

KAJIAN TENTANG

PANGKALAN DOSEN SESKOAD

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang.

a. Perubahan lingkungan strategis yang begitu cepat merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari oleh setiap organisasi. Agar dapat memenangkan persaingan dan menciptakan organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif, maka setiap organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah mampu menghadapi tantangan tugas organisasi ke depan. Kualitas sumber daya manusia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu oleh pendidik profesional. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas, sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, dosen

mempunyai fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis. Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu, dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan sangat menentukan mutu penyelenggaraan akademik, sehingga keberadaan dosen yang bermutu harus direncanakan dan dilaksanakan selaras dengan kebutuhan untuk dapat mewujudkan visi, menyelenggarakan misi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Seskoad sebagai lembaga pendidikan umum tertinggi di Angkatan Darat dalam menyelenggarakan pendidikan, dituntut untuk mampu menyiapkan para Perwira Menengah Angkatan Darat yang terpilih melalui proses seleksi pendidikan agar dapat tampil sebagai calon pimpinan TNI AD yang terbaik, terhormat dan disegani. Dengan visi tersebut, Seskoad harus dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia secara optimal dalam rangka menjaga kualitas penyelenggaraan pendidikan reguler Seskoad. Kualitas Seskoad sebagai sebuah lembaga pendidikan di lingkungan TNI AD, sangat dipengaruhi keberadaan dosen yang berkualitas dan profesional. Keberadaan dosen Seskoad tersebut dipenuhi oleh TNI AD melalui ketentuan TOA (*Tour Of Area*) dan TOD (*Tour Of Duty*) para Pamen TNI AD, namun ketentuan ini belum sepenuhnya dapat menyediakan dosen yang kompatibel sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh Seskoad. Hal ini didukung dari data ketersediaan dosen Seskoad Tahun 2016, dari 52 orang dosen yang memiliki kriteria psikologi Gamil/dosen hanya 16 orang (sekitar 35,5%) dan berlatarbelakang pendidikan umum S-2 hanya 20 orang (sekitar 44,4%). Selain itu, belum adanya pengelolaan data rekam jejak perwira TNI AD potensial dosen membuat proses keputusan dalam penempatan jabatan dosen di Seskoad menjadi

kurang efektif. Fakta lain adalah adanya lelang mata pelajaran/mata kuliah, akibat dari masih terdapat dosen Seskoad yang belum siap untuk memberikan perkuliahan karena keterbatasan dosen yang berkualitas dan profesional. Hal ini merupakan ironi yang sangat memprihatinkan di tengah tuntutan peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan reguler Seskoad saat ini. Mencermati fenomena yang demikian, Seskoad memerlukan adanya suatu pola manajemen tertentu dalam hal pemenuhan kebutuhan dosen yang berkualitas dan profesional melalui konsep pangkalan dosen.



c. Menyadari pentingnya ketersediaan dosen yang berkualitas dan profesional dalam penyelenggaraan pendidikan reguler Seskoad, maka diperlukan konsep pangkalan dosen sebagai basis perencanaan kebutuhan dosen Seskoad. Oleh karena itu, kajian tentang pangkalan dosen Seskoad ini dibuat dengan harapan pada akhirnya dapat dihasilkan suatu sistem informasi sumber daya manusia yang dapat menjawab tuntutan ketersediaan dosen Seskoad setiap saat.

2. Rumusan Masalah.

Pendidikan merupakan pilar dalam menyiapkan sumber daya manusia, mempunyai peran dan fungsi sangat menentukan dalam membentuk serta mengembangkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki kriteria profesional. Menyadari pentingnya pendidikan dalam upaya peningkatan sumber daya manusia yang profesional, maka keberadaan dosen yang kompeten amatlah

mutlak. Sementara itu, ketersediaan Perwira TNI AD belum mampu memenuhi tuntutan persyaratan ideal yang dibutuhkan sebagai dosen di Seskoad. Hal ini disebabkan terbatasnya penyediaan data dan informasi sumber daya manusia yang dimiliki untuk mendapatkan calon dosen yang tersedia secara kualitas dan profesional sesuai kebutuhan Seskoad, sehingga belum mampu menghasilkan keluaran pendidikan yang berkualitas. Keberadaan dosen Seskoad saat ini hanya menerima personel dari luar untuk ditempatkan menjadi dosen berdasarkan TOA (*Tour Of Area*) dan TOD (*Tour Of Duty*) yang digariskan oleh Staf Umum Angkatan Darat, belum memenuhi kriteria sebagai dosen yang telah ditentukan Seskoad. Akibatnya, keberadaan dosen di Seskoad yang berkualitas dan profesional belum tercapai.

Sementara itu, sistem pendidikan nasional Indonesia merupakan acuan bagi Seskoad dalam rangka memelihara dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan reguler Seskoad. Merupakan hal yang wajib bagi Seskoad untuk memelihara dan meningkatkan pendidikan yang bermutu dengan memenuhi standar nasional pendidikan. Sebagai bagian dari sub sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi (SPM-PT), Pangkalan Data Perguruan Tinggi (PDPT) berupa kegiatan sistemik pengumpulan, pengolahan, dan penyimpanan data serta informasi tentang penyelenggaraan pendidikan secara berkelanjutan mengharuskan adanya pengelolaan data di setiap Perguruan Tinggi untuk menjamin mutu pendidikan yang diselenggarakan. Selain itu, berdasarkan hasil keputusan Rakernas Ditjen Dikti tahun 2006 di Yogyakarta, ditetapkan dan direkomendasikan pembangunan Pangkalan Data Perguruan Tinggi (PDPT) di setiap perguruan tinggi, di Kopertis Wilayah dan juga di Ditjen Dikti. Oleh karena itu, menyadari pentingnya pengelolaan data perguruan tinggi dan proyeksi kebutuhan manajemen sumber daya manusia organisasi di masa mendatang, maka setiap perguruan tinggi harus membangun Pangkalan Data Perguruan Tinggi (PDPT) yang handal.¹

Dihadapkan dengan hal tersebut, untuk mendapatkan ketersediaan Pamen TNI AD yang potensial dosen dan tetap berada pada jalur kedosenannya melalui pemikiran Seskoad, maka perlu untuk mengadopsi sistem Pangkalan Data Perguruan Tinggi (PDPT) dalam rangka meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan reguler Seskoad. Dengan demikian, diperlukan perumusan konsep pangkalan dosen sebagai bagian dari implementasi Pangkalan Data Perguruan Tinggi (PDPT) yang berupa *database* rekam jejak Perwira TNI AD potensial menjadi dosen di Seskoad.

Seiring dengan tuntutan dalam penyelenggaraan pendidikan reguler Seskoad yang bermutu dan dihadapkan dengan persoalan-persoalan yang telah diuraikan sebelumnya, maka timbul pertanyaan “Bagaimana pengelolaan data rekam jejak perwira TNI AD potensial dosen melalui konsep pangkalan dosen?“. Oleh karena itu, kajian ini akan membahas beberapa hal yang terkait dengan pangkalan dosen, diantaranya :

- a. Bagaimana konsep pangkalan dosen dalam menjawab tuntutan ketersediaan Pamen TNI AD potensial menjadi dosen Seskoad ?
- b. Bagaimana proses desain pembangunan pangkalan dosen dalam mendukung penyelenggaraan Dikreg Seskoad ?

3. Tujuan. Tujuan dari pengkajian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui konsep penerapan pangkalan dosen dalam menjawab tuntutan ketersediaan Pamen TNI AD potensial menjadi dosen Seskoad.
- b. Untuk mengetahui desain pembangunan pangkalan dosen dalam proses penyelenggaraan di lembaga pendidikan TNI AD.

4. Manfaat.

- a. **Manfaat Strategis.** Manfaat strategis yang diperoleh bagi :
 - 1) Seskoad. Meningkatkan efektifitas penggunaan

SDM perwira TNI AD dalam rangka penyelenggaraan pendidikan reguler Seskoad yang bermutu.

2) TNI AD. Meningkatkan dan mengembangkan SDM perwira TNI AD yang potensial untuk menjadi dosen melalui konsep pangkalan dosen.

b. **Manfaat Praktis.** Manfaat praktis yang diperoleh adalah untuk memberikan pemahaman tentang pelaksanaan pengkajian dan sebagai implementasi teori perencanaan SDM dan sistem informasi SDM di Seskoad, sehingga dapat menunjukkan tingkat ketelitian, ketajaman dalam menganalisa suatu permasalahan SDM.

c. **Manfaat Akademis.** Manfaat yang dapat diambil untuk kepentingan lembaga pendidikan Seskoad adalah sebagai bahan referensi untuk kajian-kajian selanjutnya, yang akan dilaksanakan di masa mendatang. Diharapkan hasil dari kajian ini akan dapat memperkaya khasanah pengetahuan yang telah didapat dari kajian sebelumnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

5. Landasan Teori.

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM).

1) Pengertian :

a) Menurut George Milkovich dan Pal C. Nystrom bahwa “*Manpower planning is the process (including forecasting, developing, implementing, and controling) by which a firm ensures that it has the right number of people and the right place, at the economically most useful*”.² (Perencanaan tenaga kerja adalah proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara ekonomis lebih bermanfaat).

b) Menurut Raymond J. Stone (2005:45) bahwa “*The focus of human resources planning or employee planning is on labour demand (the number of employees needed by the organization) and labour supply (the number of qualified employees available to the organization)*”. Fokus perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan karyawan adalah pada permintaan tenaga kerja (jumlah karyawan yang dibutuhkan oleh organisasi) dan penawaran tenaga kerja (jumlah karyawan yang memenuhi syarat yang tersedia untuk organisasi).

² A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : P.T. Remaja Rosdakarya, hlm 4.

Dari teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan SDM merupakan langkah-langkah untuk menentukan kebutuhan SDM dalam menduduki suatu jabatan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Selain itu, perencanaan berarti mengestimasi secara sistematis mengenai kebutuhan dan ketersediaan SDM organisasi di masa yang akan datang. Kegiatan perencanaan yang dilakukan Seskoad adalah untuk meningkatkan efektifitas penggunaan tenaga dosen/Patun dalam penyelenggaraan pendidikan reguler Seskoad, terutama dalam menyikapi perubahan kurikulum yang berstandar nasional pendidikan.



- 2) Kebutuhan Sumber Daya Manusia (*Labour Demand*).
 - a) *Forecasting* (Perkiraan/Peramalan). Merupakan proses penggunaan peristiwa-peristiwa di masa lalu untuk membuat prediksi sistematis tentang hasil atau *trend* di masa depan. Perkiraan dilakukan untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas, perilaku, dan dampak tindakan organisasional. Perkiraan memiliki peran penting, tidak hanya dalam fungsi perencanaan saja, tetapi juga dalam

keseluruhan proses manajemen.³ Perkiraan bertujuan untuk memprediksi perubahan kebutuhan SDM organisasi.

b) *Demand Analysis* (Analisis Permintaan). *Demand Analysis* (Analisis Permintaan) menetapkan kebutuhan SDM di masa depan. Perkiraan SDM berusaha menentukan SDM bagaimana yang dibutuhkan oleh organisasi demi mempertahankan pertumbuhannya serta memanfaatkan peluang di masa depan.

3) Persediaan Sumber Daya Manusia (*Labour Supply*). Tujuan dari perkiraan pegawai yang tersedia adalah untuk melakukan estimasi setepat mungkin tentang jumlah, kualitas orang atau pegawai yang bisa ditempatkan pada suatu jenis pekerjaan atau departemen tertentu dalam organisasi. Persediaan pegawai, meliputi :

- a) Di dalam organisasi (*Internal Supply*).
- b) Di luar organisasi (*External Supply*).

4) Rekonsiliasi (*Reconciliation*). Setelah peramalan kebutuhan dan persediaan SDM, dilanjutkan kegiatan penyesuaian atau pencocokan atau mempertemukan dua kegiatan sebelumnya yaitu ramalan kebutuhan dan persediaan tenaga kerja. Sasaran akhir yang ingin dicapai dari kegiatan rekonsiliasi adalah untuk memperoleh data akhir tentang kekurangan atau kelebihan pegawai dari setiap unit-unit kerja dalam suatu organisasi. Melalui proses rekonsiliasi, akan diperoleh gambaran yang lebih kongkret dan lengkap, baik tentang data maupun masalah-masalah yang tadinya kurang atau secara samar diketahui.⁴

³ Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Pradnya Paramitha: Jakarta, Hlm 137.

⁴ Justine T. Sirait. 2007. *Memamahi Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : P.T. Grasindo, hlm 37

Hal ini berarti bahwa langkah akhir dari perencanaan SDM adalah mempertemukan antara kebutuhan dan persediaan SDM yang dimiliki, baik persediaan internal maupun eksternal. Selanjutnya akan diperoleh data SDM yang dibutuhkan.

b. Sistem Informasi SDM.

1) Data. Menurut Murdick, data adalah kumpulan angka atau fakta objektif mengenai sebuah kejadian (bahan mentah informasi). Data disebut juga sebagai data mentah, karena bentuk fakta maupun angka tersebut tidak bermanfaat bagi yang menggunakannya apabila ia tidak mempunyai nilai dan makna. Data merupakan bahan baku yang harus diolah dan disusun terlebih dahulu sedemikian rupa sehingga berubah sifat dan fungsinya menjadi informasi.⁵

2) Informasi. Menurut Jogiyanto, bahwa informasi adalah data yang diorganisasikan/diolah sehingga mempunyai arti. Informasi dapat berbentuk dokumen, laporan ataupun multimedia bertujuan untuk mengubah cara pandang penerimanya terhadap sesuatu, yang berpengaruh pada penilaian dan tingkah laku. Selanjutnya, informasi yang terdiri dari data yang sudah diolah akan memiliki nilai dan mulai bermanfaat bagi yang menggunakannya.⁶

3) Sistem Informasi. Kualitas Informasi :

a) Akurat. Akurat berarti informasi harus bebas dari kesalahan-kesalahan dan tidak bias atau menyesatkan. Akurat juga berarti informasi harus jelas mencerminkan maksudnya. Informasi harus akurat karena dari sumber informasi sampai ke penerima informasi kemungkinan banyak terjadi gangguan yang dapat mengubah atau merusak informasi tersebut.

