat kompetensi profesinya, ini sebagai akibat AAL tidak/belum ada memiliki suatu peraturan Standar Kualifikasi Akademi Dosen untuk setiap mata kuliah di Prodi AAL.

Kedua, Kebijakan AAL belum selektif dalam memberi ijin kepada Dosennya untuk melanjutkan pendidikan pengembangan kualifikasi Akademi yang lebih tinggi ke PTN/PTS, pendidikan yang diikuti masih banyak tidak linier/sesuai dengan kualifikasi Akademi yang telah dimiliki dan kebutuhan untuk proses belajar mengajar, pendidikan pengembangan yang diikuti banyak di bidang kualifikasi Akademi ilmu-ilmu sosial dan kedokteran.

#### **4.1.3 Komitmen Pemimpin.**

Keberhasilan implementasi Undang-undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen terkait dengan kualifikasi Akademi dosen di AAL Surabaya, dikarenakan adanya penjabaran UU tersebut berupa penerbitan: Keputusan-keputusan, Peraturan-peraturan, Petunjuk Teknis dan Standar Prosedur oleh Pemimpin AAL/TNI AL perihal kebijakan bidang pendidikan dan Dosen serta Perintah lisan Pemimpin. Perintah lisan ataupun pembuatan kebijakan dalam bentuk tertulis adalah bentuk kegiatan Pemimpin dalam penjabaran lanjut dari peraturan yang ada dengan maksud agar tercapai implementasi Perundang-undangan dan Peraturan-peraturan pemerintah sesuai arah dan tujuan yang telah ditetapkan.

Kegiatan yang dilakukan oleh Pemimpin ini bersesuaian dengan arti istilah “komitmen” yang tertulis dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2016), bahwa: komitmen/*ko-mit-men/ n* artinya: “*perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu; kontrak;*”, demikian juga yang dikemukakan oleh Durkin (1999:127) dalam bukunya, bahwa: “*komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap*

*tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut*". Pendapat ini juga diperkuat dengan pendapat Yakob Tomatala (2010), bahwa: *"Komitmen berarti bersama-sama membawa kepemimpinan kepada keberhasilan."* Secara khusus, komitmen dapat diartikan sebagai: *"janji hati untuk membawa kepemimpinan secara bersama-sama kepada keberhasilan yang didambakan."*

Oleh sebab itu dalam pelaksanaan suatu implementasi kebijakan diperlukan suatu komitmen Pemimpin. AAL yang merupakan salah satu organisasi militer TNI AL dibawah Kasal sangat memerlukan Komitmen Pemimpin AAL/TNI AL dalam melaksanakan implementasi kualifikasi akademi Dosen. Kebijakan kualifikasi akademi Dosen ini bukanlah merupakan suatu kebijakan dalam bidang pendidikan militer, hal ini rawan untuk tidak diimplementasikan, oleh sebab itu dalam rangka mewujudkan keberhasilannya maka diperlukan Komitmen Pemimpin AAL/TNI AL dalam pelaksanaannya. Suatu Komitmen Pemimpin TNI/TNI AL yang kuat secara terus menerus untuk pelaksanaannya, maka perlu dilakukan walaupun dengan adanya pergantian kepemimpinan AAL/TNI AL.

#### **4.1.4 Sistem Informasi.**

Proses rekrutmen Dosen di AAL saat ini hanya melalui metode tertutup yaitu penunjukan langsung yang dilaksanakan oleh Prodi AAL/Depgadik. Proses rekrutmen metoda kedua yaitu melalui pemberian informasi belum pernah dilaksanakan baik secara tertulis melalui papan pengumuman atau selebaran serta secara digital yaitu disebarakan lewat Sistem Informasi. Rekrutmen melalui metoda kedua ini khususnya dengan Sistem Informasi sangat efektif jika dilaksanakan karena sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini. Calon Dosen (perwira TNI AL di luar AAL dengan kualifikasi yang dimilikinya) tidak akan bersusah payah datang ke AAL untuk melamar menjadi calon Dosen tetapi cukup melihat di Sistem Informasi perihal kebutuhan Dosen, persyaratan yang diinginkan dan cara pengisian

pesyaratan yang dikirimkan secara elektronik juga. Sistem Informasi ini merupakan sarana prasarana sebagai media yang efektif dan efisien untuk menyajikan informasi dalam rangka merekrut calon Dosen yang diinginkan bagi Prodi dan Depgadik AAL.

Sistem informasi ini juga dapat bermanfaat dalam penyebaran luaskan informasi perihal Perundang-undangan dan Peraturan-peraturan yang diterbitkan oleh pemerintah serta Peraturan-peraturan, Keputusan-keputusan, Informasi dan Petunjuk Pelaksanaan dalam bidang pendidikan dan Dosen. Dengan demikian Sistem informasi Dosen ini akan membantu keberhasilan implementasi Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen terkait dengan Kualifikasi Akademi Dosen dalam pemenuhan Dosen AAL.

#### **4.2 Implikasi Temuan Penelitian**

Memperhatikan pembahasan penelitian bahwa penggunaan model implementasi teori Van Meter dan Van Horn sebagai konfirmasi teori dalam implementasi kebijakan kualifikasi Akademi Dosen di Lembaga pendidikan tinggi militer AAL tidak dapat berjalan optimal, terdapat beberapa temuan penting. Temuan ini akan menyebabkan implikasi terhadap teori dan praktis.

##### **4.2.1 Implikasi terhadap Teori.**

AAL sebagai Lembaga pendidikan tinggi Militer memiliki sistem dan struktur organisasi yang ketat. Penggunaan teori Van Meter dan Van Horn ini belum sepenuhnya mewadahi faktor-faktor keberhasilan implementasi di lembaga pendidikan tinggi militer, sehingga model implementasi teori Van Meter dan Van Horn memerlukan perbaikan teori dengan menambahkan 2 (dua) variabel lainnya, yaitu variabel Sistem Informasi dan Komitmen Pemimpin.

