

# KOMPETENSI DOSEN SESKOAD DALAM RANGKA MENJAWAB TUNTUTAN KURIKULUM PENDIDIKAN

## BAB I PENDAHULUAN

### 1. Umum.

a. Pengaruh globalisasi serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah mempengaruhi segala sendi kehidupan di seluruh dunia. Tidak terkecuali juga dunia kemiliteran sebagai salah satu institusi yang paling banyak menggunakan produk atau teknologi hasil perkembangan ilmu pengetahuan. Dari hari ke hari, tercipta berbagai jenis dan macam teknologi untuk memenuhi kebutuhan militer, antara lain sistem senjata (*weapon system*), sistem pengintaian (*reconnaissance system*) dan sistem dukungan (*sustainment system*). Jenis-jenis ancaman pun mengalami banyak pergeseran yang mengharuskan diambilnya berbagai langkah antisipasi yang jauh berbeda dari tahun-tahun sebelumnya. Ancaman perang berupa perang konvensional lambat laun berkembang menjadi ancaman dalam bentuk lain. Istilah-istilah seperti *assymetris war* dan *proxy war* lambat laun mulai akrab ditelinga kita dan menjadi topik pembahasan di berbagai media informasi baik cetak maupun digital. Proyeksi keamanan di kawasan Asia Pasifik di masa yang akan datang juga menuntut kesiapan Indonesia di segala bidang khususnya bidang pertahanan. Berdasarkan situasi yang ada, maka dapat diperkirakan beberapa hal yang tetap ada pada isu mengenai keamanan di kawasan Asia Pasifik hingga 25 tahun mendatang. Pertama, hegemoni kekuatan besar di kawasan ini akan tetap

ada. Baik itu Amerika Serikat, China, Rusia, Jepang, maupun India. Amerika Serikat dan Jepang di satu sisi dan China, Rusia (dan mungkin India) di sisi lain masih akan memainkan perannya dalam konsep keseimbangan kekuatan (*balance of power*) sesuai dengan kepentingan nasionalnya.

Kedua, modernisasi dan peningkatan anggaran belanja militer akan tetap terjadi hingga dua puluh lima tahun mendatang. Selama ada paradigma yang menyatakan bahwa setiap negara memiliki kemampuan militer yang menyebabkan ketidakmenentuan situasi, maka selama itu pula semua negara akan tetap memajukan angkatan bersenjatanya. Ungkapan ***si vis pacem para bellum*** (jika menginginkan damai bersiaplah perang) merupakan ungkapan yang tepat untuk menggambarkan hal tersebut. Ketiga, sengketa perbatasan baik di laut maupun di darat, terutama perselisihan di perairan Laut China Selatan, akan tetap berlangsung hingga seperempat abad mendatang. Sesuai dengan teori *structural anarchy*, maka sekalipun terdapat hukum dan institusi internasional, belum tentu hal tersebut yang menentukan sebuah negara melakukan sesuatu tindakan dalam penyelesaian masalah. Sebaliknya, hal-hal yang menyangkut kepentingan dan hubungannya dengan kekuasaanlah yang menentukan tindakan suatu negara. Hukum internasional hanya merupakan gejala yang menggambarkan perilaku negara dan bukan sebagai sebab utama.<sup>1</sup> Keempat, Terorisme, Insurjensi, dan TOC akan tetap ada, selama nafsu, kebanggaan, serta pencarian kemahsyuran (*lust, pride, and quest for glory*) masih merupakan bagian dari sifat manusia (Waltz, 1991; Donelly,

---

<sup>1</sup>Slaughter, A. M., 'International Relations, Principal Theories', Max Planck Encyclopedia of Public International Law, 2011, h. 1.