⁵ Robert G. Murdick, dkk.,1991. *Sistem Informasi Untuk Manajemen Modern*, Jakarta : Erlangga. hlm 91

⁶ Jogiyanto, H.M. 2005. *Sistem Teknologi Informasi. Pendekatan Terintegrasi : Konsep Dasar, Teknologi, Aplikasi, Pengembangan dan Pengelolaan*. Edisi II, Yogyakarta : Penerbit Andi, hlm 85

- b) Tepat pada waktunya. Tepat pada waktunya berarti informasi yang datang pada penerima tidak boleh terlambat. Informasi yang sudah usang tidak akan mempunyai nilai lagi. Karena informasi merupakan landasan di dalam pengambilan keputusan. Bila pengambilan keputusan terlambat, maka akan dapat berakibat fatal untuk organisasi.
- c) Relevan. Relevan berarti informasi tersebut mempunyai manfaat untuk pemakainya. Relevan suatu informasi untuk tiap-tiap orang satu dengan yang lainnya berbeda.
- 4) Sistem Informasi Sumber Daya Manusia.
- a) Pengertian. Menurut Ensiklopedia Wikipedia, sistem informasi SDM merupakan sebuah bentuk interseksi atau pertemuan antara bidang ilmu manajemen SDM dan teknologi informasi. Sistem ini menggabungkan manajemen SDM sebagai suatu disiplin yang utamanya mengaplikasikan bidang teknologi informasi ke dalam aktifitas-aktifitas manajemen SDM seperti dalam hal perencanaan, dan menyusun sistem pemrosesan data dalam serangkaian langkah-langkah yang terstandarisasi dan terangkum dalam aplikasi perencanaan sumber



daya organisasi. Sistem Informasi SDM itu sendiri adalah prosedur sistematik untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan yang berhubungan dengan aktifitas perencanaan SDM.

Sistem Informasi SDM membentuk wahana pengumpulan, peringkasan dan penganalisaan data yang berhubungan erat dengan SDM.

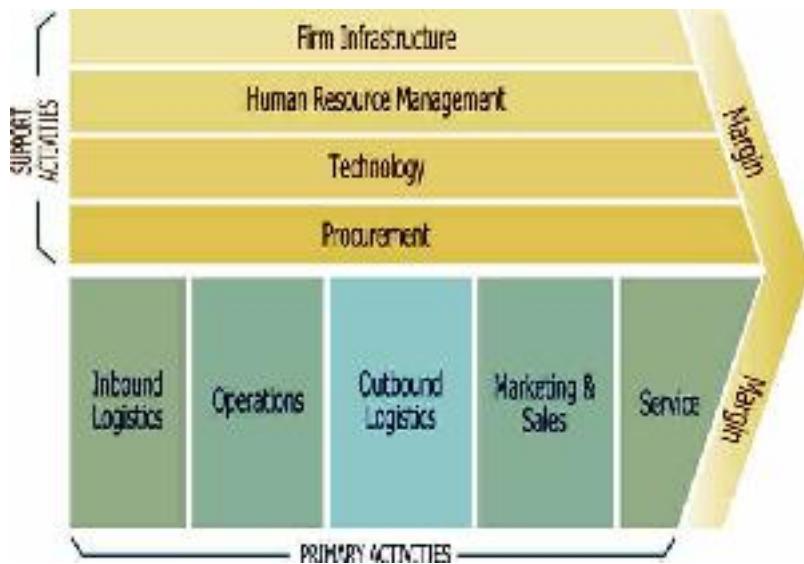
b) Menurut Mc Leod, Jr. Dan George P. Schell (2007:190), *The Human Resources Information System (HRIS) provides information to managers throughout the firm concerning the firm's human resources.* (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia sebagai sistem yang menyediakan informasi bagi manajer secara menyeluruh tentang sumber daya manusia organisasi).

Untuk menyediakan informasi yang baik perlu dukungan teknologi komputer yang mengintegrasikan berbagai komponen dalam proses pengolahan data dan administrasi sumber daya manusia.

c. **Analisis Value Chain.** Menurut Porter, setiap perusahaan merupakan kumpulan aktivitas-aktivitas yang dilakukan untuk mendesain, memproduksi, memasarkan, menyerahkan, dan mendukung produk. Semua aktivitas-aktivitas tersebut dapat diwakilkan dengan menggunakan *value chain*. Porter membedakan aktivitas-aktivitas tersebut menjadi dua aktivitas yaitu *primary activities* dan *support activities*. Margin yang diperoleh dari pengurangan harga jual produk dengan biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk melakukan aktivitas-aktivitas nilai dalam menghasilkan suatu produk. Oleh karena itu, apabila harga yang

dibayar lebih tinggi daripada total biaya yang dikeluarkan oleh suatu aktivitas, maka perusahaan akan menghasilkan keuntungan atau *margin*. Semakin tinggi perbedaan antara harga biaya, maka akan semakin tinggi *margin* yang dapat.

**Gambar 1.
Diagram Value Chain**



Sumber (Porter:1985)

Aktivitas-aktivitas yang berada dalam *value chain* yaitu :⁷

- 1) *Primary Activities*. Ada lima kategori aktivitas primer yang diperlukan dalam bersaing di dunia bisnis, yaitu :
 - a) *Inbound Logistics*. Aktivitas yang berhubungan penerimaan, penyimpanan, dan penyebaran masukan ke produk seperti : penanganan material, pergudangan, pengendalian persediaan, penjadwalan transportasi dan pengembalian ke pemasok.
 - b) *Operations*. Aktivitas yang berhubungan dengan merubah bahan baku menjadi barang jadi seperti : pengemasan, pemasangan, perawatan pengujian kembali, pengoperasian fasilitas dan pemeliharaan peralatan.

⁷ Hunger, J.D., Wheelen, T., 2003, *Manajemen Strategis*, diterjemahkan oleh Julianto Agung S., Yogyakarta : Penerbit Andi, hlm 23

- c) *Outbound Logistics.* Aktivitas yang berkaitan dengan pengumpulan, penyimpanan, dan pen-distribusian produk secara fisik kepada konsumen seperti : penggudangan barang jadi, penanganan material, pengoperasian kendaraan pengiriman barang, pemrosesan pemesanan dan penjadwalan.
- d) *Marketing and Sales.* Aktivitas yang berhubungan dengan penyediaan sarana yang dapat digunakan oleh konsumen untuk membeli produk dan aktivitas yang mempengaruhi agar konsumen mau membeli produk tersebut seperti ; periklanan, promosi, tenaga penjualan, penetapan kuota, seleksi penyalur, hubungan penyalur dan penetapan harga.
- e) *Service.* Aktivitas yang berhubungan dengan penyediaan jasa untuk meningkatkan atau mempertahankan nilai produk seperti instalasi, perbaikan, pelatihan, pasokan suku cadang dan penyesuaian produk.
- 2) *Support Activities.* Aktivitas yang mendukung semua aktivitas primer, yaitu :
- a) *Procurement.* Merujuk pada fungsi pembelian masukan yang digunakan dalam rantai nilai perusahaan, dan bukan pada masukan yang dibeli sendiri. Masukan yang dibeli mencakup bahan baku, pemasok dan bahan pendukung serta aset seperti mesin, peralatan laboratorium, peralatan kantor dan gedung. Walaupun masukan yang dibeli biasanya dihubungkan dengan aktivitas primer, masukan yang dibeli ada di dalam setiap aktivitas nilai termasuk aktivitas pendukung. Praktek pembelian yang baik dapat sangat mempengaruhi biaya dan mutu masukan yang dibeli, dan juga aktivitas lain yang

dihubungkan dengan penerimaan dan pemakaian masukan, dan berinteraksi dengan pemasok.

b) *Technology Development*. Terdiri dari sejumlah aktivitas yang dapat dikelompokkan secara luas mulai dari teknologi yang digunakan dalam menyiapkan dokumen dan mendistribusikan barang jadi sampai dengan teknologi yang melekat dalam produk yang dihasilkan.

c) *Human Resource Management*. Terdiri dari aktivitas-aktivitas yang meliputi perekrutan, penyewaan, pelatihan, pengembangan tenaga kerja, dan kompensasi untuk semua jenis personel. Manajer SDM mempengaruhi keunggulan bersaing melalui perannya dalam menentukan keterampilan dan motivasi karyawan dan biaya pengangkatan dan pelatihan.

d) *Firm Infrastructure*. Terdiri dari sejumlah aktivitas yang meliputi manajemen umum, perencanaan, keuangan, akuntansi, hukum, urusan pemerintah, dan manajemen mutu. Infrastruktur berbeda dengan aktivitas pendukung lainnya yang mendukung keseluruhan rantai nilai dan bukan aktivitas individual. Bergantung pada apakah perusahaan terdiversifikasi atau tidak, infrastruktur perusahaan mungkin berdiri sendiri atau dibagi antara unit usaha dan tingkat perusahaan. Infrastruktur perusahaan biasanya hanya dilihat sebagai biaya umum, tetapi dapat menjadi sumber yang kuat untuk keunggulan bersaing.

Pusat dari teori *value chain* adalah konsep *margin*. *Margin* adalah nilai produk dan jasa perusahaan seperti yang diyakini oleh pelanggan perusahaan, dikurangi biayanya. Porter menjelaskan bahwa untuk mencapai keuntungan kompetisi, kesembilan kegiatan-kegiatan tersebut harus ditingkatkan nilainya, yaitu harus efisien dan efektif. Nilai di tiap kegiatan akan dibawa kegiatan lainnya dan akan menambah nilai di kegiatan berikutnya, sehingga akhir dari seluruh kegiatan akan sangat bernilai.

6. Perumusan dari Kajian-kajian yang sejenis.

Kajian-kajian sejenis telah banyak dilakukan sebelumnya terkait dengan perencanaan kebutuhan SDM. Namun kajian yang dilaksanakan Seskoad ini menggunakan waktu dan tempat yang berbeda serta lebih spesifik ke arah perencanaan SDM untuk lembaga pendidikan TNI AD khususnya perencanaan kebutuhan dosen di Seskoad melalui konsep peta kebutuhan pendidikan dan pangkalan dosen.

Perumusan penelitian ataupun kajian sejenis sebelumnya adalah sebagai berikut:

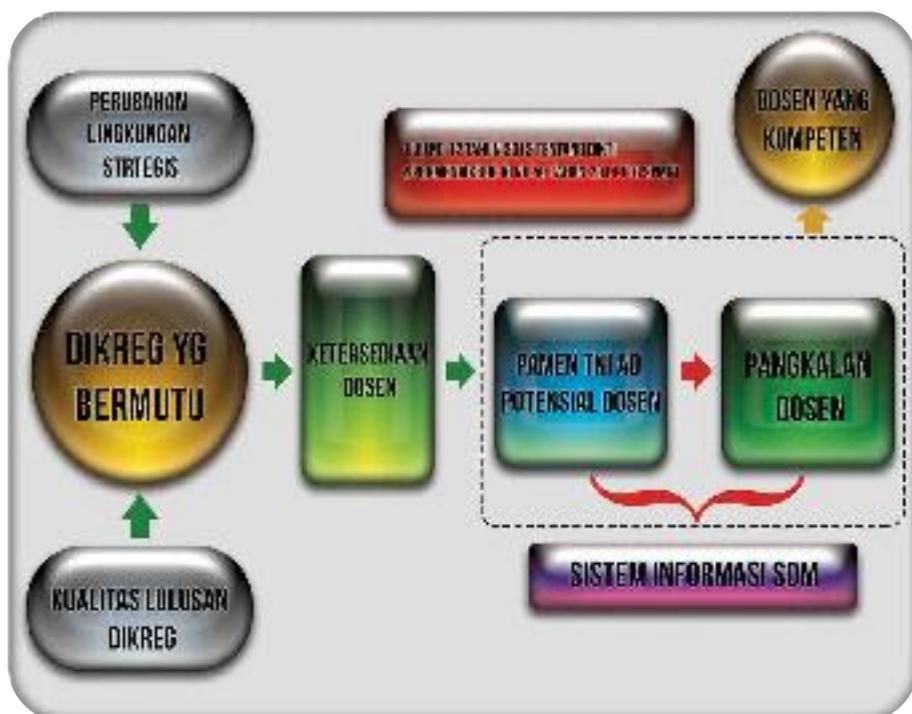
- a. Seskoad, (2016), Laporan Hasil Kegiatan Kajian Perencanaan Kebutuhan Dosen/Patun Seskoad Sesuai Disiplin Ilmu Guna Menyikapi Perubahan Kurikulum Pendidikan Seskoad. Tujuannya adalah sebagai pedoman dalam merencanakan kebutuhan dosen/Patun Seskoad sesuai dengan Disiplin Ilmu guna menyikapi perubahan Kurikulum Seskoad yang berstandar nasional pendidikan. Metode yang digunakan dengan pendekatan kualitatif. Data yang digunakan berupa data ketersediaan dosen/ Patun Seskoad tahun 2016. Data dianalisis dengan menggunakan proses analisis data Miles dan Huberman. Hasil kajian menunjukkan bahwa dalam menyikapi perubahan kurikulum pendidikan reguler Seskoad, secara kuantitas sudah terpenuhi namun secara kualitas belum sepenuhnya tersedia sesuai tuntutan perubahan dalam kurikulum pendidikan reguler Seskoad.

b. Dody Meiastoko (2003), Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dalam Kegiatan Rekrutment Karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui proses sistem informasi sumber daya manusia dalam pelaksanaan rekrutmen yang diterapkan pada PT. Aneka Jasa Grhadika sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Fokus penelitian ini yaitu sistem informasi SDM dalam perekrutan karyawan dengan mengumpulkan, wawancara, menyimpan, memelihara, mengolah dan mengelompokkan data yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa untuk mengikuti perkembangan arus sistem informasi yang berguna bagi kemajuan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dengan mempertimbangkan *knowledge*, *skill*, dan *ability*. Kemajuan teknologi bidang informasi tidak dapat berjalan dengan baik tanpa didukung dengan kualitas sumber daya manusia yang handal. PT. Aneka Jasa Grhadika bergerak dibidang jasa, apabila perusahaan lain minta tenaga kerja baru dari PT. Aneka Jasa Grhadika, maka akan diciptakan prosedur untuk mengetahui tenaga kerja yang sesuai dengan standar perusahaan yang diminta. Para pelamar atau calon karyawan mengikuti seleksi yang dilakukan PT. Aneka Jasa Grhadika sesuai dengan *flowchart* yang diterapkan perusahaan tersebut khususnya rekrutmen eksternal.