##### **4.2.2 Implikasi Terhadap Paktis di Masyarakat/Lembaga Pendidikan**

Penelitian ini dapat menjadikan sumbang pikir kepada Masyarakat/Lembaga Pendidikan (PTN/PTS) khususnya Lembaga Pendidikan (Lemdik) militer. Penelitian ini

memberikan masukan kepada Lemdik Militer bahwa penunjukan Dosen harus memperhatikan dan berpedoman kepada Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang KKNI. Mengingat keunikan Lembaga pendidikan tinggi Militer AAL Surabaya, selain sebagai Lembaga pendidikan militer TNI AL dan juga sebagai Lembaga pendidikan tinggi bidang Vokasi dengan komposisi heterogennya Dosen yang dimiliki AAL.

Dosen di Lembaga pendidikan tinggi militer AAL ini tidak hanya bersumberkan dari Dosen yang berasal dari Lulusan Lemdik Militer tetapi juga berasal dari Lulusan Pendidikan Tinggi Umum (PTN/PTS). Lembaga pendidikan tinggi Militer AAL akan maju dan berkembang dengan merekrut Dosen dari berbagai kualifikasi yaitu kualifikasi Akademi lulusan Pendidikan Tinggi Umum (PTN/PTS), kualifikasi kompetensi lulusan Lemdik Militer dan kualifikasi profesi yang merupakan tenaga ahli/profesional dengan segudang keahlian dan pengalaman di lapangan.

Memperhatikan ketiga sumber Dosen tersebut merupakan data awal bagi Lembaga pendidikan tinggi militer AAL untuk membuat dan mengaplikasikan suatu Standar Kualifikasi Akademi Dosen setiap Mata kuliah di Prodi AAL. Ketiga sumber Dosen tersebut akan menghasilkan lulusan Lembaga pendidikan tinggi Militer AAL dengan mendapatkan dua keuntungan sekaligus yaitu pemahaman terhadap bidang ilmupengetahuan dan teknologi *university stream* dan *military stream*, hal ini merupakan keunggulan dari Lembaga pendidikan tinggi militer AAL jika dibandingkan dengan lulusan dari pendidikan tinggi umum (PTN/PTS) bidang vokasi lainnya.

#### **4.3.2 Perbaikan Terhadap Teori**

Model implementasi Teori Van Meter dan Van Horn yang digunakan sebagai konfirmasi teori dalam implementasi kebijakan kualifikasi Akademi Dosen di AAL dapat menganalisa bagaimana AAL melaksanakan implementasi kebijakan kualifikasi Akademi

Dosen ini. Variabel-variabel Teori ini belum dapat sepenuhnya menganalisa seluruh faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan kualifikasi Akademi Dosen di Lembaga pendidikan tinggi AAL, dikarenakan AAL merupakan salah satu organisasi Militer yang ketat dan dikenal dengan kedisiplinannya dan kepemimpinan yang bersifat otoriter. Oleh sebab itu dari hasil pembahasan dan uraian di atas bahwa implementasi suatu kebijakan jika menggunakan teori Van Meter dan Van Horn agar lebih optimal pelaksanaannya maka harus dilaksanakan perbaikan teori Van Meter dan Van Horn dengan penambahan 2 (dua) variabel baru yaitu: Komitmen Pemimpin Sistem Informasi.

Dengan kemajuan teknologi saat ini maka public informasi sangat diperlukanebagai salah public penyebab keberhasilan implementasi, tidak dipungkiri public setiap orang saat ini sudah memiliki alat media komunikasi yang canggih (Hp, Android, PC) dalam waktu sekejab dapat menemukan informasi. Sistem Informasi diperlukan keberadaannya karena dapat menjadi sarana prasarana untuk mensosialisasikan dan memperkenalkan suatu kebijakan (Perundangan, peraturan, ketetapan, keputusan, dll) kepada public. Banyak suatu kebijakan dipahami oleh public, maka kebijakan tersebut dapat dengan mudah diimplementasikan sehingga arah dan tujuan yang dimaksud dalam kebijakan tersebut dapat tercapai.

Komitmen Pemimpin sangat diperlukan, karena merupakan suatu keinginan kuat dari pemimpin untuk melaksanakan suatu kebijakan atau program. Bentuk komitmen pemimpin dapat berupa perintah lisan ataupun dituangkan dalam bentuk tulisan, yang merupakan penjabaran lanjut dari kebijakan yang telah ditentukan sehingga kebijakan tersebut akan berhasil dalam pelaksanaan implementasinya. Komitmen Pemimpin diperlukan secara berkelanjutan walaupun terjadi pergantian kepemimpinan di AAL/TNI AL.

Perbaikan terhadap model implementasi teori Van Meter dan Van Horn menjadi sebagai berikut:

1. Komitmen Pimpinan.

Komitmen adalah niat atau tekad untuk melaksanakan sesuatu yang menjadi daya dorong yang sangat kuat untuk mencapai tujuan. Niat dan tekad ini, dapat dilaksanakan terlihat dari sikap dan tindakan yang dilaksanakan. Ketiadaan komitmen dari segala lini dalam organisasi, khususnya para Pemimpin, maka pelaksanaan implementasi suatu kebijakan tidak akan tercapai. Pemimpin sangat berperan kuat dalam mempengaruhi pelaksanaannya untuk mencapai tujuan organisasi agar dapat meningkatkan kinerja dari para pegawai sehingga tercapai prestasi kerja sesuai yang diharapkan. Tanpa komitmen Pemimpin semua hal yang sudah dirancang dan direncanakan tidak akan ada gunanya dan tidak akan berjalan dengan baik. Komitmen tidak hanya sekedar diucapkan atau dituangkan dalam bentuk kebijakan tertulis dan berupa instruksi, tetapi harus diwujudkan secara nyata dalam tindakan dan sikap sehari-hari.

## 2. Standar dan Tujuan Kebijakan

Implementasi kebijakan harus memiliki standar dan sasaran yang jelas serta terarah sehingga dapat direalisasikan. Suatu kebijakan tentu telah menegaskan standar dan sasaran tertentu yang harus dilaksanakan oleh para implementor. Kinerja kebijakan pada dasarnya merupakan penilaian atas tingkat ketercapaian standar dan sasaran tersebut. Karena dijadikan sebagai kriteria penilaian, maka standar dan sasaran dirumuskan secara spesifik dan kongkret. Apabila suatu kebijakan tidak memiliki standar dan sasaran yang jelas maka akan dapat menimbulkan interpretasi dan mudah memicu terjadinya kesalahpahaman dan konflik antara para implementor.