2005).<sup>2</sup> Kelima, tantangan persaingan dalam kerangka perdagangan bebas, akan semakin memperuncing kemungkinan konflik, di mana negara dengan kekuatan ekonomi dan militer yang kuat akan semakin mendominasi negara yang memiliki kekuatan ekonomi dan militer yang lemah. Dengan berlakunya perjanjian perdagangan bebas, maka globalisasi akan semakin kental menyelimuti Asia Pasifik. Batas negara akan menjadi sangat kabur, menyebabkan perselisihan batas negara pun semakin menajam.

b. Berbagai jenis tantangan tersebut di atas harus dihadapi oleh para perwira lulusan Seskoad sebagai kader-kader pimpinan TNI AD di masa yang akan datang. Seskoad sebagai lembaga pendidikan umum tertinggi TNI AD dituntut untuk mampu menyiapkan para perwira menengah yang terpilih melalui proses seleksi pendidikan agar dapat tampil sebagai calon pimpinan TNI AD yang terbaik, terhormat dan disegani, termasuk menyiapkan mereka di dalam menghadapi segala kemungkinan ancaman dan tantangan di masa yang akan datang. Upaya untuk menyiapkan hal tersebut diwujudkan dengan menyusun kurikulum Dikreg Seskoad yang memberikan pengetahuan maupun keterampilan yang memadai kepada Pasis Seskoad sehingga saat lulus dari pendidikan telah memiliki bekal yang cukup untuk menjalankan peranannya sebagai staf ataupun pimpinan di satuannya kelak. Dalam Peraturan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor 35 Tahun 2016 tentang Kurikulum Pendidikan Reguler Seskoad, disebutkan bahwa sistem pendidikan TNI AD harus disesuaikan guna menjawab tuntutan penugasan dan tantangan perkembangan lingkungan strategis bagi para lulusan Dikreg Seskoad. Sebagai penjabaran dari

---

<sup>2</sup>Burchill, S., et. al., ‘*Theories of International Relations*’, 3rd Ed., Palgrave Macmillan, New York, 2005, h. 30.

maksud tersebut, maka di dalam kurikulum Dikreg Seskoad tersebut tercantum beberapa tuntutan yang harus dapat dicapai secara optimal. Tuntutan kurikulum pendidikan tersebut tercermin dari tujuan pendidikan, tugas-tugas keluaran pendidikan dan kemampuan keluaran pendidikan. Tujuan pendidikan yang diselenggarakan Seskoad adalah mengembangkan kemampuan Perwira Siswa Dikreg Seskoad dalam sikap perilaku sebagai prajurit Sapta Marga dan Sumpah Prajurit, pengetahuan dan keterampilan sebagai pemimpin serta staf militer pada level jabatan operasional golongan V/Letkol, potensial untuk jabatan pilihan golongan IV/Kolonel, serta strategis pada jabatan Pati yang berkarakter, meliputi pengetahuan dan keterampilan OMP maupun OMSP, perencanaan strategis, analisa, pengkajian perkembangan lingkungan strategis serta kondisi jasmani yang samapta. Sedangkan tugas-tugas keluaran pendidikan di antaranya: (1) Melaksanakan tugas-tugas sebagai pemimpin militer, manajer staf militer, perencana, analis dan pengkaji level strategis militer dan pertahanan yang profesional pada jabatan golongan V/Letkol, potensial pada jabatan pilihan golongan IV/Kolonel serta strategis pada jabatan Pati; (2) Mengembangkan pengetahuan dan keterampilan militer guna mendukung sistem pertahanan negara pada tataran operasional dan strategis; (3) Melaksanakan tugas-tugas manajerial pada sistem kerja organisasi militer; dan (4) Memelihara kondisi jasmani yang samapta. Untuk dapat melaksanakan tugas-tugas tersebut, keluaran pendidikan Seskoad harus memiliki kemampuan memantapkan integritas kepribadian sebagai Perwira TNI AD, kemampuan mengaplikasikan ilmu-ilmu kemiliteran matra darat (Kompetensi Utama), kemampuan mengaplikasikan ilmu-ilmu kemiliteran pendukung (Kompetensi Pendukung), kemampuan

mengaplikasikan ilmu-ilmu pengetahuan akademik/sains (Kompetensi Lainnya) dan kemampuan memelihara kondisi jasmani yang samapta.