7. Kerangka Pikir (Conceptual Framework).

Berdasarkan beberapa teori dan landasan pemikiran tentang pangkalan dosen Seskoad, maka kerangka pemikiran dalam pengkajian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.
Kerangka Pikir



Dari gambar di atas, bahwa perubahan lingkungan strategis yang begitu cepat merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari oleh setiap organisasi. Agar dapat memenangkan persaingan dan menciptakan organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif, maka setiap organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kualitas sumber daya manusia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu oleh pendidik profesional. Untuk itu, diperlukan adanya peningkatan kualitas proses pembelajaran dalam rangka menghasilkan lulusan yang bermutu melalui ketersediaan dosen yang profesional. Oleh karena itu, Seskoad memerlukan adanya suatu pola manajemen tertentu dalam hal pemenuhan kebutuhan dosen melalui konsep pangkalan dosen.

Ketersediaan dosen yang kompeten secara terus menerus di Seskoad, perlu didukung oleh sistem pengelolaan data dan informasi sumber daya manusia dalam bentuk pangkalan dosen. Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pengkajian ini, konsep perencanaan sumber daya manusia, sistem informasi sumber daya manusia dan analisis *value chain* menjadi landasan teori, sedangkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi dan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2014 tentang Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi dalam kerangka Standar Nasional Pendidikan Tinggi merupakan acuan dalam merumuskan konsep pangkalan dosen. Diharapkan dengan konsep ini, maka keberadaan dosen yang berkualitas dan profesional dapat terwujud.

BAB III

METODOLOGI

8. Desain Pengkajian.

- a. **Metode Pengkajian.** Metode pengkajian yang digunakan dengan pendekatan kualitatif, yaitu suatu pendekatan penelitian yang menghasilkan data diskriptif berupa data-data tertulis, lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.⁸
- b. **Tempat Pengkajian.** Pengkajian secara umum dilaksanakan di Seskoad di Jalan Gatot Subroto Nomor 96 Bandung, Jawa Barat.

9. Teknik Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data adalah upaya untuk mengamati variabel yang diteliti melalui metode tertentu. Adapun teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan metode sebagai berikut :⁹

- a. **Data Primer.** Dilaksanakan di lapangan dengan menggunakan teknik observasi langsung terhadap objek kajian.
- b. **Data Sekunder.** Berupa data yang dapat mendukung/memperkuat data primer melalui studi dokumentasi dengan mempelajari laporan-laporan dan dokumen-dokumen lainnya.
- c. **Proses Analisis Data.** Adapun proses analisis data dengan menggunakan proses analisis data menurut Miles dan Huberman. Proses analisis data yang dilakukan mulai dari data yang sudah terkumpul lalu diseleksi, kemudian dirangkum dan disesuaikan dengan fokus kajian yang telah ditetapkan. Kemudian data dikelompokkan berdasarkan kategori tertentu untuk dicari tema dan polanya berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat. Selanjutnya kegiatan yang dilakukan adalah :¹⁰

⁸ Lexy, Moleong. 2002, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Remaja Rosdakarya, hlm.3

⁹ Suharsimi Arikunto. 1997. *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 131

¹⁰ Miles, M.B. dan Huberman, A.M. 2007. *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*. Jakarta : UI Press, hlm 20

- 1) Reduksi Data. Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemuatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Dengan kata lain, reduksi data bertujuan untuk mempermudah pemahaman terhadap data yang telah terkumpul dari hasil catatan di lapangan dengan cara merangkum, mengklasifikasikan sesuai masalah dan aspek-aspek permasalahan yang dapat diteliti.
- 2) Penyajian Data. Penyajian data adalah sekumpulan informasi yang akan memberikan gambaran pengkajian secara menyeluruh. Dengan kata lain, menyajikan data secara terperinci dan menyeluruh dengan mencari pola hubungannya. Dari keseluruhan data yang telah didapat tersebut, dipahami satu persatu, kemudian disatukan dan diinterpretasikan sesuai dengan rumusan masalah.
- 3) Menarik Kesimpulan/Verifikasi kasi. Kesimpulan merupakan kegiatan yang dilakukan dengan tujuan mencari arti, makna, penjelasan yang dilakukan terhadap data yang telah dianalisis dengan mencari hal-hal penting.

Dengan demikian, secara umum proses pengolahan data dimulai dengan pencatatan data lapangan (data mentah), kemudian ditulis kembali dalam bentuk kategorisasi data, setelah data dirangkum, direduksi, dan disesuaikan dengan fokus masalah kajian.

BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

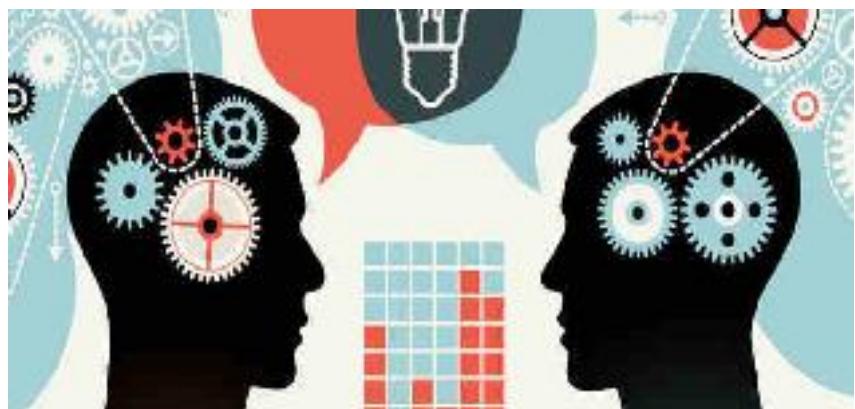
10. Analisa.

a. Ketersediaan Pamen TNI AD Potensial Dosen Seskoad.

1) Penyediaan Tenaga Pendidik (Dosen) di Lembaga Pendidikan TNI AD. Sesuai dengan Keputusan Kasad Nomor Kep/686/IX/2015 tanggal 18 September 2015 tentang Petunjuk Teknis tentang Tenaga Pendidik, bahwa penyediaan tenaga pendidik dilaksanakan untuk memenuhi sasaran kuantitas dengan tetap memperhatikan kualitas berdasarkan perencanaan kebutuhan tenaga pendidik sebagai dosen dalam jangka panjang melalui seleksi penyediaan berdasarkan ketentuan dan persyaratan tenaga pendidik sebagai dosen. Sebutan dosen diberikan kepada tenaga pendidik pengajar yang karena tingkat pengetahuan atau kecakapannya diberi kepercayaan untuk menyampaikan cabang ilmu pengetahuan universal atau pengetahuan lingkup pertahanan negara kepada peserta didik Akmil dan Seskoad. Sesuai dengan ketentuan tersebut, maka penugasan perwira TNI AD sebagai dosen hanya berada di lembaga pendidikan Akmil dan Seskoad. Sedangkan penugasan perwira TNI AD sebagai Gumlil/instruktur berada di Lemdikpus jajaran Kodiklat TNI AD dan Lemdikrah yang ada di Rindam.

Persyaratan kompetensi tertentu bagi Tenaga Pendidik menurut Keputusan Kasad Nomor Kep/686/IX/2015 tanggal 18 September 2015 Juknis tentang Gadik diantaranya adalah memiliki kualifikasi keguruan/kepelatihan; memiliki pengalaman tugas lapangan dan staf atau mempunyai masa dinas di lembaga pendidikan; memiliki latar belakang pendidikan minimal setingkat dengan lulusan pendidikan yang diselenggarakan; memiliki kemauan dan kemampuan

untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi; memiliki kemampuan mentransformasikan pengetahuan; memiliki penampilan yang baik dan sikap ketauladanan; memiliki wawasan yang luas tentang pengetahuan dalam bidang pertahanan negara; mempunyai kualif kasi psikologi sebagai pendidik; mempunyai daya pikir yang inovatif, kreatif, improvisasi dalam mengantar materi yang diajarkan maupun dilatihkan; dan memahami bahasa asing yang diperlukan.



Selanjutnya, dalam penyediaan tenaga pendidik di lembaga pendidikan TNI AD meliputi kegiatan sebagai berikut :

- a) Perencanaan.
 - (1) Lembaga pendidikan melaksanakan pendataan kuantitas tenaga pendidik untuk pengusulan pemenuhan kebutuhan di lembaga pendidikannya ke Komando Atas.
 - (2) Satuan atasan lembaga pendidikan menghimpun data, mengoordinir dan mengajukan kebutuhan tenaga pendidik kepada Kasad berdasarkan usulan dari lembaga pendidikan jajarannya.

(3) Mabesad merencanakan pemenuhan tenaga pendidik sesuai kebutuhan di lingkungan lembaga pendidikan TNI AD.

b) Persiapan.

(1) Kodiklat TNI AD, Pus/Cab/Fung AD dan Kotama menyiapkan personel tenaga pendidik untuk lembaga pendidikan jajarannya sesuai tataran kewenangan dengan memperhatikan persyaratan sebagai tenaga pendidik.

(2) Mabesad menyiapkan personel tenaga pendidik di lingkungan lembaga pendidikan TNI AD dengan memperhatikan persyaratan sebagai tenaga pendidik.

(3) Persyaratan yang menjadi pedoman dalam penyediaan tenaga pendidik sesuai syarat personel, sebagai berikut :

(a) Memiliki kualifikasi keguruan/kepelatihan.

(b) Memiliki pengalaman tugas lapangan dan staf atau mempunyai masa dinas di lembaga pendidikan.

(c) Memiliki latar belakang pendidikan minimal setingkat dengan lulusan pendidikan yang diselenggarakan.

(d) Memiliki kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.

(e) Memiliki kemampuan mentransformasikan pengetahuan.

- (f) Memiliki penampilan yang baik dan sikap ketauladanan.
 - (g) Memiliki wawasan yang luas tentang pengetahuan dalam bidang pertahanan negara.
 - (h) Mempunyai kualifikasi psikologi sebagai pendidik.
 - (i) Mempunyai daya pikir yang inovatif, kreatif, improvisasi dalam mengantar materi yang diajarkan maupun dilatihkan.
 - (j) Memahami bahasa asing yang diperlukan.
- c) Pelaksanaan.
- (1) Dankodiklat TNI AD, Dan/Dir/Ka Pus/Cab/FungAD, Pangkotama dan Danlemdikpus, atas nama Kasad menerbitkan keputusan tentang pengangkatan dalam jabatan untuk tenaga pendidik Perwira golongan VII dan VIII, serta tenaga pendidik Bintara dan PNS di lingkungan jajarannya.
 - (2) Dankodiklat TNI AD, Dan/Dir/Ka Pus/Cab/Fung AD, Pangkotama dan Danlemdikpus, membuat surat usulan kepada Kasad tentang pengangkatan dalam jabatan untuk tenaga pendidik Perwira golongan IV, V dan VI di lingkungan jajarannya.
 - (3) Kasad menerbitkan keputusan tentang pengangkatan dalam jabatan untuk tenaga pendidik Perwira golongan IV, V dan VI.
 - (4) Kasad menerbitkan keputusan tentang pengangkatan dalam jabatan untuk tenaga

pendidik Perwira golongan VII, VIII, golongan Bintara dan PNS yang melaksanakan pindah antar Kotama/Balakpus.

(5) Danlemdik menerbitkan surat perintah pelaksanaan atas dasar keputusan tentang pengangkatan dalam jabatan sebagai tenaga pendidik yang diterbitkan satuan atas.

d) Pengakhiran.

(1) Mencatat dan memutakhirkan data kuantitas tenaga pendidik di masing-masing lembaga pendidikan.

(2) Melaksanakan evaluasi untuk menyempurnakan penyediaan tenaga pendidik secara terpadu, sistematis, terarah dan optimal.