## 3. Sistem Informasi

Keberhasilan implementasi kebijakan akan lebih efektif apabila adanya suatu sistem informasi, yang menjadi suatu sarana prasarana bagi implementor untuk melaksanakan implementasi kebijakan. Wujud sistem informasi guna membantu keberhasilan implementasi kebijakan tersebut dengan memperhatikan jenis-jenis sistem

informasi yang disampaikan oleh Indrajit (1987), antara lain berupa: Transaksional Sistem Informasi, yaitu merupakan sistem informasi dimana proses di dalamnya berupa transaksi data berupa *Create, Read, Update and Delete*(CRUD) secara berulang-ulang ke dalam database, level ini dilakukan oleh staff EDP(*Elektronik Data Processing*); Managerial Sistem Informasi, yaitu pada level ini dalam sistem informasi sudah ada fitur untuk melihat rekapitulasi data berupa pelaporan, informasi yang dihasilkan Sistem Informasi pada sistem ini dimanfaatkan oleh staff pada level manager; Eksekutif Sistem Informasi, yaitu: pada level ini, sistem informasi sudah bisa menjadi acuan dalam mengambil keputusan(*Decision Support System*), fitur Sistem Informasi ini dimanfaatkan oleh level eksekutif(Direktur Utama/Pimpinan).

#### 4. Sumber-sumber Kebijakan

Suatu implementasi kebijakan perlu dukungan sumberdaya baik sumberdaya manusia (*human resources*), maupun sumber daya non-manusia (*non-human resource*) seperti sumber daya material (*material resources*) dan sumber daya metoda (*method resources*).

#### 5. Karakteristik Pelaksana

Karakteristik Pelaksana meliputi birokrasi, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang potensial maupun aktual yang terjadi dalam birokrasi sangat berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi. Lebih jelasnya karakteristik berhubungan dengan kemampuan dan kriteria staf tingkat pengawas hirarkis terhadap keputusan-keputusan sub unit dalam proses implementasi. Sumberdaya pelaksana, validitas organisasi, tingkat komunikasi terbuka, yaitu jaringan komunikasi vertikal dan horizontal dalam organisasi hubungan formal dan informal antara pelaksana dengan pembuat kebijakan.

#### 6. Komunikasi antar Organisasi

Dalam implementasi suatu kebijakan perlu adanya dukungan dengan instansi lain seperti dukungan komunikasi dan koordinasi. Untuk itu, diperlukan koordinasi dan kerjasama antar instansi bagi keberhasilan suatu program tersebut. Komunikasi dan koordinasi merupakan salah satu urat nadi dari suatu program-programnya tersebut dapat direalisasikan dengan tujuan serta sasarannya. Komunikasi antar organisasi merupakan hal yang kompleks. Penyampaian informasi ke bawah pada suatu organisasi atau organisasi yang satu ke organisasi yang lain, mau atau tidak komunikator baik secara sengaja atau tidak.

#### **7. Sikap Para Pelaksana**

Dalam implementasi kebijakan sikap atau disposisi implementor ini dibedakan menjadi tiga hal, yaitu: (a) respons implementor terhadap kebijakan, yang dikaitkan dengan kemauan implementor untuk melaksanakan kebijakan publik; (b) kondisi, yakni pemahaman terhadap kebijakan yang telah ditetapkan; dan (c) intensitas disposisi implementor, yakni preferensi nilai yang dimiliki tersebut. Wujud respons individu pelaksana menjadi penyebab keberhasilan ataupun kegagalan implementasi, dimana apabila pelaksana tidak memahami tujuan kebijakan, terlebih apabila sistem nilai yang mempengaruhi sikapnya berbeda dengan sistem nilai pembuat kebijakan maka implementasi tidak akan efektif.

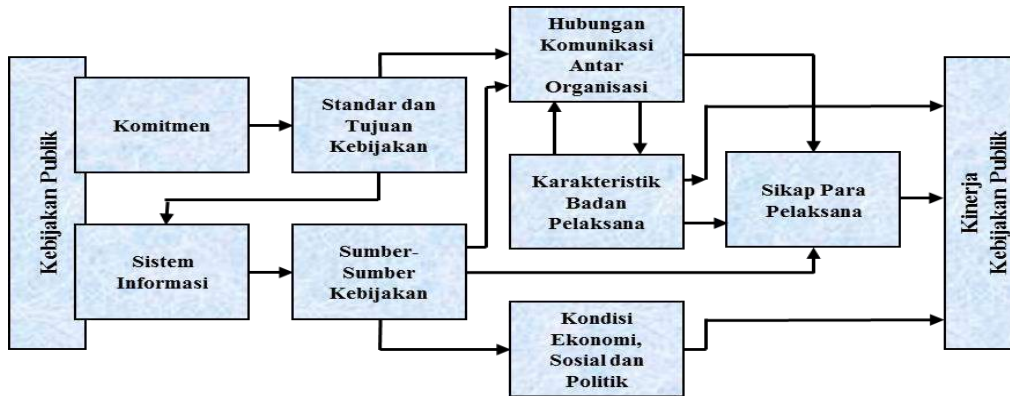
#### **8. Lingkungan Ekonomi, Sosial, dan Politik**

Kondisi sosial ekonomi dan politik mencakup sumberdaya ekonomi lingkungan yang dapat mendukung keberhasilan implementasi kebijakan; karakteristik para partisipan, yakni mendukung atau menolak; bagaimana sifat opini publik yang ada di lingkungan; dan apakah elite politik mendukung implementasi kebijakan. Sebagaimana dapat diambil inferensi logis dari bagan sistem kebijakan di depan, kondisi sosial, ekonomi dan politik juga berpengaruh terhadap efektivitas implementasi kebijakan.



Sehingga skema modifikasi teori tersebut disebut teori Van Meter dan Van Horn (1975), Suhirwan (2016) dengan menambahkan 2 (dua) variabel Sistem Informasi dan Komitmen Pemimpin. Skema modifikasi sesuai gambar 7.1 dibawah ini.