c. Kualitas Seskoad sebagai sebuah lembaga pendidikan di lingkungan TNI AD dan kemampuannya untuk menjawab tuntutan kurikulum akan sangat dipengaruhi oleh keberadaan dosen yang tidak hanya berkualitas dan profesional, namun juga memiliki standar kompetensi yang mengacu kepada sistem pendidikan nasional. Agar dapat memenuhi tuntutan kurikulum pendidikan Seskoad yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan lulusannya di bidang profesionalisme kemiliteran, dan juga mengarah kepada terwujudnya lulusan Seskoad yang memiliki kualifikasi/gelar Pascasarjana (S-2), maka kebutuhan akan dosen yang kompeten merupakan suatu hal yang mutlak dan tidak bisa ditunda lagi. Menyadari pentingnya ketersediaan dosen yang berkualitas, profesional dan kompeten dalam penyelenggaraan pendidikan reguler Seskoad untuk menjawab tuntutan kurikulum pendidikan Seskoad, diperlukan suatu konsep tentang formulasi kompetensi yang harus dimiliki oleh dosen yang bertugas di Seskoad. Berdasarkan hal tersebut, maka Seskoad melaksanakan pengkajian tentang Kompetensi Dosen Seskoad Dalam Rangka Menjawab Tuntutan Kurikulum Pendidikan.

## 2. **Maksud dan Tujuan.**

a. **Maksud.** Memberikan gambaran tentang hasil kajian Kompetensi Dosen Seskoad Dalam Rangka Menjawab Tuntutan Kurikulum Pendidikan.

- b. **Tujuan.** Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan TNI AD dalam menentukan kebijakan di bidang pendidikan, khususnya dalam upaya meningkatkan kemampuan dan kualitas tenaga pendidik yang ada di jajaran Lembaga Pendidikan TNI AD termasuk Seskoad.
3. **Ruang Lingkup dan Tata Urut.** Ruang lingkup pembahasan kajian ini meliputi latar belakang pemikiran, data dan fakta, selanjutnya dianalisa tentang bagaimana standar kompetensi yang harus dimiliki oleh dosen Seskoad, kendala yang dihadapi dan bagaimana strategi untuk mencapai standar kompetensi tersebut. Kajian ini disusun dengan tata urut sebagai berikut :
- a. Pendahuluan.
  - b. Latar Belakang Pemikiran.
  - c. Data dan Fakta.
  - d. Analisa.
  - e. Penutup.
4. **Metode dan Pendekatan.**
- a. **Metode.** Kajian ini dibuat dengan menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu dengan menganalisa data dan fakta yang ada dihadapkan dengan kondisi nyata.
  - b. **Pendekatan.** Pendekatan dalam kajian ini menggunakan pendekatan kepustakaan, pengumpulan data dan fakta dari berbagai sumber referensi terkait dengan kompetensi dosen dan standarisasinya.

## 5. Pengertian.

- a. **Kompetensi.** Kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu).<sup>3</sup>
- b. **Dosen.** Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.<sup>4</sup>
- c. **Kurikulum.** Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan pembelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.<sup>5</sup> Dalam lingkungan TNI AD kurikulum adalah suatu dokumen yang bersifat pedoman bagi pimpinan TNI AD untuk mengarahkan kegiatan pendidikan kepada tujuan pendidikan (institusional) yang telah digariskan dan berisikan segala kegiatan, tindakan, usaha dan pengalaman yang harus dilalui oleh peserta didik di lembaga pendidikan.<sup>6</sup>
- d. **Pendidikan.** Pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.<sup>7</sup>

---

<sup>3</sup><https://kbbi.web.id/kompetensi>.

<sup>4</sup>UU RI No. 14 Tahun 2005.

<sup>5</sup>UU RI No. 20 Tahun 2003.

<sup>6</sup> Bujuk Induk tentang pendidikan.

<sup>7</sup>Ibid.

- e. **Pedagogis.** Pedagogis diartikan sesuatu yang berhubungan dengan bersifat mendidik.<sup>8</sup>
- f. **Kepribadian.** Arti dari kepribadian adalah sifat hakiki yang tercermin pada sikap seseorang atau suatu bangsa yang membedakannya dari orang atau bangsa lain<sup>9</sup>
- g. **Profesional.** Profesional memiliki beberapa arti yaitu: bersangkutan dengan profesi, memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dan mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya.<sup>10</sup>
- h. **Sosial.** Definisi dari sosial adalah sesuatu yang berkenaan dengan masyarakat atau dapat juga berarti suka memperhatikan kepentingan umum (suka menolong, menderma, dan sebagainya).<sup>11</sup>
- i. **Kompetensi Pedagogis.** Kompetensi pedagogis adalah “kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik”. Kompetensi tersebut dapat dilihat dari beberapa kompetensi, antara lain: kompetensi menyusun rencana pembelajaran, kompetensi melaksanakan Proses Belajar Mengajar dan kompetensi melaksanakan penilaian Proses Belajar Mengajar<sup>12</sup>.
- j. **Kompetensi Kepribadian.** Kompetensi kepribadian adalah kemampuan yang melekat dalam diri pendidik secara mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa menjadi teladan bagi anak didik, dan berakhhlak mulia<sup>13</sup>. Pendapat lain menyatakan bahwa kompetensi kepribadian adalah kompetensi yang