Hal ini berarti bahwa dalam penyediaan tenaga pendidik di lembaga pendidikan TNI AD telah mengikuti pola manajemen sumber daya manusia. Sejalan dengan teori perencanaan SDM oleh Henry Simamora yang menyatakan bahwa Persediaan Sumber Daya Manusia (*Labour Supply*) bertujuan untuk melakukan estimasi setepat mungkin tentang jumlah, kualitas orang atau pegawai yang bisa ditempatkan pada suatu jenis pekerjaan atau departemen tertentu dalam organisasi melalui persediaan di dalam organisasi (*Internal Supply*) maupun di luar organisasi (*Eksternal Supply*). Merujuk dari teori perencanaan SDM tersebut, bahwa dalam penyediaan dosen Seskoad bukan hanya berdasarkan kuantitas semata untuk memenuhi DSPP jabatan dosen Seskoad, tetapi juga berdasarkan kualitas sesuai dengan kriteria kebutuhan dosen dalam mengampu suatu materi perkuliahan. Untuk memenuhi keberadaan dosen tersebut dapat melalui ketersediaan SDM dosen

yang ada di internal Seskoad maupun ketersediaan SDM potensial dosen yang berada di luar lingkungan eksternal Seskoad. Namun, dalam hal penyediaan tenaga pendidik dari eksternal Seskoad, belum sesuai dengan persyaratan yang ditentukan oleh Seskoad. Hal ini disebabkan karena data dan informasi rekam jejak Perwira TNI AD potensial dosen belum terkelola dengan baik. Akibat tidak diketahuinya kapabilitas perwira TNI AD saat ini yang potensial dosen, maka penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas tidak akan tercapai.

2) Ketersediaan Data Dosen Seskoad Saat Ini. Selama ini Seskoad sebagai lembaga pendidikan pengembangan umum tertinggi Angkatan Darat dalam menyediakan data dan informasi yang berhubungan dengan dosen berdasarkan data riwayat hidup singkat yang tersimpan dalam dosir personel dan dalam komputer di Bagian Personel Seskoad. Di sisi lain, kondisi ini belum sepenuhnya dapat menyediakan data dan informasi terkait dengan Perwira TNI AD yang potensial untuk menjadi dosen di Seskoad, sehingga akan menyulitkan manakala dibutuhkan dosen yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh Seskoad. Untuk itu, diperlukan pendalaman data dan informasi terkait dengan rekam jejak perjalanan karier dari seorang perwira tersebut sebelumnya.

Beberapa karakteristik yang seyogyanya didalami adalah data dan informasi keberadaan calon dosen yang meliputi :

a) Klasifikasi Psikologi. Persyaratan lain yang harus dimiliki bagi seorang dosen adalah klasifikasi psikologi.

Tabel 1
Data Klasifikasi Psikologi Dosen Seskoad Tahun 2016

No	Jabatan	DSPP	Nyata	Klasif kasi Psikologi	
				Dosen	Non Dosen
1	Dosen Utama	18	17	7	10
2	Dosen Madya	22	21	5	16
3	Dosen Muda	12	7	4	3
	Jumlah	52	45	16	29

Sumber : Sdirbindik Seskoad, Juni 2016 (diolah)

Dari data yang diperoleh, sebanyak 16 orang dosen Seskoad memiliki klasif kasi psikologi Gumiil/dosen. Artinya dari 45 orang dosen, hanya 35,5% yang memiliki klasif kasi psikologi Gumiil/dosen, sedangkan 64,5% lainnya tidak memiliki klasif kasi Gumiil/dosen. Hal ini mengakibatkan tidak dimilikinya potensi yang tepat pada jabatan dosen, sehingga mengakibatkan kurang mampunya dosen dalam mendukung proses pembelajaran yang terjadi di kelas.

b) Latar Belakang Pendidikan Umum Terakhir. Berdasarkan Peraturan Kasad Nomor Perkasad/5/II/2011 tanggal 11 Februari 2011 tentang Organisasi dan Tugas Seskoad Pasal 31, bahwa Dankordos dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh delapan belas Dosen Utama, dua puluh dua Dosen Madya yang masing-masing dijabat oleh seorang Pamen Angkatan Darat berpangkat Kolonel dan dua belas Dosen Muda yang masing-masing dijabat oleh seorang Pamen Angkatan Darat berpangkat Letnan Kolonel. Berikut data jumlah dosen yang ada di Seskoad :

Tabel 2

Data Latar Belakang Pendidikan Umum Dosen Seskoad Tahun 2016

No	Jabatan	DSPP	Nyata	Dikum Terakhir			
				S-3	S-2	S-1	SMA
1	Dosen Utama	18	17	-	10	6	1
2	Dosen Madya	22	21	-	9	7	5
3	Dosen Muda	12	7	-	1	3	3
	Jumlah	52	45	-	20	16	9

Sumber : Sdirbindik Seskoad, Juni 2016 (diolah)

Dari tabel 2 ini terlihat bahwa masih rendahnya proporsi dosen berlatar belakang pendidikan magister (S-2) yaitu hanya 44,4% (20) orang. Apabila dihadapkan dengan tujuan pendidikan reguler Seskoad yang akan mengeluarkan lulusan pendidikan magister, maka ketersediaan dosen saat ini belum mampu memenuhi tuntutan dari tujuan pendidikan. Latar belakang Pendidikan Umum yang terkait dengan Mata Kuliah yang diajarkan kurang relevan, karena masih ada dosen tidak memiliki kualifikasi akademik sesuai dengan jenis materi yang diajarkan. Hal ini akan mempengaruhi kedalaman penerimaan materi oleh perwira siswa.

Dosen sebagai tenaga pendidik memiliki peran sentral dalam proses transformasi pengetahuan kepada peserta didik. Hal ini terjadi melalui suatu proses pembelajaran yaitu suatu proses interaksi perwira siswa dengan dosen dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Dosen dalam interaksi ini adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat.

Dalam rangka mewujudkan peran dan fungsinya tersebut, dosen harus memiliki kualifikasi akademik minimum dan sertifikasi pendidik profesional sesuai dengan jenjang kewenangan mengajarnya. Amanat tersebut secara jelas tertuang dalam pasal 46 ayat 2 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yaitu bahwa dosen harus memiliki kualifikasi akademik minimum: (a) lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana; dan (b) lulusan program doktor untuk program pascasarjana.

c) Bidang Keahlian Dosen. Kelemahan yang masih harus ditangani dalam hal data ketersediaan dosen adalah kecocokan antara keahlian dosen dengan mata kuliah yang diajarkan. Dalam hal ini terdapat perbedaan kedalaman antara data kebutuhan mata kuliah yang diajarkan dengan data penyediaan dosen sesuai disiplin ilmu yang dimiliki.

Tabel 3
Disiplin Ilmu Magister Dosen Seskoad Tahun 2016

No	Jabatan	S-2	Disiplin Ilmu				
			Manajemen SDM	Manajemen	Master Sains	Master Hukum	Master Pertahanan
1	Dosen Utama	10	10	-	-	-	-
2	Dosen Madya	9	3	3	2	1	-
3	Dosen Muda	1	-	-	-	-	1
	Jumlah	20	13	3	2	1	1

Sumber : Sdirbindik Seskoad, Juni 2016 (diolah)

Dari tabel 3 tersebut dapat terlihat bahwa latar belakang pendidikan umum yang terkait dengan

mata kuliah yang diajarkan kurang relevan, karena masih ada dosen tidak memiliki kualif kasi akademik sesuai dengan jenis materi yang diajarkan. Hal ini akan mempengaruhi kedalaman penerimaan materi oleh Serdik dalam proses pembelajaran.

Dalam pelaksanaan kurikulum pendidikan reguler Seskoad, mata kuliah yang diampu oleh dosen disesuaikan dengan latar belakang pendidikan/kualif kasi akademik dosen. Kualif kasi akademik ini dibutuhkan untuk dosen sesuai dengan jenis mata kuliah/mata pelajaran yang akan diberikan kepada Serdik. Dari data ketersediaan dosen di Seskoad, terlihat bahwa masih terdapat dosen yang mengampu suatu mata kuliah/mata pelajaran yang tidak relevan dengan latar belakang pendidikan umum dosen atau berdasarkan kualif kasi akademiknya. Sementara menurut ketentuan standar nasional pendidikan, bahwa pendidik harus memiliki kualif kasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Hal ini dibutuhkan dalam rangka pencapaian tugas-tugas keluaran pendidikan yang tertuang dalam kurikulum pendidikan reguler Seskoad.

d) Pengalaman Penugasan. Dari fakta yang ada, masih terdapat dosen yang mengampu suatu mata kuliah/mata pelajaran hanya berdasarkan referensi yang digunakan. Belum diimbangi dengan pengalaman tugas sesuai dengan topik yang dibahas. Sebagai salah satu contoh, dalam memberikan mata kuliah/mata pelajaran tentang bencana alam. Dosen pengampu tidak memiliki pengalaman terlibat dalam

penanggulan bencana, sehingga belum memberikan pemahaman terhadap materi yang diajarkan. Oleh karena itu, seyogyanya potensi tersebut sudah diperoleh melalui pengalaman penugasan sebelum menjadi dosen Seskoad.

b. Desain Pembangunan Pangkalan dosen Dalam Mendukung Penyelenggaraan Dikreg Seskoad.

1) Pangkalan dosen sebagai bagian dari Pangkalan Data di Lembaga Pendidikan. Sesuai dengan UU Nomor 12 Tahun 2012 mengamanatkan kelengkapan data perguruan dan pendidikan tinggi dalam istilah pangkalan data pendidikan tinggi atau sering disingkat PD DIKTI yang diatur dalam pasal 56, yang mengandung beberapa pengertian berikut :

a) Pangkalan data pendidikan tinggi merupakan kumpulan data penyelenggaraan pendidikan tinggi seluruh perguruan tinggi yang terintegrasi secara nasional.

b) Pangkalan data pendidikan tinggi berfungsi sebagai sumber informasi bagi;

(1) Lembaga Akreditasi, untuk melakukan akreditasi program studi dan perguruan tinggi.

(2) Pemerintah, untuk melakukan pengaturan, perencanaan, pengawasan, pemantauan, dan evaluasi serta pembinaan dan koordinasi program studi dan perguruan tinggi.

(3) Masyarakat, untuk mengetahui kinerja program studi dan perguruan tinggi.

- c) Pangkalan data pendidikan tinggi dikembangkan dan dikelola oleh Kementerian atau dikelola oleh lembaga yang ditunjuk oleh Kementerian.
- d) Penyelenggaraan perguruan tinggi wajib menyampaikan data dan informasi penyelenggaraan perguruan tinggi serta memastikan kebenaran dan ketepatannya.



Terlihat dari uraian di atas, bahwa pangkalan data pendidikan tinggi merupakan amanat undang-undang yang harus dibangun, dipelihara dan dipergunakan untuk perbaikan berkelanjutan baik bagi perguruan tinggi maupun pendidikan tinggi secara keseluruhan. Upaya perbaikan berkelanjutan ini harus selalu diletakkan dalam peningkatan kualitas pengelolaan baik perguruan maupun pendidikan tinggi. Hal ini berarti bahwa pangkalan data pendidikan tinggi yang dikelola oleh Kemenristek Dikti merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kumpulan pangkalan data yang ada di perguruan tinggi secara nasional.

Dengan mengadopsi pangkalan data pendidikan tinggi tersebut, maka konsep pangkalan dosen Seskoad

juga merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pengelolaan data Perwira TNI AD potensial dosen yang dikelola oleh Staf Personel Angkatan Darat. Hal ini disebabkan karena bila berbicara mengenai kualitas lulusan pendidikan, maka tidak bisa terlepas dari profesionalisme dosen. Dosen sebagai salah satu komponen pendidikan berperan sangat besar dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas, karena dosen dalam proses mengajar berhadapan langsung dengan para peserta didik dalam arena proses belajar mengajar. Di arena inilah dosen berinteraksi dengan peserta didik, sehingga sebagai profesional dosen dituntut untuk memiliki sejumlah persyaratan dan kompetensi agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Untuk mengetahui informasi terkait dengan Pamen TNI AD yang dapat memenuhi persyaratan dan kompetensi sebagai dosen tersebut, maka data perwira TNI AD yang dikelola oleh Staf Personel Angkatan Darat harus selalu diberdayakan. Dengan perkataan lain, pemanfaatan data perwira potensial dosen dilakukan untuk peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan reguler Seskoad.

2) Analisis *Value Chain* terhadap konsep pangkalan dosen.

Untuk memahami proses pengelolaan *database* rekam jejak perwira TNI AD yang potensial dosen, maka dilakukan suatu analisa dengan menggunakan analisis *Value Chain*. Analisis *value chain* digunakan untuk memetakan seluruh proses pengelolaan data, baik pada aktivitas utama maupun pada aktivitas pendukung. Aktivitas-aktivitas yang berada dalam *value chain* terhadap konsep pangkalan dosen yaitu :

a) Aktifitas Utama (*Primary Activities*). Ada lima kategori aktivitas utama yang diperlukan dalam

pengelolaan data pada konsep pangkalan dosen, yaitu :



(1) *Inbound Logistics.* Aktivitas yang berhubungan penerimaan dan penyimpanan data ke *database* Pangkalan dosen. Aktivitas ini dimulai dengan penerimaan data perwira TNI AD potensial dosen yang dimulai ketika lulus pendidikan pertama, baik Akmil maupun Dikmapa PK hingga saat penugasan terakhir.

(2) *Operations.* Data awal yang tersimpan pada *database*, kemudian dilakukan proses editing yang meliputi pengidentifikasian data sesuai klasifikasi berdasarkan data terkait dengan kedosenan seperti klasifikasi psikologi, prestasi akademik, pengalaman penugasan dan proses meng-up date data yang disesuaikan dengan perkembangan terbaru seperti adanya perubahan klasifikasi psikologi, penambahan kualifikasi akademik, dan penambahan pengalaman penugasan, serta aktivitas-aktivitas yang mendukung peningkatan kualitas perwira TNI AD untuk menjadi dosen maupun kegiatan akademik dalam penilaian angka kredit dosen.