Gambar 7.1 Skema Modifikasi Teori Van Meter dan Van Horn (1975), Suhirwan (2016)



Sumber: Peneliti (2016)

### 4.3 Proposisi

Temuan penting penelitian ini berdasarkan implementasi kebijakan kualifikasi akademi Dosen di AAL Surabaya, adalah sebagai berikut:

Pertama, Sistem informasi Akademi Dosen AAL diperlukan dalam rangka menunjang dan mempermudah calon Dosen di luar AAL untuk menjadi Dosen di AAL, dan mempermudah Prodi dan Depgadik AAL dalam usaha untuk pemenuhan Dosen dengan kualifikasi yang dipersyaratkan yaitu kualifikasi Akademi, kualifikasi kompetensi dan kualifikasi profesi, guna mendapatkan kualitas Taruna AAL yang profesional sesuai dengan bidang ilmu pengetahuan dan teknologi umum (*university stream*) dan keangkatan lautan (*military stream*). Sistem informasi juga sangat diperlukan sebagai sarana prasana untuk mensosialisasikan dan memperkenalkan kebijakan-kebijakan publik yang telah ditetapkan, agar Publik lebih mengetahui sehingga implementasinya dapat dilaksanakan dengan berhasil

Kedua, Kebijakan Publik dapat diimplementasikan dengan baik jika terdapat komitmen Pimpinan akan pentingnya implementasi kebijakan publik tersebut serta dilaksanakan secara berkesinambungan walaupun dengan terjadi pergantian kepemimpinan organisasi. Bentuk

dari komitmen pemimpin adalah dengan adanya instruksi-instruksi maupun kebijakan tertulis yang merupakan penjabaran dari kebijakan publik yang ada, sehingga pelaksanaan implementasinya di organisasi akan berhasil sesuai arah dan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasar pada 2 (dua) temuan penting tersebut di atas maka dapat dibuat suatu proposi dari hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

*“Keberhasilan implementasi Kebijakan Publik dapat dilaksanakan jika ditunjang oleh suatu bentuk Sistem Informasi dan didukung dengan suatu Komitmen Pemimpin untuk mengaplikasikannya serta dilaksanakan secara berkesinambungan“.*

## **5. Penutup**

### **5.1 Kesimpulan.**

Kesimpulan ini diperoleh dengan memperhatikan hasil pembahasan dan analisa dari penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Proses Implementasi Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen terkait dengan Kualifikasi Akademi Dosen di AAL Surabaya, dapat dilaksanakan tetapi belum terlaksana dengan optimal. Implementasi kebijakan kualifikasi akademi Dosen AAL tersebut dengan menggunakan teori Van Meter dan Van Horn (1975) sebagai konfirmasi teori terdapat beberapa hal yang menonjol dalam hal implementasi kebijakan tersebut, antara lain:

a. Standar dan Tujuan Kebijakan, bahwa tidak/belum terdapat suatu kebijakan standar kualifikasi akademi Dosen untuk setiap mata kuliah di program studi AAL, sehingga pada saat penunjukan Dosen dengan mengeluarkan Surat Perintah Gubernur AAL banyak terdapat Dosen yang tidak sesuai kualifikasi akademi dan kompetensinyaserta mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi akademi yang dimilikinya (tidak linier), ini dibuktikan dengan banyaknya Dosen AAL

berkualifikasi akademi S1 dan mengajar tidak sesuai dengan kualifikasinya serta tidak memiliki kualifikasi kompetensi yang menjadi syarat.

b. Sumber-Sumber Kebijakan

1). Penunjukan Dosen. AAL dalam penunjukan Dosen belum mematuhi ketentuan yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa Dosen Diploma IV harus berkualifikasi Magister (S2), sedangkan Dosen AAL saat ini masih banyak yang berkualifikasi akademi S1, Dosen mengajar tidak sesuai dengan kualifikasinya walaupun sudah S2, banyak terdapat Dosen yang tidak memiliki kualifikasi kompetensi pendidikan TNI/TNI AL. AAL dalam proses penunjukan Dosen belum memperhatikan kualifikasi akademi yang seharusnya, AAL belum memiliki suatu Standar Kualifikasi Akademi Dosen untuk setiap Mata Kuliahnya sebagai pedoman dalam penunjukan Dosen.

2). Kebijakan Pengembangan Kualifikasi Akademi Dosen. Kebijakan pengembangan kualifikasi akademi Dosen untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi belum sesuai yang diharapkan, terdapat banyak Dosen yang tidak sesuai dan tidak linier dengan kualifikasi akademi yang sudah dimilikinya dalam melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, banyak Dosen yang melaksanakan pengembangan kualifikasi akademi pada bidang ilmu sosial sehingga peningkatan jumlah Dosen berkualifikasi Akademi S2 tidak memenuhi sasaran dan harapan, peningkatan jumlah Dosen berkualifikasi akademi banyak dalam bidang ilmu-ilmu sosial.

c. Diperlukan variable Sistem Informasi, yaitu suatu Sistem Informasi Dosen AAL yang merupakan sarana bagi calon Dosen/Perwira TNI AL yang berada di

dalam maupun di luar lingkungan AAL untuk melamar menjadi Dosen di Prodi AAL sesuai dengan persyaratan Standar Kualifikasi Akademi Dosen untuk setiap mata kuliah pada program studi yang dimilikinya. Sistem Informasi Dosen AAL ini untuk membantu program studi dan Departemen Tenaga Pendidik (Depdik) agar tidak mengalami kesulitan dalam proses melaksanakan rekrutmen Dosen.

d. Diperlukan variable Komitmen Pimpinan untuk pelaksanaan implementasi kebijakan kualifikasi akademi Dosen. Implementasi kebijakan kualifikasi akademi dosen ini akan sukses dilaksanakan jika adanya Komitmen Pimpinan TNI AL/AAL yang kuat dan berkesinambungan dalam melaksanakannya walaupun terjadi pergantian kepemimpinan.

e. Implementasi Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen terkait dengan kualifikasi akademi Dosen tidak dapat dilaksanakan mutlak di Lembaga Pendidikan Tinggi Militer AAL yang merupakan pendidikan vokasi, mengingat kondisi Dosen AAL yang heterogen terdiri dari Dosen berkualifikasi akademi, kompetensi dan profesi dasar/profesi/tenaga ahli.