---

<sup>8</sup> <https://kbbi.web.id/pedagogis>.

<sup>9</sup> <https://kbbi.web.id/kepribadian>.

<sup>10</sup> <https://kbbi.web.id/profesional>.

<sup>11</sup> <https://kbbi.web.id/sosial>.

<sup>12</sup> Mukhlis, “Profesionalisme Kinerja Guru Menyongsong Masa Depan”, 2009.

<sup>13</sup> Mulyasa, “Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru”, (Bandung: Remaja Rosdakarya: 2011), hlm 135.

berkaitan dengan perilaku pribadi guru itu sendiri yang kelak harus memiliki nilai-nilai luhur sehingga terpancar dalam perilaku sehari-hari.<sup>14</sup>

k. **Kompetensi Profesional.** Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.<sup>15</sup>

l. **Kompetensi Sosial.** Kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah maupun di luar lingkungan sekolah.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup>Djamar, “*Profesi Keguruan*”, 2011, hlm 2.

<sup>15</sup>Mulyasa, , “*Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*”, (Bandung: Remaja Rosdakarya: 2011), hlm 135.

<sup>16</sup>Buchari Alma, “*Guru Profesional Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*”, (Bandung:Alfabeta:2008), hlm 142.

## **BAB II**

### **LATAR BELAKANG PEMIKIRAN**

6. **Umum.** Globalisasi serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi mempunyai pengaruh yang besar dalam proses pembangunan bangsa-bangsa di dunia, baik sebagai akselerator maupun sebagai penghambat. Pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat menyaring dampak negatif globalisasi dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut. Oleh karena itu, lembaga pendidikan diharapkan menjadi kekuatan moral yang mampu membentuk karakter dan budaya bangsa yang berintegritas tinggi; memperkuat persatuan bangsa melalui penumbuhan rasa kepemilikan dan kebersamaan sebagai suatu bangsa yang bersatu; menumbuhkan masyarakat yang demokratis sebagai pendamping bagi kekuatan sosial-politik; dan menjadi sumber ilmu pengetahuan dan pembentukan sumber daya manusia yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat dengan seluruh strata sosialnya. Dalam rangka mewujudkan ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pembangunan nasional dan daerah, serta untuk meningkatkan daya saing bangsa, pemerintah telah berupaya mengembangkan kualitas pendidikan tinggi. Pendidikan tinggi yang bermutu harus didukung tidak hanya oleh sarana dan prasarana yang memenuhi standar minimal akan tetapi juga oleh kurikulum yang baik dan sumber daya manusia yang kompeten, dalam hal ini yaitu dosen yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mendukung perannya sebagai tenaga pengajar untuk menyiapkan peserta didik dengan keahlian terapan tertentu. Kompetensi dosen dalam bidang keahlian dan kemampuan mengajarnya merupakan kombinasi yang menentukan kualitas hasil pembelajaran yang dilakukannya.