(3) *Outbound Logistics.* Data yang terdapat dalam *database* pangkalan dosen, selanjutnya disimpan dan informasi ini didistribusikan kepada pengguna (Staf Personel Angkatan Darat dan lembaga pendidikan TNI AD) agar selalu dapat di-up date data mengenai perwira yang bersangkutan, terutama pengalaman penugasan saat berada di lembaga pendidikan tersebut.

(4) *Marketing and Sales.* Aktivitas yang berhubungan dengan penyediaan informasi yang dapat digunakan oleh lembaga pendidikan dan pimpinan untuk menentukan keputusan manajemen dalam hal penempatan jabatan dosen di Seskoad. Dalam aktivitas ini dipengaruhi oleh kebutuhan dosen berdasarkan data rekam jejak perwira TNI AD yang potensial dosen, nilai angka kredit dosen dalam kegiatan akademik yang berlangsung di lembaga pendidikan.

(5) *Service.* Semua aktivitas yang berhubungan dengan sistem penyediaan data dan informasi sehingga dapat mendukung dalam proses pemanfaatan data dan informasi oleh pengguna. Hal ini berarti bahwa penyediaan informasi dapat dilakukan dengan meningkatkan pelayanan penyediaan data melalui perkembangan teknologi informasi. Untuk mendapatkan teknologi informasi yang tepat dalam mendukung proses pengelolaan data tersebut, sebelumnya dilakukan proses

penelitian dan pengembangan (*research and development*) bidang material. Dalam hal ini, untuk mendukung pelayanan data dan informasi yang diperlukan melalui penggunaan teknologi berbasis *web* (*online*), sehingga data yang berada di lembaga pendidikan dan terintegrasi secara terpusat pada data yang berada di Spersad dapat diakses oleh pengguna (dalam hal ini Lemdik maupun Spersad).

- b) Aktivitas Pendukung (*Support Activities*). Aktivitas yang mendukung semua aktivitas utama, yaitu :

(1) *Procurement*. Aktivitas untuk mendukung pengelolaan data rekam jejak perwira TNI AD dalam bentuk Pangkalan dosen, maka diperlukan aplikasi sistem pengelolaan *database*, seperti *software* dan *hardware* pendukung sistem pengelolaan data, peralatan pendukung dan fasilitas lain melalui proses pengadaan. Setiap pengadaan berdasarkan kebutuhan yang tepat dan sesuai dengan desain pembangunan sistem informasi yang direncanakan.

(2) *Technology Development*. Terdiri dari sejumlah kegiatan-kegiatan yang mendukung pengelolaan data, dengan memanfaatkan teknologi informasi yang digunakan dalam menyiapkan data dan informasi serta teknologi yang dapat mendistribusikan data. Hal ini dapat dilakukan melalui penelitian dan pengembangan yang berkaitan dengan pembangunan aplikasi sistem informasi.

(3) *Human Resource Management.*

Terdiri dari aktivitas-aktivitas yang meliputi manajemen SDM seperti perencanaan SDM, pemetaan kebutuhan SDM, pendidikan dan pelatihan untuk mendukung kegiatan pengelolaan data. Hal ini berarti bahwa dalam menjalankan aplikasi sistem informasi yang telah dibangun, maka dibutuhkan SDM yang mampu menjalankan sistem informasi tersebut agar setiap saat dapat diberdayakan.

(4) *Firm Infrastructure.* Terdiri dari sejumlah infrastruktur yang mendukung dalam pembangunan aplikasi sistem informasi yang direncanakan. Artinya seluruh fasilitas yang dapat mendukung jalannya sistem yang diterapkan baik yang berada di Lemdik maupun yang berada di Spersad.

Pusat dari teori *value chain* adalah konsep *margin*. *Margin* adalah nilai dari suatu data yang sudah diolah dan tersimpan dalam *database* pangkalan dosen. Data yang sudah diorganisasikan/diolah akan menjadi suatu informasi, sehingga mempunyai arti. Selanjutnya, informasi yang terdiri dari data yang sudah diolah akan memiliki nilai dan mulai bermanfaat bagi yang menggunakannya. Analisis *value chain* terhadap konsep pangkalan dosen Seskoad seperti terlihat pada gambar berikut :

Gambar 3.
Model Analisis *Value Chain* Konsep Pangkalan dosen



Dari hasil analisis *value chain* tersebut, maka konsep pembangunan pangkalan dosen mengacu kepada unsur dan sub unsur dari *value chain* seperti adanya kegiatan utama yang meliputi kegiatan pencarian, penyimpan, pengolahan dan penyajian data. Selanjutnya untuk mendukung kegiatan utama, maka perlu disiapkan aplikasi sistem informasi sumber daya manusia berbasis *web* (*online*) dan infrastrukturnya. Dengan demikian, konsep pembangunan pangkalan dosen tidak terlepas dari penelitian dan pengembangan mengenai aplikasi sistem teknologi informasi yang akan diterapkan, baik pengelolaan data yang ada di lembaga pendidikan TNI AD maupun yang terintegrasi di Spersad.

11. Pembahasan.

Dari hasil analisis sebelumnya, maka diperlukan suatu gagasan yang perlu dibahas dalam rangka menciptakan suatu konsep pangkalan dosen. Pangkalan dosen tersebut merupakan basis perencanaan kebutuhan dosen, sehingga keberadaan dosen Seskoad nantinya diharapkan benar-benar mampu menjaga kualitas penyelenggaraan pendidikan reguler Seskoad.

a. **Konsep Pangkalan dosen sebagai wadah ketersediaan dosen Seskoad.**

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia merupakan serangkaian proses yang mencakup pada pengumpulan bahan, peringkasan, dan penganalisaan data yang berhubungan erat dengan manajemen SDM dan perencanaan SDM. Sistem informasi SDM dirancang untuk membantu para manajer membuat keputusan yang lebih efektif. Konsep pangkalan dosen berupa pengelolaan data dosen yang berada secara terpusat di Spersad dan pengelolaan data kegiatan akademik dosen yang berada di lembaga pendidikan TNI AD.

1) Konsep pangkalan dosen yang berada secara terpusat. Hal ini merupakan kegiatan pengelolaan *Database* rekam jejak perwira TNI AD yang berada secara terpusat. Dalam penerapan Sistem Informasi SDM dalam bentuk pangkalan dosen Seskoad berupa *database* rekam jejak Perwira TNI AD yang potensial dosen mulai dari lulus pendidikan pertama (Akmil dan Dikmapa PK), hingga menjadi dosen di Seskoad, yang meliputi:

a) Klasifikasi Psikologi. Proses klasifikasi psikologi merupakan proses pemetaan potensi Pamen TNI AD untuk diprediksi dalam melaksanakan jabatan yang akan diduduki. Proses pemetaan ini akan menghasilkan data atau informasi mengenai potensi seorang Pamen yang akan menduduki jabatan dosen di Seskoad. Karena, pada dasarnya keberhasilan seorang Perwira dalam bertugas sangat ditentukan oleh potensi yang dimiliki. Penelusuran potensi ini untuk mendapatkan Pamen TNI AD yang tepat pada jabatan dosen di Seskoad. Terkait dengan manajemen SDM, proses klasifikasi psikologi merupakan bagian dari proses *talent scouting and development* (pencarian bakat dan pengembangan),

dan pada dasarnya merupakan proses pemetaan potensi Pamen TNI AD. Hasil klasif kasi psikologi merupakan langkah awal dalam pengembangan Pamen TNI AD, agar lembaga pendidikan dan Pamen TNI AD itu sendiri mampu memanfaatkan potensi terbaiknya untuk berkarya sesuai dengan minat dan keahliannya sebagai dosen. Dari hasil pemetaan dosen yang potensial, diharapkan akan dapat meningkatkan motivasi kedosenannya dan membentuk perilaku dosen di kelas dalam mentransfer ilmu kepada Serdik. Karena proses pembelajaran yang terjadi di ruang kelas menjadi fokus dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, untuk pemenuhan kebutuhan dosen Seskoad sangat dipengaruhi oleh klasif kasi psikologi dosen/Gumil yang dimiliki sebagai faktor utama dalam perencanaan kebutuhan dosen Seskoad.

Selain itu, persoalan dosen yang lain terletak pada motivasi kedosenannya yang harus dibenahi, karena motivasi terkait dengan klasif kasi psikologi dosen. Motivasi ini sedikit banyaknya dipengaruhi oleh faktor bakat dan klasif kasi psikologi dosen yang bersangkutan. Oleh karena itu, faktor utama pemenuhan kebutuhan dosen Seskoad adalah harus memiliki klasif kasi psikologi dosen/Gumil, karena hasil klasif kasi psikologi merupakan langkah awal dalam pengembangan karier Perwira TNIAD. Namun, hasil dari klasif kasi psikologi bukanlah sesuatu yang bersifat statis dan sangat memungkinkan adanya perubahan setelah periode waktu tertentu yang dipengaruhi oleh lingkungan penugasan yang beragam, pendidikan yang dapat menambah wawasan dan keterampilan, dan minat yang dapat berubah seiring dengan pengalaman yang diperoleh.

b) Latar Belakang Pendidikan. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 45 dan pasal 46 dinyatakan bahwa seorang dosen wajib memiliki kualif kasi akademik yang diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjanayang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian. Kualif kasi akademik minimum yang harus dimiliki seorang dosen untuk program diploma atau program sarjana adalah lulusan program magister, sedangkan lulusan program doktor untuk program Pascasarjana. Dengan proyeksi Dikreg Seskoad yang akan menghasilkan keluaran pendidikan dengan kualif kasi pemimpin dan staf militer pada level jabatan golongan V/Letkol yang berkarakter, perencana strategi operasi militer matra darat, pangkaji strategi militer dan manajemen pertahanan matra darat, pengkaji lingkungan strategis pada kawasan nasional, regional dan global, akademisi ilmu terapan militer dan pertahanan, pengabdi kepada negara dan bangsa, serta memiliki kesamaptaan jasmani yang samapta dengan kualif kasi akademis sarjana (S-1) dan magister (S-2) serta berstandar nasional pendidikan akan memberikan dampak terhadap kebutuhan dosen yang memiliki kualif kasi akademik. Dalam pelaksanaan pendidikan reguler Seskoad, Mata Kuliah yang diampu oleh dosen disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dosen. Latar belakang pendidikan dosen diperlukan guna meref eksikan kemampuan yang dipersyaratkan bagi dosen sebagai tenaga pendidik pada jenis mata kuliah/ mata pelajaran yang diampunya. Dengan harapan proses pembelajaran di kelas akan menimbulkan

interaksi langsung antara dosen dan Pasis serta dosen mampu merancang dan menyajikan program pembelajaran yang koheren kepada Pasis. Hal ini dibutuhkan dalam rangka pencapaian tugas-tugas keluaran pendidikan yang tertuang dalam kurikulum pendidikan reguler Seskoad. Sehingga faktor latar belakang pendidikan umum mempengaruhi dalam perencanaan kebutuhan dosen Seskoad.



- c) Pengalaman penugasan. Selain membutuhkan dosen yang memiliki latar belakang pendidikan yang relevan dengan mata kuliah/mata pelajaran yang diberikan kepada Serdik, Seskoad sebagai lembaga pendidikan kedinasan juga membutuhkan dosen yang memiliki pengalaman penugasan lapangan yang mendukung dalam proses mengajar. Pengalaman penugasan yang diperoleh untuk dapat menambah pengayaan wawasan dan memperdalam keahlian dosen dalam proses mengajar, terutama terhadap mata kuliah/mata pelajaran dengan keahlian terapan tertentu. Untuk menjadi dosen dibutuhkan pengalaman pada jabatan yang terdapat di satuan jajaran TNI AD. Tanpa hal tersebut akan sulit menemukan calon dosen yang mumpuni. Pengakuan atas pengalaman tersebut

merupakan bagian integral dari proses pembentukan kompetensi dosen sebagai agen pembelajaran. Oleh karena itu, perwira yang berpotensi menjadi dosen perlu direkam data mengenai berbagai penugasan yang selaras dengan arahan karier menjadi dosen di Seskoad.

2) Konsep pangkalan dosen yang berada di lembaga pendidikan. Pengelolaan data kegiatan akademik dosen di lembaga pendidikan yang meliputi :

a) Jam Terbang Dosen. Data dan informasi dosen berdasarkan klasif kasi psikologi, kualif kasi akademik yang dimiliki dan pengalaman penugasan yang bervariasi belum menjamin kompetensi dari seorang dosen untuk mengajar di kelas dalam menghasilkan keluaran pendidikan yang berkualitas. Karena kompetensi dosen dalam berinteraksi akan menentukan kualitas keluaran pendidikan, maka bagaimana cara dosen mentransfer suatu ilmu pengetahuan kepada siswa di kelas merupakan suatu persyaratan yang harus dipenuhi. Hal ini dipengaruhi oleh jam terbang dosen selama melanglang buana dalam dunia pengajaran. Karena tidak seluruh dosen memiliki jam terbang mengajar selama bertugas di lembaga pendidikan. Dengan demikian dibutuhkan data dan informasi mengenai jam terbang dosen dalam hal mengajar. Informasi ini diperoleh melalui data mengenai riwayat penugasan dosen dalam memberikan materi kepada peserta didik, baik dalam bentuk dokumentasi surat perintah maupun dokumentasi lainnya dari riwayat penugasan seorang dosen sebelumnya di lembaga pendidikan. Proses perekaman data jam terbang dosen di Seskoad

dilakukan berdasarkan jumlah SKS yang diampu oleh seorang dosen dalam kegiatan mengajar Pasis selama pendidikan reguler berlangsung.

b) Angka Kredit Dosen. Angka kredit adalah satuan nilai dari butir kegiatan dan atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang dosen dalam rangka pembinaan karier dan jabatan. Dengan menggunakan sistem angka kredit, setiap pendidikan yang ditempuh, karya tulis yang dibuat, pengkajian/penelitian di mana dosen dilibatkan, atau pengabdian masyarakat yang dilaksanakan, sebagai kompetensi-kompetensi dosen yang mendukung perannya dalam manajemen pengetahuan dapat dicatat secara sistematis dan dapat dipergunakan secara kuantitatif sebagai parameter untuk mengukur kompetensi dosen secara matematis dan aktual. Pemberlakuan sistem angka kredit di lingkungan Seskoad dapat bermanfaat untuk mengukur tingkat kemampuan dosen dari segi penguasaan akademik maupun penguasaan pedagogik. Kegiatan-kegiatan akademik yang dilakukan dosen baik atas dasar penugasan maupun inisiatif sendiri yang berkontribusi terhadap kompetensinya dapat dicatat secara sistematis dan dapat dipergunakan untuk operasional pendidikan.