2. Model implementasi kebijakan Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen terkait dengan kualifikasi akademi Dosen di AAL yang terbaik dalam konteks teori Van Meter dan Van Horn (1975) sebagai konfirmasi teori adalah melaksanakan perbaikan teori tersebut dengan menambahkan 2 (dua) variabel baru yaitu Sistem Informasi dan Komitmen Pimpinan, sehingga perbaikan “teori Van Metter dan Van Horn (1975), Suhirwan (2016)” menjadi, sebagai berikut:

- a. Komitmen Pemimpin;
- b. Standar dan Tujuan Kebijakan;
- c. Sistem Informasi;
- d. Sumber-sumber Kebijakan;

- e. Komunikasi antar Organisasi;
  - f. Karakteristik Pelaksana;
  - g. Sikap Para Pelaksana; dan
  - h. Lingkungan Ekonomi, Sosial dan Politik;
3. Model Penunjukan Dosen di AAL yang terbaik sebaiknya adalah dengan memperhatikan dan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:
- a. Proses penunjukan Dosen AAL harus mengacu kepada: Pertama, Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa Dosen program Diploma IV harus berkualifikasi Magister S2 dan mengajar sesuai dengan kualifikasi Akademi yang dimiliki Dosen; Kedua, mengacu kepada Peraturan Presiden Nomor 8 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) pasal 5 ayat g., bahwa: *“lulusan Magister Terapan dan Magister paling rendah setara dengan jenjang 8”* dan Perubahan I Keputusan Kepala Staf TNI AL Nomor Kep/729.a/IV/2015 tanggal 29 April 2015 tentang Buku Petunjuk Teknis Penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia Bidang Pendidikan Tinggi di Lingkungan TNI AL, bahwa: *“Jenjang 8 setara pangkat perwira yang telah mengikuti Pendidikan Sesko Angkatan atau pendidikan disetarakan”*, sehingga Perwira TNI AL yang dapat menjadi Dosen di AAL adalah Perwira TNI AL minimum telah mengikuti Pendidikan Sesko Angkatan atau kesetaraannya, sehingga Perwira TNI AL yang memiliki kualifikasi kompetensi dan Tenaga ahli/Profesional akan dapat menjadi Dosen untuk mengajar pada bidang ilmu-ilmu militer umum dan khusus/praktek/latihan sesuai dengan kualifikasi kompetensi dan profesi yang dimilikinya;
  - b. Mengimplementasikan Standar Kualifikasi Akademi Dosen setiap Mata Kuliah pada Prodi AAL dengan mempertimbangkan, bahwa: Pertama, *kualifikasi*

*Akademi lulusan PTN/PTS sesuai dengan pola Sistem Pendidikan Nasional untuk Mata Kuliah sesuai dengan ketentuan Rumpun Ilmu (ilmu Murni/Umum); Kedua, kualifikasi Kompetensi lulusan pola dan Struktur Pendidikan TNI/TNI AL untuk Mata Kuliah Ilmu Militer Umum; Ketiga, Tenaga Ahli/Profesional TNI AL untuk Mata Kuliah Ilmu Militer Khusus/Praktek/Latihan; Keempat, sudah mengikuti kursus Applied Approach (AA)/Tenaga Pendidik/Micro Teaching.*

- c. Mengimplementasikan Sistem Informasi Dosen AAL yang mengaplikasikan konsep Standar Kualifikasi Akademi Dosen setiap Mata Kuliah pada Prodi di AAL, sehingga akan membantu Prodi dan Depdik AAL dalam proses rekrutmen Dosen; dan
- d. Melaksanakan implementasi kebijakan kualifikasi Akademi Dosen di AAL akan lebih efektif apabila ada komitmen Pimpinan AAL/TNI AL

## **5.2 Saran**

Implikasi penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis sebagai hasil pemikiran penelitian berupa saran kepada organisasi/lembaga penyelenggara pendidikan, adalah sebagai berikut:

### **5.2.1 Saran kepada AAL**

Memperhatikan hasil kesimpulan penelitian yang sudah diuraikan diatas, maka ada beberapa saran yang disampaikan kepada AAL untuk memperbaiki dalam melaksanakan implementasi kualifikasi akademi Dosen, yaitu:

1. Proses Implementasi Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen terkait dengan Kualifikasi Akademi Dosen di AAL Surabaya, belum terlaksana dengan optimal, agar Implementasi kebijakan kualifikasi akademi Dosen AAL tersebut dapat dilaksanakan dengan optimal maka AAL harus melaksanakan, hal-hal sebagai berikut:

a. Standar dan tujuan kebijakan, AAL belum memiliki suatu kebijakan standar kualifikasi Akademi Dosen untuk setiap mata kuliah di Prodi AAL, sehingga pada saat penunjukan Dosen banyak terdapat Dosen yang tidak sesuai kualifikasi Akademi dan kompetensinya serta mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi Akademi yang dimilikinya (tidak linier), AAL akan lebih efektif dan efisien dengan membuat Standar Kualifikasi Akademi Dosen setiap mata kuliah Prodi AAL dengan mengacu Konsep Standar Kualifikasi Akademi Dosen setiap mata kuliah Prodi AAL yang buat oleh Peneliti.

b. Sumber-sumber kebijakan

1) Penunjukan Dosen. AAL dalam penunjukan Dosen belum mematuhi ketentuan dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, AAL akan lebih efektif dan efisien dalam penunjukan Dosen dengan mengacu kepada Standar Kualifikasi Akademi Dosen setiap mata kuliah Prodi AAL yang sudah dibuat.