## 7. Landasan Pemikiran.

- a. **Landasan Idiil.** Pancasila sebagai landasan Idiil adalah falsafah dan pandangan hidup bangsa Indonesia yang mengandung nilai-nilai dasar dan cita-cita luhur serta tujuan yang hendak dicapai bangsa Indonesia. Dalam upaya untuk mewujudkan sila ke lima dari Pancasila yaitu “Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia”, maka pendidikan merupakan salah satu faktor kunci yang harus mendapat perhatian. Dengan pendidikan yang berkualitas, akan mendorong kemajuan dan pembangunan nasional menuju tercapainya cita-cita bangsa Indonesia.
- b. **Landasan Konstitusional.** Pendidikan nasional didasarkan atas Undang-Undang Dasar 1945. Pasal-pasal yang bertalian dengan pendidikan dalam Undang-Undang Dasar 1945 ada 2 pasal, yaitu Pasal 31 dan Pasal 32. Pasal 31 Ayat 1 berbunyi: Tiap-tiap warga negara berhak mendapatkan pengajaran. Ayat 2 pasal ini berbunyi: Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya. Sedangkan Ayat 3 Pasal ini berbunyi: Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional. Ayat ini mengharuskan pemerintah mengadakan satu sistem pendidikan nasional, untuk memberi kesempatan kepada setiap warga negara mendapatkan pendidikan. Pasal 32 Ayat 1 bertujuan memajukan budaya nasional serta memberi kebebasan kepada masyarakat untuk mengembangkannya dan Ayat 2 menyatakan negara menghormati dan memelihara bahasa daerah sebagai bagian dari budaya nasional.

- c. **Landasan Sosiologis.** Pendidikan tidak berlangsung dalam keadaan vakum sosial. Dari generasi ke generasi, pendidikan selalu mengalami perubahan yang dinamis. Perubahan yang terjadi di lingkungan sosial masyarakat tersebut antara lain adalah: perubahan teknologi, perubahan demografi dan perubahan politik dalam masyarakat, bangsa dan negara.
- d. **Landasan Kultural.** Pendidikan dapat dikonsepkan sebagai proses budaya manusia. Kegiatannya dapat berwujud sebagai upaya yang dipikirkan, dirasakan, dan dikehendaki manusia. Pada hakikatnya manusia sebagai makhluk budaya dapat menyesuaikan diri dengan kebudayaan setempat. Salah satu cara untuk memelihara kebudayaan adalah melalui pengajaran. Jadi pendidikan dapat berfungsi sebagai penyampai, pelestari dan pengembang kebudayaan.
- e. **Landasan Psikologis.** Psikologi sebagai ilmu bantu yang mendasari pelaksanaan pendidikan berorientasi pada tiga hal yaitu; hakikat peserta didik, proses belajar dan peranan guru. Oleh karena guru merupakan sentral pengendalian proses belajar mengajar, maka dalam penyampaian pesan, guru harus mampu mendasarkan pada perbedaan tiap individu siswa dan prinsip-prinsip belajar.
- f. **Landasan Operasional.** Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional merupakan landasan operasional pendidikan Indonesia yang berlaku hingga saat ini. Peraturan perundang-undangan ini disahkan tanggal 8 Juli 2003. Undang-Undang ini merupakan pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, fungsi pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat

dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Sedangkan tujuan pendidikan nasional adalah untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Dibandingkan dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 1989, Undang-Undang No. 20/2003 memuat lebih banyak aturan baru terutama yang mendukung aspek akuisisi pengetahuan, penciptaan pengetahuan dan penyebaran pengetahuan.

## 8. **Landasan Teori.**

### a. **Kompetensi.**

1) Definisi Kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.<sup>17</sup> Miller, Rankin dan Neathey sebagaimana dikutip oleh Parulian Hutapea dan Nurianna Thoha mendefenisikan kompetensi sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup>Wibowo, “*Budaya Organisasi*”, 2011, hlm. 126.

<sup>18</sup> Hutapea dan Thoha, “*Kompetensi Plus*”, 2008, hlm. 345.

Kompetensi mempengaruhi tingkat pencapaian kerja seseorang. Pencapaian kerja pada tingkat yang memuaskan atau tidak memuaskan bergantung pada kompetensi yang dimiliki. Kompetensi dalam bekerja tidak sekedar memiliki keterampilan dan pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu. Karakteristik kompetensi yang dimiliki membantu individu untuk mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

Selain itu, kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu dalam bekerja. Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja pekerjaan dipengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap; (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan<sup>19</sup>. Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, maka definisi kompetensi dapat disimpulkan dengan suatu kemampuan untuk melaksanakan kegiatan atau pekerjaan yang dilandasi pengetahuan dan keterampilan dengan baik.

---

<sup>19</sup> Wibowo, "Manajemen Kinerja", (Jakarta: Raja Grafindo Parsada, 2011), hlm. 87.