Bagi dosen, angka kredit yang dikumpulkan menjadi parameter kemampuan dosen yang dapat digunakan untuk mengalokasikan dosen yang ada sesuai dengan materi yang diajarkan. Kemampuan dosen mengampu materi tidak lagi berdasarkan persepsi perorangan atau kelompok, tetapi dapat dilakukan secara kuantitatif dengan referensi yang

logis dan berdasar. Merujuk dari Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit Kenaikan Pangkat/Jabatan Akademik Dosen Tahun 2014, unsur dan sub unsur kegiatan jabatan akademik dosen yang dinilai angka kreditnya yang dapat menjadi acuan Seskoad terdiri dari:

- (1) Pendidikan, yang meliputi pendidikan sekolah formal dan memperoleh ijazah/gelar dan pendidikan/pelatihan prajabatan.
- (2) Pelaksanaan pendidikan yang meliputi kegiatan-kegiatan akademik dalam penyelenggaraan pendidikan yang terdiri dari :
 - (a) Melaksanakan perkuliahan.
 - (b) Membimbing seminar Pasis.
 - (c) Membimbing Kuliah Kerja Lapangan (KKL) dan Praktik Kerja Lapangan.
 - (d) Membimbing dalam menghasilkan laporan akhir studi sesuai bidang penugasannya.
 - (e) Bertugas sebagai penguji pada ujian akhir.
 - (f) Membina kegiatan Pasis di bidang akademik, termasuk dalam kegiatan ini adalah membimbing Pasis menghasilkan produk saintifik/karya tulis.
 - (g) Mengembangkan program kuliah yang mempunyai nilai kebaharuan metode dan substansi.

- (h) Mengembangkan bahan pengajaran/bahan kuliah yang mempunyai nilai kebaharuan.
- (i) Menyampaikan orasi ilmiah.
- (3) Pelaksanaan penelitian yang meliputi kegiatan akademik bidang penelitian dan pengembangan, seperti menghasilkan karya ilmiah yang memenuhi kaidah ilmiah dan etika keilmuan.
- (4) Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat yang meliputi peran aktif dalam masyarakat termasuk di antaranya menduduki jabatan struktural, penyuluhan dan pelayanan masyarakat.
- (5) Kegiatan Penunjang tugas dosen yang meliputi kegiatan-kegiatan akademik di luar kegiatan-kegiatan yang sudah disebutkan sebelumnya, termasuk di antaranya berperan aktif dalam pengelolaan jurnal ilmiah, mendapat tanda jasa/penghargaan, dan lain-lain.
- 3) Kelembagaan Pangkalan dosen. Sesuai Pasal 7 Ayat (2) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 50 tahun 2014 tentang sistem penjaminan mutu pendidikan tinggi, bahwa pangkalan data pendidikan tinggi terdiri atas pangkalan data pendidikan tinggi pada tingkat perguruan tinggi yang dibentuk dan dikelola oleh setiap perguruan tinggi dan pangkalan data pendidikan tinggi pada tingkat nasional yang dibentuk dan dikelola oleh Direktorat Jenderal.
- Dengan mengadopsi dari peraturan tersebut, maka konsep kelembagaan pangkalan dosen yang ditawarkan dalam

pengelolaan data dan informasi tentang dosen di lingkungan TNI Angkatan Darat adalah sebagai berikut :

a) Pangkalan dosen pada Staf Personel Angkatan Darat. Pangkalan dosen ini menyimpan data dan informasi tentang perwira TNI AD yang potensial dosen di lembaga pendidikan Seskoad, Akmil dan Lemdikpus jajaran Kodiklat TNI AD maupun yang berada di Lemdikrah yang ada di Rindam. Data ini dibentuk dan dikelola oleh Staf Personel Angkatan Darat. Data dan informasi yang disimpan pada pangkalan dosen di Staf Personel Angkatan Darat sebagian merupakan replika data dan informasi yang tersimpan pada pangkalan dosen di lembaga pendidikan di Seskoad, Akmil dan Kodiklat TNI AD maupun Lemdikrah Rindam, setelah dilakukan verifikasi dan validasi oleh Staf Personel Angkatan Darat. Lembaga pendidikan TNI AD memiliki kewajiban untuk menjamin kebenaran data dan informasi yang disimpan di pangkalan dosen pada lembaga pendidikan TNI AD (Seskoad, Akmil dan Kodiklat TNI AD maupun Lemdikrah Rindam).

Sedangkan data dan informasi yang dikelola dalam pangkalan dosen di Staf Personel Angkatan Darat meliputi data identitas perwira TNI AD yang potensial dosen, meliputi :

(1) Data klasifikasi psikologi sejak lulus Dikma (Akmil maupun Dikmapa PK) hingga pemeriksaan klasifikasi psikologi yang dilakukan sesuai kebutuhan. Hal ini dikarenakan Staf Personel Angkatan Darat memiliki kewenangan untuk mengakses data klasifikasi psikologi perwira TNI AD dari Dinas Psikologi Angkatan Darat, dimana kewenangan ini tidak dimiliki

- oleh lembaga pendidikan TNI AD (Seskoad, Akmil dan Kodiklat TNI AD maupun Lemdikrah Rindam).
- (2) Data riwayat penugasan. Riwayat penugasan yang dimaksud mencakup riwayat penugasan perwira TNI AD selama berkarier, baik di Kotama maupun di lembaga pendidikan.
 - (3) Data kualifikasi akademik, meliputi pendidikan militer dan pendidikan umum.
 - (4) Seluruh data yang dikelola oleh lembaga pendidikan (Seskoad, Akmil dan Kodiklat TNI AD maupun Lemdikrah Rindam).
- b) Pangkalan dosen pada lembaga pendidikan TNI AD (Seskoad, Akmil dan Kodiklat TNI AD maupun Lemdikrah Rindam). Pangkalan dosen ini menyimpan data dan informasi tentang dosen pada masing-masing lembaga pendidikan yang dibentuk dan dikelola oleh lembaga pendidikan yang bersangkutan. Khusus data dan informasi yang dikelola dalam pangkalan dosen Seskoad adalah seluruh kegiatan akademik yang meliputi :
- (1) Data Jam Terbang Dosen. Dengan adanya kegiatan lelang mata pelajaran/mata kuliah untuk mendapatkan dosen yang kompeten dalam mengajar, hal ini menunjukkan bahwa tidak semua pejabat dosen melaksanakan tugas mengajar. Walaupun secara kuantitas telah tersedia dosen yang sesuai dengan DSPP di Seskoad, namun tidak semua pejabat dosen pernah melakukan tugas mengajar. Hal

ini disebabkan karena tidak tersedianya dosen yang memiliki kemampuan untuk melakukan tugas mengajar sesuai dengan materi yang diberikan. Oleh karena itu, data jam terbang dosen dikelola oleh lembaga pendidikan.

- (2) Data Pendidikan. Data kegiatan-kegiatan pendidikan yang dikelola Seskoad tidak terbatas pada latar belakang pendidikan akademik dosen yang diperoleh melalui pendidikan formal, namun kegiatan seminar, pendidikan dan pelatihan yang sepanjang mempunyai fungsi untuk mendukung pelaksanaan pendidikan dan pengajaran.
- (3) Data Pelaksanaan Pendidikan. Data kegiatan-kegiatan pelaksanaan pendidikan meliputi semua kegiatan yang terkait dengan pembelajaran, pembimbingan, pengujian, dan kegiatan peningkatan kompetensi diri selama bertugas di Seskoad. Data tersebut meliputi :
 - (a) Pembimbingan dalam rangka seminar yang dilakukan oleh Pasis.
 - (b) Pembimbingan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) dan Praktik Kerja Lapangan dalam rangka kesiapan KKL Wilhan dan KKL Binsat.
 - (c) Pembimbingan dalam pembuatan laporan KKL Wilhan dan KKL Binsat serta Karya Tulis.
 - (d) Penguji pada ujian akhir, seperti penguji pada pembuatan Naskah Latihan Posko, Karya Tulis dan lain sebagainya.

- (e) Mengembangkan program kuliah yang mempunyai nilai kebaharuan metode dan substansi, dalam bentuk tulisan atau kajian yang merupakan hasil pengembangan inovatif metode pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.
 - (f) Mengembangkan bahan pengajaran/bahan kuliah yang mempunyai nilai kebaharuan, seperti tulisan atau kajian mengenai revisi Hanjar.
 - (g) Menyampaikan orasi ilmiah pada forum kegiatan tradisi akademik seperti orasi ilmiah saat penutupan pendidikan reguler Seskoad.
- (4) Data Pelaksanaan Penelitian. Data ini meliputi data kegiatan akademik bidang penelitian dan pengembangan, seperti menghasilkan karya ilmiah yang memenuhi kaidah ilmiah dan etika keilmuan yang dipublikasikan melalui jurnal maupun majalah pendidikan.
- (5) Data Pelaksanaan Pengabdian kepada Masyarakat. Data kegiatan-kegiatan yang meliputi peran aktif dosen dalam masyarakat termasuk di antaranya penyuluhan dan pelayanan masyarakat yang menunjang tugas pemerintahan maupun tugas TNI berdasarkan bidang keahlian yang dimiliki.

Dengan demikian, data dan informasi dosen dalam kegiatan akademik dikelola dalam pangkalan dosen di Seskoad yang mencakup tugas dosen melaksanakan

Tridharma perguruan tinggi. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, maka peran dan tugas pokok dosen telah berkembang dari yang semula lebih ditekankan pada tugas mengajar menjadi pendidik profesional dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang disebut dengan Tridharma Perguruan Tinggi. Hal ini merupakan satu kesatuan dharma atau kegiatan, karena ketiga dharma tersebut hanya dapat dibedakan tetapi tidak dapat dipisahkan, karena saling terkait dan mendukung satu sama lain.

Dharma pendidikan dan pengajaran akan menghasilkan problematik dan konsep-konsep yang dapat menggerakkan penelitian untuk menghasilkan publikasi ilmiah, sebaliknya dari penelitian dan publikasi ilmiah akan memperkaya dan memperbarui khasanah ilmu untuk digunakan dalam pendidikan dan pengajaran. Hasil penelitian dan publikasi akan menghasilkan bahan pengajaran yang terbaru terus menerus dan mutakhir. Di pihak lain, hasil dharma penelitian akan dapat diaplikasikan dalam dharma pengabdian kepada masyarakat serta berlaku sebaliknya, hasil dharma pengabdian kepada masyarakat akan memberikan inspirasi dan gagasan dalam penelitian. Dengan demikian, bahwa dharma penelitian dapat memberikan sumbangsih cukup besar pada dharma yang lain. Oleh karena itu, tidak berlebihan jika prestasi seorang dosen dalam penelitian dan publikasi menjadi tolok ukur utama yang menggambarkan profesionalisme dosen sebagai ilmuwan, sehingga data dan informasi

tersebut perlu dikelola dalam pangkalan dosen di Seskoad.

- 4) Prinsip Pangkalan dosen. Sebagaimana yang diatur dalam pasal 56 ayat (4) Undang-Undang tentang Pendidikan Tinggi, bahwa pangkalan data pendidikan tinggi berisi data dan informasi penyelenggaraan perguruan tinggi yang wajib disampaikan oleh penyelenggara perguruan tinggi dan wajib dipastikan kebenaran dan ketepatannya oleh perguruan tinggi. Dengan merujuk pada ketentuan tersebut, prinsip yang diterapkan dalam pangkalan dosen Seskoad adalah :
 - a) Kebaharuan. Data dan informasi yang dilaporkan oleh Seskoad kepada Staf Personel Angkatan Darat harus data dan informasi terkini.
 - b) Tepat Waktu. Data dan informasi yang dilaporkan oleh Seskoad disampaikan secara berkala pada waktu yang telah ditentukan.
 - c) Akurasi. Data dan informasi yang dilaporkan oleh Seskoad merupakan data yang benar dan tepat sesuai dengan kondisi Seskoad pada suatu kurun waktu.
 - d) Akuntabilitas. Data dan informasi yang tersimpan dalam pangkalan dosen Seskoad merupakan data dan informasi yang dapat dipertanggungjawabkan kebenaran dan ketepatannya kepada para pemangku kepentingan.
- 5) Peningkatan profesionalitas dosen melalui pembentukan komunitas dosen. Pangkalan dosen dapat berupa komunitas tersendiri bagi dosen. Penugasan yang dilaksanakan dalam lingkup spektrum penugasan yang bersifat khusus pada lingkup komunitas dosen bagi Perwira TNI AD. Dengan harapan Seskoad dapat memperoleh

Pamen TNI AD yang benar-benar tepat berada pada jalur kedosenannya. Dengan demikian, adanya konsep pangkalan dosen ini dapat mengakomodir kebutuhan dosen yang diperlukan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang tertuang dalam kurikulum pendidikan. Staf Umum Angkatan Darat dapat menindaklanjuti sesuai dengan kebutuhan Seskoad akan dosen, sehingga akan lebih mudah menempatkan Perwira sebagai dosen yang berkualitas dan profesional di Seskoad.