2) Kebijakan Pengembangan Kualifikasi Akademi Dosen. Kebijakan pengembangan kualifikasi Akademi Dosen untuk melanjutkan pendidikan kualifikasi yang lebih tinggi belum sesuai yang diharapkan, agar AAL lebih selektif dalam pemberian ijin kepada Dosen untuk mengikuti pendidikan kualifikasi yang lebih tinggi, sehingga peningkatan jumlah Dosen berkualifikasi Akademi S2 akan memenuhi sasaran dan sesuai dengan harapan.

c. AAL belum memiliki suatu sarana informasi kepada calon Dosen yang berminat untuk menjadi Dosen di AAL, agar AAL lebih efektif dan efisien dalam merekrut calon Dosen maka sarana yang perlu dibangun adalah Sistem Informasi Dosen dapat mengacu kepada Program aplikasi Sistem Informasi Dosen AAL

yang dibuat oleh Peneliti. Sistem informasi Dosen AAL ini untuk membantu Prodi dan Departemen Tenaga Pendidik (Depdik) agar tidak mengalami kesulitan dalam proses rekrutmen Dosen.

d. Adanya Komitmen Pimpinan yang kuat untuk pelaksanaan Implementasi kebijakan kualifikasi Akademi Dosen serta dilaksanakan secara berkesinambungan walaupun terjadi pergantian Pimpinan.

e. Implementasi Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen terkait dengan kualifikasi Akademi Dosen tidak dapat dilaksanakan mutlak di Lembaga pendidikan tinggi militer AAL yang merupakan pendidikan vokasi, agar AAL mengusulkan perubahan isi Undang-undang tersebut kepada Pemerintah terkait dengan kebijakan kualifikasi Akademi Dosen yang menyatakan bahwa Dosen program Diploma merupakan lulusan pendidikan Pascasarjana.

2. AAL dalam mengimplementasi Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen terkait dengan kualifikasi Akademi Dosen di AAL jika menggunakan teori Van Meter dan Van Horn sebagai konfirmasi teori maka harus menambahkan 2 (dua) variable baru yaitu Sistem Informasi dan Komitmen Pimpinan, sehingga terjadi perbaikan teori Van Metter dan Van Horn (1975) menjadi 8 variabel, yaitu Standar dan tujuan kebijakan; Sumber-sumber kebijakan; Karakteristik Pelaksana; Koordinasi antar organisasi; Disposisi implementor; Lingkungan sosial, politik dan ekonomi; Sistem Informasi; Komitmen Pemimpin.

3. Model Penunjukan Dosen di AAL yang terbaik sebaiknya dengan memperhatikan dan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

a. Proses penunjukan Dosen AAL dengan mengimplementasikan Standar Kualifikasi Akademi Dosen setiap mata kuliah di Prodi AAL;



- b. Melaksanakan seleksi yang ketat dalam pemberian ijin kepada Dosen AAL yang akan mengajukan pengembangan kualifikasi Akademi yang lebih tinggi, harus sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki dan linier terhadap kebutuhan;
- c. Proses rekrutmen dengan mengimplementasikan Sistem Informasi Dosen AAL yang mengaplikasikan konsep Standar Kualifikasi Akademi Dosen setiap Mata Kuliah Prodi di AAL ke dalam program aplikasinya;
- d. Tetap adanya dukungan Komitmen Pemimpin dalam implementasi kebijakan kualifikasi Akademi Dosen di AAL;
- e. Agar TNI AL/AAL dapat melaksanakan Sertifikasi Uji Kompetensi kepada Dosen AAL yang memiliki kualifikasi Profesi Dasar/Tenaga Ahli/Profesional berdasarkan keahlian dan pengalaman kerja selama di lapangan.
- f. Agar TNI AL/AAL melaporkan perihal Sertifikasi Uji Kompetensi kesetaraan pendidikan TNI AL kepada Dikti atau lembaga sertifikasi berwenang, keabsahan Standar kompetensi Dosen berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 8 tahun 2012 tentang KKNi akan menjadi legalitas bagi Perwira TNI AL sebagai Dosen AAL dan Dosen AAL dapat melaksanakan *sharing* ilmu yang dimilikinya kepada Perguruan Tinggi lain;
- g. Agar TNI AL/AAL membentuk Lembaga Akreditasi Mandiri (LAM) untuk melaksanakan Akreditasi Prodi dan institusi pendidikannya sendiri.

### **5.2.2 Saran Kepada PTN/PTS atau Pemerintah**

Saran ini disampaikan kepada PTN/PTS atau Pemerintah terkait dengan hasil implementasi kualifikasi akademi Dosen AAL untuk memanfaatkan Dosen AAL dan memperbaiki sistem pendidikan/Dosen serta Perundang-undangan atau peraturan-peraturan Pemerintah bidang pendidikan dan Dosen, yaitu:

1. PTN/PTS dapat mempertimbangkan Dosen AAL, untuk melaksanakan *sharing*

Ilmu pada perguruan tingginya;

2. PTN/PTS dapat merujuk Sistem Informasi Dosen ini sebagai Panduan untuk menjaring calon Dosen yang akan mengajar pada perguruan tingginya;
3. Lembaga Pendidikan Tinggi Militer lainnya (AKMIL, AAU, dll) dapat merujuk Standar Kualifikasi Akademi Dosen AAL dan Sistem Informasi Dosen dalam proses penunjukan Dosen di Lembaga Pendidikan mereka;
4. Dikti memberikan kesempatan kepada Dosen AAL untuk melaksanakan Sertifikasi Dosen; dan
5. Dikti melaksanakan revisi terhadap isi Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen terkait dengan kebijakan kualifikasi Akademi Dosen program Diploma IV merupakan lulusan program Pascasarjana (Magister/S2), karena Dosen pendidikan Vokasi memiliki kondisi heterogenitas Dosen yang dimiliki terdiri dari kualifikasi Akademi, kompetensi dan profesi/tenaga profesional.

### **5.2.3 Saran Untuk Penelitian Lanjutan**

1. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil *locus* pada Lembaga Pendidikan Tinggi Militer AAL di Surabaya, menghasilkan suatu model implementasi kebijakan dan model penunjukan Dosen yang dapat diaplikasikan, untuk penyempurnaan hasil penelitian ini direkomendasikan untuk dilaksanakan penelitian ulang pada Lembaga Pendidikan Tinggi Militer sejenis (Akmil dan AAU) atau Perguruan Tinggi lainnya (PTN/PTS/PTK).
2. Penelitian ini memperlihatkan bagaimana proses implementasi Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen terkait kebijakan kualifikasi Akademi Dosen, penelitian ini membuka kesempatan kepada Peneliti lain untuk melaksanakan penelitian lanjutan mengenai Dosen yaitu perihal Sertifikasi dan Kompetensi Dosen pada Lembaga Pendidikan Tinggi Militer (Akmil, AAL, atau AAU) sebagaimana yang

dimaksudkan di dalam Undang-undang tersebut.