2) Tipe Kompetensi. Ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:<sup>20</sup>

- a) *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai risiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
- b) *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional. Kedua tipe kompetensi ini melibatkan aspek yang berbeda dari perilaku manusia. Kompetensi secara tradisional dikaitkan dengan kinerja yang sukses.
- c) *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
- d) *Interpersonal competency*, meliputi: empati, membangun konsensus, jaringan kerja, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain dan menjadi *team player*.
- e) *Thinking competency*, berkenaan dengan: berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
- f) *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan,

---

<sup>20</sup>Ibid., hlm 328-330.

mengorganisasi sumber daya, menentukan pekerjaan yang akan dilakukan, mengukur kemajuan dan mengambil risiko yang diperhitungkan.

- g) *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang: *team building*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
- h) *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.
- i) *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun partnership dan berkomitmen terhadap kualitas.
- j) *Business competency*, merupakan kompetensi yang meliputi: manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
- k) *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran

sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.

I) *Technical/operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

3) Kategori kompetensi. Michael Zwell memberikan lima kategori kompetensi, yang terdiri dari *task achievement, relationship, personal attribute, managerial, dan leadership*<sup>21</sup>.

a) *Task achievement*, merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik.

b) *Relationship*, merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya.

c) *Personal attribute*, merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar dan berkembang.

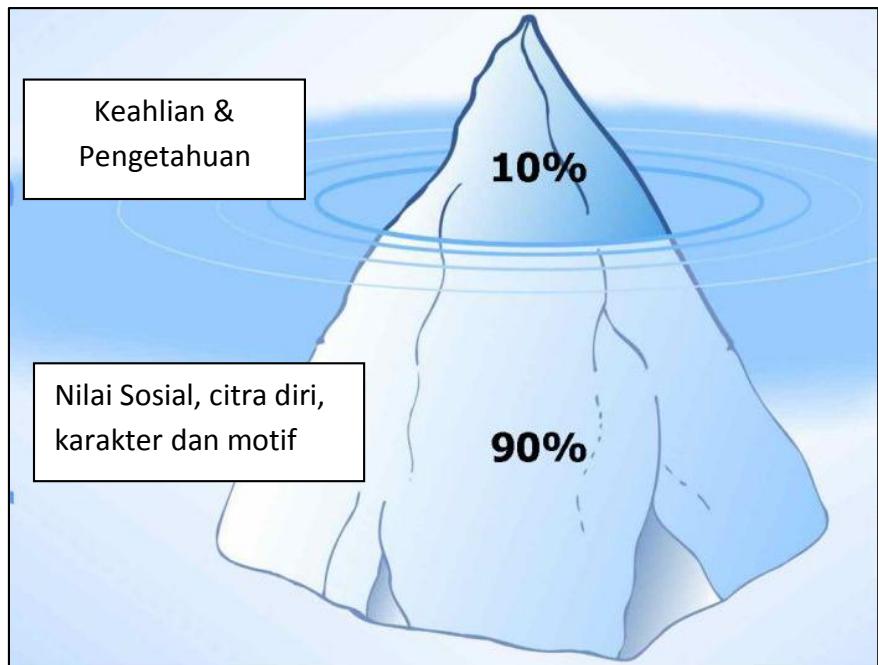
d) *Managerial*, merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang.

e) *Leadership*, merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi.

---

<sup>21</sup> Wibowo, "Manajemen Kinerja", (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 330-331.

4) Tingkat Kompetensi. Pada setiap individu tentu terdapat suatu tingkatan kompetensi tertentu. Ada yang dengan mudah dapat diamati seperti keterampilan dan pengetahuan, ada pula yang sulit terlihat dan merupakan karakteristik manusia yang paling dalam seperti motif, sifat, citra diri dan sikap. Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2011:332) mengemukakan bahwa kompetensi seseorang seperti gunung es di lautan, ada yang terlihat dan ada yang tidak terlihat di permukaan. Keahlian dan pengetahuan (*skill and knowledge*) merupakan kompetensi yang terlihat di permukaan, sedangkan nilai sosial, citra diri, karakter, dan motif (*social role, self image, traits, and motive*) merupakan kompetensi yang tidak terlihat atau berada di bawah permukaan laut.