Dengan merujuk pada pola pembinaan karier perwira TNI AD, maka pola karier khusus dosen dapat dirancang, dimulai dari lulus pendidikan pertama (Akmil dan Dikmapa PK) yang memberikan gambaran secara kronologis mengenai pendidikan, jabatan, kepangkatan dan penugasan di dalam jalur kedosenannya, meliputi :

- a) Periode pertama dengan masa dinas Perwira 0-3 tahun/Letnan Dua atau mulai dari lulus Pendidikan Pertama (Dikma). Berdasarkan klasifikasi psikologi dan bakat yang dimiliki sebagai seorang tenaga pendidik yang tersimpan dalam *database* pangkalan dosen, selanjutnya seorang perwira diarahkan pada penugasan lapangan sesuai dengan kecabangan maupun jabatan di komando kewilayahan selama MDP 2 hingga 3 tahun. Hal ini dimaksudkan agar perwira yang bersangkutan dapat mendalami kecabangannya dan menambah wawasan pengalaman penugasan dengan berbagai permasalahan yang dihadapinya. Sedangkan untuk membekali kompetensinya melalui berbagai pendidikan spesialisasi kecabangan maupun pendidikan keguruan/kepelatihan dalam rangka meningkatkan ilmu dan pengetahuan dalam bidang kependidikan. Untuk mengetahui potensi yang

mengarahkan talenta atau bakat yang bersangkutan setelah bertugas, maka dilakukan pembimbingan dan konseling. Dengan demikian, perwira yang mempunyai talenta atau bakat di bidang pendidikan untuk selanjutnya dapat menduduki jabatan sebagai instruktur/Gumil di lembaga pendidikan TNI AD.

- b) Periode kedua dengan masa dinas Perwira 4-7 tahun/Letnan Satu hingga Kapten. Perwira yang terpilih sesuai talenta atau bakat, selanjutnya diberikan penugasan di Lembaga Pendidikan TNI AD seperti di Akmil maupun Lemdikpus Kodiklat TNI AD. Hal ini dilakukan untuk pengembangan bakat sebagai tenaga pendidik dan diharapkan Perwira tersebut dapat menguasai tentang proses belajar mengajar di Lembaga Pendidikan. Lama penugasan maksimal 3 tahun, setelah itu kembali ke satuan-satuan kecabangan maupun di komando kewilayahan dengan jabatan golongan VII setingkat Danki dalam rangka memperkaya pengalaman penugasan dan menguasai taktik, teknik di kecabangan masing-masing.
- c) Periode ketiga dengan masa dinas Perwira 12-21 tahun/Mayor hingga Letkol. Setelah Perwira melaksanakan tugas pada jabatan golongan VII di satuan-satuan kecabangan maupun di komando kewilayahan, maka Perwira yang terpilih akan kembali ke Lembaga Pendidikan TNI AD baik di Akmil, Lemdikpus Kodiklat TNI AD dengan jabatan golongan VI dan V sebagai Dansatdik dan Kadep. Tanggung jawab yang semakin bertambah selama periode ini akan mendorong seorang Perwira untuk berusaha meningkatkan kemampuannya sebagai tenaga pendidik dan pengembangan karier

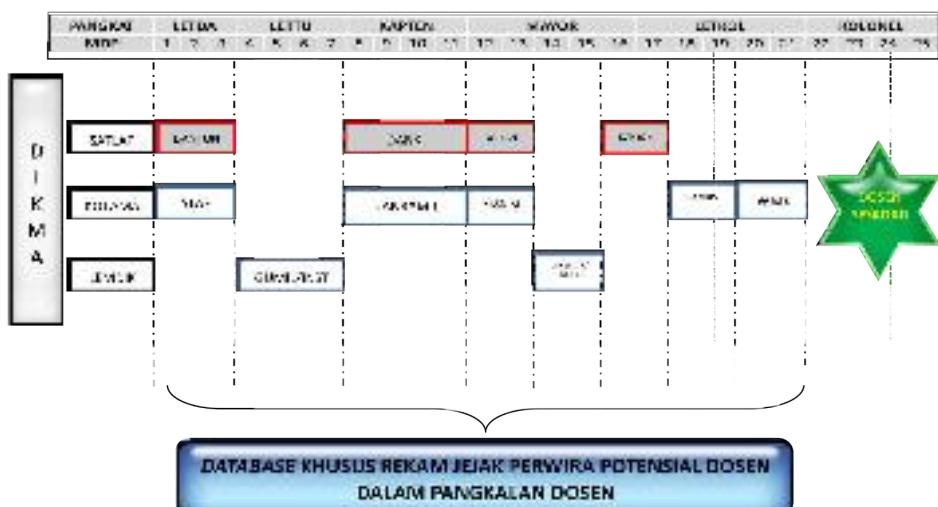
selanjutnya. Setelah itu kembali ke satuan-satuan dengan jabatan golongan V setingkat Danyon di satuan kecabangan dan jabatan Dandim di komando kewilayahannya maupun jabatan di bidang staf pada satuan yang lebih besar dalam rangka memperkaya pengalaman penugasan yang semakin kompleks.

d) Periode keempat dengan masa dinas Perwira 22-25 tahun/Kolonel, setelah Perwira melaksanakan tugas pada jabatan golongan V setingkat Danyon di satuan kecabangan dan jabatan Dandim di komando kewilayahan maupun jabatan di bidang staf pada satuan yang lebih besar, maka Perwira yang terpilih akan ditempatkan di Seskoad dengan jabatan golongan IV sebagai dosen. Penugasan ini mengarah pada pemenuhan kebutuhan dosen yang profesional dalam mengampu materi yang diberikan kepada Pasis.

Pola pembinaan karier yang bersifat khusus pada lingkup komunitas dosen bagi Perwira TNI AD, seperti terlihat pada gambar berikut :

Gambar 4

Pola Karier Khusus Dosen Seskoad



Rekam jejak di TNI AD relatif dinamis dan pendidikan juga memungkinkan seseorang menambah wawasan dan keterampilan yang baru, hal itu sangat memungkinkan adanya perubahan klasifikasi psikologi. Oleh karena itu, diperlukan pemeriksaan klasifikasi psikologi kembali minimal 6 bulan dan maksimal 2 tahun untuk memastikan Perwira tersebut tetap konsisten berada di jalur yang tepat yaitu di jabatan dosen. Hal ini selaras dengan ketentuan dalam Peraturan Kasad Nomor Perkasad/29/VIII/2013 tanggal 19 Agustus 2013 tentang Pedoman tentang Program Penilaian Kompetensi Jabatan (PPKJ) Perwira TNI AD, yang menyatakan bahwa masa berlaku hasil penilaian PPKJ berlaku minimal 6 bulan dan maksimal 2 tahun. Untuk selanjutnya dilaksanakan penilaian ulang untuk mengetahui validitas dan perkembangan selanjutnya. Perwira yang berpotensi sebagai dosen sudah terekam dalam *database* pangkalan dosen. Data tersebut merupakan potensi Perwira yang sudah terpetakan, untuk selanjutnya dimanfaatkan oleh organisasi dalam rangka mengetahui gambaran kinerja sebagai pertimbangan untuk pengambilan keputusan dalam penentuan jabatan di lembaga pendidikan TNI AD, khususnya di Seskoad.

b. Proses Desain Pembangunan Sistem Pangkalan dosen.

Proses desain pembangunan sistem pangkalan dosen dengan memanfaatkan data rekam jejak perwira TNI AD sebagai dasar untuk dapat merancang dan menghasilkan suatu sistem informasi tentang dosen. Dengan mempertimbangkan pentingnya pengelolaan data dan informasi serta proyeksi kebutuhan dosen untuk pengambilan keputusan manajemen di masa mendatang,

maka Staf Umum Angkatan Darat perlu merumuskan suatu konsep pengelolaan data dan informasi tentang dosen melalui pangkalan dosen. Proses desain pembangunan pangkalan dosen ini dirancang melalui :

- 1) Sistem Pengelolaan Data dan Informasi. Pangkalan dosen sebagai *databasedosen*, yang bertujuan menyediakan informasi cepat, tepat dan akurat untuk pengambilan keputusan tentang kebutuhan dosen di Seskoad atau untuk kepentingan manajemen lainnya. Pangkalan dosen adalah sistem pengelolaan data dan informasi tentang rekam jejak Perwira TNI AD yang potensial dosen di Seskoad. Data dan informasi tentang Perwira TNI AD yang potensial dosen seperti yang diuraikan di atas, terus lahir, tercipta dan tidak akan pernah berhenti. Diperlukan upaya untuk pengumpulan data tersebut secara tersistem dan diolah menjadi informasi yang bermakna sesuai dengan kepentingannya. Data Perwira TNI AD yang potensial dosen yang berhasil direkam dan dikumpulkan tidak bisa dibiarkan menumpuk tanpa dikelola secara efektif. Sehubungan dengan itu, diperlukan kemampuan tertentu untuk mengelola data tersebut untuk ditransformasi menjadi informasi. Tanpa kemampuan untuk mengelola data dan mentransformasikannya menjadi informasi sesuai dengan kebutuhan, data tersebut tidak akan berguna dan tidak mungkin menjadi aset. Padahal informasi yang dibutuhkan oleh Seskoad dalam menentukan dosennya, sangat diperlukan dalam mengisi jabatan dosen di Seskoad. Untuk itu, maka diperlukan suatu sistem untuk mengekstraksi data agar menjadi informasi bermakna, bila tidak, maka data tersebut tidak akan menjadi aset untuk pengembangan Seskoad ke depan.

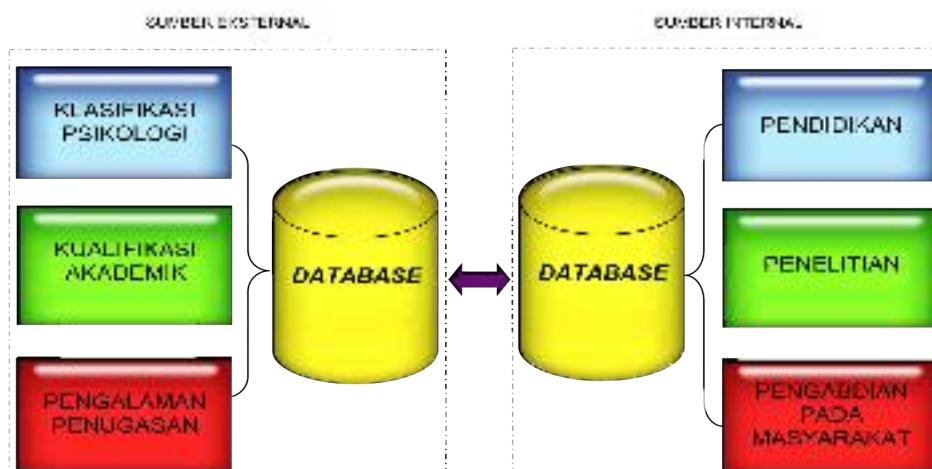
Melalui sistem informasi, pengguna data dan pembuat program aplikasi dapat saling berbagi data, dan juga memungkinkan data yang sama untuk dimanfaatkan dalam sejumlah program aplikasi yang berbeda. Sehubungan dengan itu, maka pembangunan sistem informasi tentang dosen adalah suatu kebutuhan mendasar dalam era teknologi informasi ini. Setiap lembaga pendidikan dituntut memiliki perangkat lunak untuk pengelolaan datanya dalam sistem informasi yang handal. Sebuah keharusan bagi lembaga pendidikan untuk menjaga mutu penyelenggaraan pendidikan dalam sistem informasi dosen, bila tidak difasilitasi dengan informasi yang tepat, cepat dan akurat akan menghasilkan perencanaan yang kurang tepat. Sistem informasi yang diterapkan dengan menggunakan perangkat lunak. Sebagai perangkat lunak, data yang diolah dalam sistem ini berbentuk sistem basis data.

- 2) Komponen Sistem Informasi SDM dengan konsep Pangkalan dosen. Komponen sistem informasi tentang dosen terdiri dari sistem *input* dan *output* dosen, serta *database* sistem informasi rekam jejak perwira TNI AD potensial dosen, yang meliputi :
 - a) Sumber data internal. Berisi *database* yang mengidentifikasi perwira TNI AD yang berada di lingkungan Seskoad yang diproyeksi sebagai calon dosen untuk mengampu suatu mata kuliah sesuai dengan bidang keahliannya.
 - b) Sumber data eksternal. Sistem ini mengumpulkan data perwira TNI AD di luar lingkungan Seskoad untuk mengakomodir kebutuhan jabatan dosen di Seskoad. Sumber ini berasal dari Pangkalan dosen yang dikelola oleh Staf Personel Angkatan Darat.

- c) Database dosen. Berisi data rekam jejak kegiatan akademik dosen Seskoad yang meliputi kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat beserta sub kegiatannya.

Sumber internal dan eksternal tersebut telah mencakup keseluruhan indikator yang dipersyaratkan untuk menjadi dosen. Oleh karena itu, perolehan dan pencarian data dan informasi sebanyak mungkin sangat diperlukan untuk mencapai harapan-harapan yang diinginkan. Agar analisis penentuan kebijakan dan keputusan dari pimpinan dapat memberikan alternatif-alternatif yang sebaik-baiknya, diperlukan informasi yang lengkap, benar dan *up to date*. Karena data yang telah diolah menjadi informasi selalu dibutuhkan, maka informasi perlu disusun dan disimpan secara sistematis agar mudah ditemukan kembali dengan cepat manakala dibutuhkan.