### Daftar Pustaka

- Abidin, Said Zainal. 2002. *Kebijakan Publik*. Jakarta: Yayasan Pancur Sawah.
- Agustino, Leo. 2008. *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Arifin, Sofyan. 2010. *Implementasi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Dalam Peningkatan Kualifikasi Akademik Guru SD Melalui Pendidikan Tinggi Jarak Jauh di Wilayah Kabupaten Belitung*. *Jurnal Pendidikan Terbuka dan Jarak Jauh*, Volume 11, Nomor 1, Maret 2010, 35-43.
- Arifin, Sofyan dan Agustini, Rosalita. 2010. *Implementasi Kualifikasi Akademik Guru Sekolah Dasar di Provinsi Kepulauan Bangka (Kajian Konseptual dan Pragmatis)*. Makalah ini disampaikan pada Seminar Nasional FISIP-UT, 11 November 2010.
- Aqib, Zainal. 2009. *Standar Kualifikasi, kompetensi, sertifikasi, guru, kepala perguruan tinggi, dan pengawas*. Bandung: CV, Yrama Widya
- Badan PPSDM Kesehatan. 2013. *Standar Dosen Pendidikan Tinggi Vokasi Tenaga Kesehatan*. Jakarta: Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kesehatan.
- Burhan Bungin. 2001. *Metodologi Penelitian Sosial: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Burhan Bungin. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Creswell, John W. (2014) *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis, G.B. 1991. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen Bagian 1*. Jakarta: PT Pustaka Binamas Pressindo.
- Disdik. 2013. *Informasi Program Pendidikan TNI AL Tahun Anggaran 2013*. Jakarta. Disdik.
- Disdik. 2014. *Informasi Program Pendidikan TNI AL Tahun Anggaran 2014*. Jakarta. Disdik.
- Dirjen Dikti. 2010. *Dirjen Dikti Nomor 244/D/O/2010 tentang Ijin Operasional Program Studi AAL*.
- Dirjen Dikti. 2010/2011. *Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (Indonesian Qualification Framework): Kajian tentang Implikasi dan Strategi Implementasi KKNI*. Jakarta: Dikti.
- Dirjen Dikti. 2014. *Surat Edaran Dirjen Dikti No 887/E.E3/MI/2014 perihal Penjelasan Linieritas Ilmu*.
- Dirjen Dikti. 2014. *Surat Edaran Dirjen Dikti No 696/E.E3/MI/2014 perihal Linearitas Bidang Ilmu Bagi Dosen*.
- Dirjen Dikti. 2014. *Pengolahan Data Sekunder BAN PT 2013-2014. Kualifikasi Akademik Dosen Tetap Dan Dosen Tidak Tetap Di Indonesia*. Website: <http://forlap.dikti.go.id/Dosen/homerekapserdos>. Diunduh pada hari Rabu tanggal 09 September 2015 pkl 16.00.
- Dirjen Dikti. 2015. *Surat Edaran Nomor 4798/E.E2.3/KL/2015 tanggal 23 juni 2015 perihal Jumlah Minimal Dosen Di Program Studi Dan Sanksi*.
- Dirjen Dikti. 2015. *Pangkalan Data Dikti 2015: Rekap Data Dosen Berdasarkan Sertifikasi Dosen (Dosen Tetap\*)*.
- Dunn, William N. 2000. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Edwards III, George C. 1980. *Implementing Public Policy*. Washington, D.C: Congressional Quarterly Press.
- Ekowati, Lilik. 2005. *Perencanaan, Implementasi dan Evaluasi atau Program*.

- Grindle, Merilee S. (1980). *Politics and Policy Implementation in the Third World*. New Jersey: Princeton University Press.
- Gubernur AAL. 2012. *Skep Gubernur AAL Nomor Skep: Kep/54/VII/2012 Tentang Pengangkatan Tenaga Pendidik Organik dan Non Organik Akademi TNI Angkatan laut Semester Ganjil TA 2012/2013*. Surabaya: AAL.
- Gubernur AAL. 2013. *Skep Gubernur AAL Nomor Skep: Kep/07/II/2013 Tentang Pengangkatan Tenaga Pendidik Organik dan Non Organik Akademi TNI Angkatan laut Semester Genap TA 2013*. Surabaya: AAL.
- Gubernur AAL. 2013. *Skep Gubernur AAL Nomor Skep: Kep/49/VIII/2013 Tentang Pengangkatan Tenaga Pendidik Organik dan Non Organik Akademi TNI Angkatan laut Semester Ganjil TA 2013/2014*. Surabaya: AAL.
- Gubernur AAL. 2014. *Skep Gubernur AAL Nomor Skep: Kep/04/I/2014 Tentang Pengangkatan Tenaga Pendidik Organik dan Non Organik Akademi TNI Angkatan laut Semester Genap TA 2014*. Surabaya: AAL.
- Gubernur AAL. 2015. *Skep Gubernur AAL Nomor Skep: Kep/1145/VII/2015 Tentang Pengangkatan Tenaga Pendidik Organik dan Non Organik Akademi TNI Angkatan laut Semester Ganjil TA 2015/2016*. Surabaya: AAL.
- Gubernur AAL. 2016. *Skep Gubernur AAL Nomor Skep: Kep/5/1/2016 Tentang Pengangkatan Tenaga Pendidik Organik dan Non Organik Akademi TNI Angkatan laut Semester Genap TA 2016*. Surabaya: AAL.
- Indrajit, Ricardo Eko. 1987. *Sistem Informasi dan Teknologi Informasi*. Jakarta: Gramedia.
- Hartono, Jogyanto. 2007. *Sistem Informasi Keperilakuan*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi Offset
- Kasal. 2010. *Peraturan Kepala Staf Angkatan Laut Nomor: Perkasal/85/XII/2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Hasil Belajar Kadet Akademi TNI Angkatan Laut*. Jakarta: Mabesal.
- Kasal. 2012. *Peraturan Kepala Staf Angkatan Laut Nomor: Perkasal/ 17/IV/2012: Buku Petunjuk Teknis Pola dan Struktur Pendidikan Prajurit TNI Angkatan Laut (PUM-6.04.001)*, Jakarta: Mabesal.
- Kasal. 2015. *Keputusan Kepala Staf Angkatan Laut Nomor: Kep/729/IV/2015 tanggal 29 April 2015 tentang Buku Petunjuk Teknis Penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia Bidang Pendidikan Tinggi di Lingkungan TNI Angkatan*, Jakarta: Mabesal.
- Kasal. 2015. *Perubahan I Keputusan Kepala Staf Angkatan Laut Nomor: Kep/729.a/IV/2015 tanggal 29 April 2015 tentang Buku Petunjuk Teknis Penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia Bidang Pendidikan Tinggi di Lingkungan TNI Angkatan*, Jakarta: Mabesal.
- Kopertis Wilayah XII. 2014. *Daftar 21 Perguruan Tinggi Peraih Akreditasi Institusi "A" Per 31/12/2014*. Website: <http://www.kopertis12.or.id/2015/01/17/sthash.-ZGv0ZJEm.-dpuf>. Diunduh pada hari Rabu tanggal 05 Agustus 2015 pkl 15.00 Wib
- Kopertis Wilayah XII. 2015. *Daftar Universitas Terakreditasi Sampai dengan 15 Januari 2015*. Website: <http://www.kopertis12.or.id/2015/01/17/daftar-21-perguruan-tinggi-peraih-akreditasi-institusi-a-per-31122014.html#sthash.ZGv0ZYEm.dpvf>. Diunduh pada hari Rabu tanggal 05 Agustus 2015 pkl 15.00 Wib.
- Mendikbud. 2012. *Permendikbud Nomor 59 tahun 2012 tentang Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Tinggi (BAN-PT)*.
- Mendikbud. 2014. *Permendikbud Nomor 50 tahun 2014 tentang Sistem Penjamin Mutu Pendidikan Tinggi*.
- Mendikbud. 2014. *Permendikbud Nomor 49 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi*.

- Mendiknas. 2000. *Kepmendiknas nomor 234/U/2000 tentang Pedoman Pendirian Perguruan Tinggi*.
- Mendiknas. 2004. *Permendiknas Nomor 29 tahun 2004 tentang Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Tinggi (BAN-PT)*.
- Moleong, Lexy J. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Murdick, R.G, and Joel, J.E., Claggett, J.R. 1996. *Sistem Informasi Untuk Manajemen Modern*. Edisi Ketiga. Diterjemahkan oleh: Djamil. Jakarta: Erlangga.
- Nugroho, Riant. 2003. *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Parson, W. 1997. *Publik Policy, An Introduction to the Theory and Practice of Policy Analysis*. U.K, Aldershot.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 37 tahun 2009 tentang Dosen*. Yogyakarta: Pustaka Mahardika.
- Peraturan Presiden Nomor 08 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)*
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*
- Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2010 tentang Pendidikan Kedinasan*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional*.
- Purwanto, Erwan Agus dan Sulistyastuti, Dyah Ratih. 2012. *Implementasi Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*, Yogyakarta: Gava Media.
- Purwanto. Pusat Penelitian Kebijakan, Badan Penelitian dan Pengembangan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Email: syelana@yahoo.com. *Akreditasi dan Mutu Pendidikan Tinggi (Accreditation and Quality Higher Education)*. Website: <http://sippendidikan.kemdikbud.go.id/bacaonline/rd/364>. Diunduh tanggal 29 Juli 2015, pkl 15.00 Wib.
- Santoso, Urip. 2011. *Linearitas Pendidikan dalam Jabatan Dosen*. Website: <http://uripsantoso.wordpress.com/2011/11/24/linearitas-pendidikan-dalam-jabatan-Dosen>, dikutip tanggal 14 Mei 2014. Pkl 12.30.
- Sairin, Weinata, M.Th. 2015. *Peraturan Presiden RI Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sairin, Weinata, M.Th. 2015. *Peraturan Mendikbud Nomor 49 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi*. Bandung: Yrama Widya.
- Sairin, Weinata, M.Th. 2015. *Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Pendidikan Tinggi*. Bandung: Yrama Widya.
- Sairin, Weinata, M.Th. 2015. *Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi*. Bandung: Yrama Widya.
- Sappaile, Baso Intang dan Rusmawati. (2007). *Kualifikasi Akademik Guru Pendidikan Dasar*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Edisi khusus Agustus 2007.
- Sofyan, Herminarto, Prof. Dr., dkk. *Paradigma Baru Pendidikan Vokasi*. Website: <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/pengabdian/prof-dr-herminarto-sofyan-mpd/paradigma-baru-dan-guru-pendidikan-vokasi-rev1.pdf>. Diunduh Tanggal 01 Juli 2016 pkl. 12.45 Wib.
- Sugiyono, Prof. Dr.. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, Bambang, Profesor. 2014. *UB Ajukan Akreditasi Ulang*. SURYA Online, Malang Rabu, 19 Februari 2014 15:46. Website: <http://surabaya.tribunnews.com/2014/02/19/ub-ajukan-akreditasi-ulang>. Diunduh pada hari Kamis tanggal 15 Oktober 2015 pkl 20.00 Wib

- Sunarto. 2011. *Analisis Kebijakan Pendidikan Kejuruan dan Pelatihan Berbasis Dunia Usaha dan Dunia Industri di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: PPs UNY.
- Thoha, Miftah. 2008. *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Surakarta: Pustaka Cakra.
- Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Yogyakarta: Pustaka Mahardika.
- Wahab, Solichin Abdul. 2012. *Analisa Kebijakan Publik: Dari Formulasi ke Penyusunan Model-model Implementasi Kebijakan Publik*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Widodo, Joko. 2012. *Analisa Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik*, Malang: Bayumedia Publishing.
- Winarno, Budi. 2008. *Kebijakan Publik: Teori dan Proses*. Jakarta: PT Buku Kita.
- Yakob Tomatala, 2010, *Seberapa Pentingnya Komitmen Dalam Kepemimpinan Website*: <http://yakobtomatala.com/2010/02/28/seberapa-pentingnya-komitmen-dalam-kepemimpinan/>. Diunduh pada Hari Kamis Tanggal 28 Juli 2016 Pkl. 10.45 Wib.