Gambar 5.
Desain Pembangunan Sistem Pangkalan dosen Seskoad



Uraian tentang sistem pengelolaan basis data yang disebutkan di atas adalah gambaran tentang data dan pengelolaannya sebagai suatu informasi bagi Seskoad dan Staf Personel Angkatan Darat. Di lingkungan lembaga pendidikan Seskoad akan tumbuh data tentang dosen setiap saat, terutama data mengenai kegiatan pelaksanaan pendidikan, sehingga diperlukan upaya tersistem untuk memilah data tersebut agar sesuai dengan kebutuhannya. Sekumpulan data dipilih, dikumpulkan, diintegrasikan, dan diolah yang akan dijadikan informasi untuk pengambilan keputusan dan masukan pada sistem perencanaan dalam rangka mengkomunikasikan perihal dosen di lembaga pendidikan Seskoad kepada seluruh pengguna sistem. Sebagai sebuah pangkalan data, pangkalan dosen bukan hanya sekedar kumpulan data tentang rekam jejak perwira TNI AD yang potensial dosen, tetapi juga sebagai basis dalam perencanaan SDM, dan sekaligus bahan untuk pengambilan keputusan dalam pengembangan karier perwira TNI AD selanjutnya. Hal ini disebabkan, karena dalam sistem pangkalan dosen, setiap data dan informasi dosen dalam kegiatan akademik di lembaga pendidikan akan dapat diinformasikan secara cepat, tepat dan akurat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

12. Kesimpulan.

Dari hasil analisa dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Penyediaan tenaga pendidik (dosen) di lembaga pendidikan TNI AD secara kuantitas telah sesuai dengan pola manajemen SDM, namun secara kualitas ketersediaan tenaga pendidik (dosen) belum terpenuhi. Hal ini disebabkan karena data dan informasi SDM dosen belum dikelola dengan baik. Akibatnya tidak diketahui kapabilitas perwira TNI AD saat ini yang potensial dosen guna mengisi jabatan dosen di Seskoad.
- b. Seskoad sebagai lembaga pendidikan pengembangan umum tertinggi Angkatan Darat dalam menjawab tuntutan ketersediaan Pamen TNI AD yang potensial menjadi dosen Seskoad melalui konsep pangkalan dosen. Konsep pangkalan dosen berupa :
 - 1) Pengelolaan data secara terpusat, yang berisi *database* rekam jejak Perwira TNI AD yang meliputi pengelolaan data :
 - a) Klasifikasi psikologi Gmil/dosen.
 - b) Latar belakang Pendidikan Umum yang ada relevansinya dengan Mata Kuliah/Mata Pelajaran yang diberikan.
 - c) Pengalaman penugasan yang sesuai dengan Mata Kuliah/Mata Pelajaran yang ada.
 - 2) Pengelolaan data yang berada di Lembaga Pendidikan, yang berisi *database* kegiatan akademik dosen yang meliputi pengelolaan data :

- a) Jam terbang dosen.
 - b) Angka Kredit Dosen.
- c. Konsep kelembagaan pangkalan dosen yang ditawarkan dalam pengelolaan data dan informasi tentang dosen di lingkungan Angkatan Darat adalah sebagai berikut :
- 1) Pangkalan dosen pada Staf Personel Angkatan Darat. Pangkalan dosen ini menyimpan data dan informasi tentang perwira TNI AD yang potensial dosen di lembaga pendidikan TNI AD (Seskoad, Akmil dan Kodiklat TNI AD maupun Lemdikrah Rindam), dibentuk dan dikelola oleh Staf Personel Angkatan Darat. Data dan informasi yang disimpan pada pangkalan dosen di Staf Personel Angkatan Darat sebagian merupakan replika data dan informasi yang tersimpan pada pangkalan dosen di lembaga pendidikan Seskoad dan Akmil, setelah dilakukan verifikasi dan validasi oleh Staf Personel Angkatan Darat.
 - 2) Pangkalan dosen pada lembaga pendidikan TNI AD (Seskoad, Akmil dan Kodiklat TNI AD maupun Lemdikrah Rindam). Pangkalan dosen ini menyimpan data dan informasi tentang dosen pada masing-masing lembaga pendidikan yang dibentuk dan dikelola oleh lembaga pendidikan yang bersangkutan.
- d. Proses desain pembangunan pangkalan dosen dengan memanfaatkan data rekam jejak perwira TNI AD sebagai dasar untuk dapat merancang dan menghasilkan suatu sistem informasi tentang dosen. Proses desain pembangunan pangkalan dosen ini dirancang melalui :
- 1) Sistem Pengelolaan Data dan Informasi mengenai Pamen TNI AD yang potensial dosen.
 - 2) Komponen Sistem Informasi SDM dengan konsep pangkalan dosen terdiri dari :

- a) Sumber data internal. Berisi *database* yang mengidentifikasi perwira TNI AD yang berada di lingkungan Seskoad yang diproyeksi sebagai calon dosen untuk mengampu suatu mata kuliah sesuai dengan bidang keahliannya.
- b) Sumber data eksternal. Sistem ini mengumpulkan data perwira TNI AD di luar lingkungan Seskoad untuk mengakomodir kebutuhan jabatan dosen di Seskoad. Sumber ini berasal dari Pangkalan dosen yang dikelola oleh Staf Personel Angkatan Darat.
- c) *Database* dosen. Berisi data rekam jejak kegiatan akademik dosen Seskoad yang meliputi kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat beserta sub kegiatannya.

Dengan memanfaatkan sistem informasi sumber daya manusia berbasis *web* (*online*), memungkinkan bagi Staf Personel Angkatan Darat dan Seskoad untuk menjalankan penjaminan mutu sumber daya manusia secara konsisten dan berkelanjutan sehingga dapat tercipta suatu proses pembelajaran dan keluaran pendidikan yang bermutu.

13. Saran.

Dalam rangka memenuhi ketersediaan dosen di Seskoad perlu disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

- a. Perlu pembangunan sistem aplikasi data dan informasi para Pamen TNI AD yang potensial dosen, baik yang terintegrasi di Staf Personel Angkatan Darat maupun data dan informasi dosen yang berada di lembaga pendidikan TNI AD (Seskoad, Akmil dan Kodiklat TNI AD maupun Lemdikrah Rindam).
- b. Perlu adanya suatu sistem penilaian angka/nilai kredit dosen yang akurat dan mudah diterapkan di Seskoad dan tersimpan dalam pangkalan dosen Seskoad.

c. Dalam rangka mengakomodir data dosen di Seskoad, mohon kajian ini ditindaklanjuti dengan penelitian dan pengembangan (Litbang) bidang materiil, agar diperoleh suatu sistem informasi SDM yang dapat mengakomodir data perwira TNI AD yang potensial menjadi dosen Seskoad.

Bandung, Juli 2016
Komandan Seskoad,



Pratimun, S.Sos
Mayor Jenderal TNI

DAFTAR PUSTAKA

Aturan perundang-undangan :

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Peraturan Kementerian Riset dan Teknologi Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2014 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Surat Keputusan Panglima TNI Nomor Kep/809/X/2015 tanggal 7 Oktober 2015 tentang Petunjuk Induk Pendidikan Prajurit TNI.

Surat Keputusan Kasad Nomor Kep/683/IX/2015 tanggal 18 September 2015 tentang Bujuklak tentang Metode Pengajaran.

Surat Keputusan Kasad Nomor Kep/686/IX/2015 tanggal 18 September 2015 tentang Bujuknis tentang Tenaga Pendidik.

Peraturan Kasad Nomor Perkasad/25/VIII/2013 tanggal 19 Agustus 2013 tentang Pedoman Pola Pembinaan Karier Perwira TNI AD.

Peraturan Kasad Nomor Perkasad/29/VIII/2013 tanggal 19 Agustus 2013 tentang Pedoman Program Penilaian Kompetensi Jabatan (PPKJ) Perwira TNI AD.

Buku :

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. P.T. Remaja Rosdakarya : Bandung.

Dirjen Dikti Kemendiknas. 2010. Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi. Kemediknas : Jakarta.

- Hamalik. 2004. *Prose Belajar Mengajar*. Penerbit Bumi Aksara : Jakarta.
- Hunger, J.D., Wheelen, T. 2003, *Manajemen Strategis*, diterjemahkan oleh Julianto Agung S., Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Justine T. Sirait. 2007. *Memamahi Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. P.T. Grasindo : Jakarta.
- Jogiyanto, H.M. 2005. *Sistem Teknologi Informasi. Pendekatan Terintegrasi : Konsep Dasar, Teknologi, Aplikasi, Pengembangan dan Pengelolaan*. Edisi II, Yogyakarta : Penerbit Andi
- Malayu S.P, Hasibuan, H. Drs. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Masyuri dan Zainuddin. 2008. *Metodologi Penelitian, Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Penerbit PT. Ref ka Aditama : Bandung.
- Miles, M.B. dan Huberman, A.M. 2007. *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*. UI Press. Jakarta.
- Lexy Moleong. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nasution, S. 2006. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Penerbit Bumi Aksara : Jakarta.
- Purwanto, M. Ngalim. 2006. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Ruky, Achmad. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Robert G. Murdick, dkk. 1991. *Sistem Informasi Untuk Manajemen Modern*. Penerbit Erlangga : Jakarta.
- Seskoad. 2016. *Kajian Tentang Kebutuhan Dosen/Patun Seskoad Sesuai Disiplin Ilmu Guna Menyikapi Perubahan Kurikulum Pendidikan Seskoad*. Seskoad : Bandung.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Pradnya Paramitha: Jakarta.
- Suharsimi Arikunto. 1997. *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta

DAFTAR PERSONEL TIM POKJA KAJIAN
PANGKALAN DOSEN SESKOAD

NO URUT	NAMA	PANGKAT/GOL, KORPS, NRP/NIP	JABATAN	KET
1	2	3	4	5
1.	Pratimun, S.Sos.	Mayor Jenderal TNI	Komandan Seskoad	Narasumber
2.	Kurnia Dewantara	Brigadir Jenderal TNI	Wadan Seskoad	Narasumber
3.	Yudi Zanibar, S.I.P.	Kolonel Inf 30463	Dirbinjianbang Seskoad	Narasumber
4.	Rimbo Karyono, S.I.P., M.M.	Kolonel Inf 30815	Dirbinlem Seskoad	Narasumber
5.	Setiyo Santoso, S.I.P.	Kolonel Kav 32385	Wadirbinjianbang Seskoad	Kapokja
6.	Wasono, S.Sos., M.Hum.	Kolonel Inf 30809	Dosen Utama Seskoad	Wakapokja
7.	Sujeidi Faisal, S.T., M.Han.	Mayor Arh 1100001 8070375	Pabandya Jianbang Ilpengtek/ Sospol Sdirbinjianbang Seskoad	Sekretaris I
8.	Arie Prasetyo W.B.	Kapten Inf 1104001 7380880	Pabanda Jianbang Ilpengtek/ Sospol Sdirbinjianbang Seskoad	Sekretaris II
9.	Dede Indrazat	Kolonel Inf 32348	Dosen Utama Seskoad	Anggota
10.	Abdi Iman Sakti Zebua, S.H., M.M.	Kolonel Inf 190000 6790865	Kabidjianbang Juang Doktrinorg Sdirbinjiani-anbang Seskoad	Anggota
11.	Budi Hariswanto, S.Sos.	Kolonel Czi 192004 4060370	Kabidjianbangdik Sdirbinjianbang Seskoad	Anggota
12.	Tatang Subarna	Kolonel Inf 1193007 2160769	Kabidjianbang Stra-ops Sdirbinjian-bang Seskoad	Anggota
13.	Hendrianus, S.I.P.	Kolonel Inf 32282	Kabidjianbang Terjemen Sdirbin-ji-anbang Seskoad	Anggota
14.	Arie Subekti, S.A.P.	Kolonel Inf 31628	Kabidjianbang Ilpengtek/Sospol Sdirbinjianbang Seskoad	Anggota

1	2	3	4	5
15.	Syamsul Bahri MA.	Letkol Arm 523622	Kabagminjianbang Sdirbinjianbang Seskoad	Anggota
16.	Ridwan Ali Abdul, S.Sos., M.Sc.	Mayor Czi 1100004 9341078	Pabanda Jianbang Straops Sdirbin-jian- bang Seskoad	Anggota
17.	Dani Indrajaya	Mayor Inf 1102003 2490779	Pabanda Jianbang Straops Sdirbin-jian- bang Seskoad	Anggota
18.	Edwin Charles	Mayor Inf 1101003 6120878	Pabandajianbang Terjemen Sdirbin-ji- anbang Seskoad	Anggota
19.	Sumarjo	Kapten Cpl 587717	Kaurjianbang Sdirbinjianbang Seskoad	Anggota
20.	Moh. Rianto	Kapten Cku 21950323840973	Kaurminjianbang Sdirbinjianbang Seskoad	Anggota
21.	Susie Kriswulandari	Penata Muda III/a 1973052019970 32001	Batimin Urdal Sdirbinjianbang Seskoad	Anggota
22.	Subagio	Sertu 3197049475 0777	Turmin Sdirbinjian- bang Seskoad	Pendukung
23.	Asep Cahyawan	Pengatur Tk. I II/d 1970071719931 21001	Operator Komputer Bidjianbang Dik Sdirbinjianbang Seskoad	Pendukung
24.	Sri Astutik	Pengatur Tk. I II/d 1970050519920 32007	Operator Komputer Bidjianbang Juang- doktrinorg Sdirbinji- anbang Seskoad	Pendukung
25.	Albert Parlindungan	Pengatur II/c 1982101620050 11003	Operator Komputer Bidjianbang Straops Sdirbinjianbang Seskoad	Pendukung