Gambar 1. Gunung Es Kompetensi

Tingkatan kompetensi dapat dikelompokkan dalam tiga tingkatan, yaitu: *behavior tools*, *image attribute*, dan *personal characteristic*.

- a) *Behavior tools*, meliputi *knowledge* dan *skill*. *Knowledge* merupakan informasi dan pengetahuan yang digunakan dalam bidang tertentu, sedangkan *skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik.
  - b) *Image attribute*, meliputi *social role* dan *self image*. *Social role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok sosial atau organisasi, sedangkan *self image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya.
  - c) *Personal characteristic*, meliputi *traits* dan *motive*. *Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku, sedangkan *motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, dan kekuasaan).
- 5) Strata Kompetensi. Kompetensi dapat dipilah-pilah menurut stratanya. Kompetensi dapat dibagi menjadi *core competencies*, *managerial competencies*, dan *functional competencies*.
- a) *Core competencies* merupakan kompetensi inti yang dihubungkan dengan strategi organisasi sehingga harus dimiliki oleh semua karyawan dalam organisasi.

- b) *Managerial competencies* merupakan kompetensi yang mencerminkan aktivitas manajerial dan kinerja yang diperlukan dalam peran tertentu.
- c) *Functional competencies* merupakan kompetensi yang menjelaskan tentang kemampuan peran tertentu yang diperlukan dan biasanya dihubungkan dengan keterampilan profesional atau teknis.
- 6) Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi. Michael Zwell mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang<sup>22</sup>, yaitu:
- a) Keyakinan dan nilai-nilai. Keyakinan seseorang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila seseorang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
  - b) Keterampilan. Keterampilan memainkan banyak peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.
  - c) Pengalaman. Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menye-

---

<sup>22</sup>Wibowo, "Manajemen Kinerja", (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 344.

lesaikan masalah dan sebagainya. Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang perlu, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup dengan pengalamannya.

- d) Karakteristik kepribadian. Kepribadian termasuk faktor dalam diri yang sulit berubah, tetapi bukan berarti tidak bisa berubah. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Walaupun dapat berubah, kepribadian tidak cenderung berubah dengan mudah. Tidaklah bijaksana untuk mengharapkan orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.
- e) Motivasi. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan, pengakuan, dan perhatian individual atasan merupakan pengaruh positif terhadap motivasi bawahan.
- f) Isu emosional. Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi. Akan tetapi, tidak beralasan mengharapkan bawahan mengatasi hambatan emosional tanpa bantuan dari atasan dan lingkungannya.
- g) Kemampuan intelektual. Kompetensi sangat dipengaruhi oleh pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan analitis. Pengalaman

dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi intelektual.

h) Budaya organisasi. Budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia antara lain: praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi organisasi (visi, misi, dan nilai-nilai yang berhubungan dengan kompetensi), kebiasaan dan prosedur informasi, komitmen pada pelatihan dan pengembangan karyawan dan kepemimpinan dalam organisasi.

b. Menurut **Zamroni (2001: 60)**, guru adalah orang yang memegang peran penting dalam merancang strategi pembelajaran yang akan dilakukan. Keberhasilan proses pembelajaran sangat tergantung pada penampilan guru dalam mengajar dan kegiatan mengajar dapat dilakukan dengan baik dan benar oleh seseorang yang telah melewati pendidikan tertentu yang memang dirancang untuk mempersiapkan sebagai seorang guru. Pernyataan tersebut mengantarkan kepada pengertian bahwa mengajar adalah suatu profesi, dan pekerjaan guru adalah pekerjaan profesional. Setiap pekerjaan profesional dipersyaratkan memiliki kemampuan atau kompetensi tertentu agar yang bersangkutan dapat melaksanakan tugas-tugas profesionalnya.

c. **Suparlan (2006: 85)**, menjelaskan bahwa standar kompetensi guru adalah ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku bagi seorang guru agar layak untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan. Demi mewujudkan mutu pendidikan lebih baik, maka

seorang guru harus mempunyai kompetensi dalam bidang studinya. Oleh karena itu, pemerintah mengadakan standar kompetensi guru, yang bertujuan untuk :

- 1) Memiliki pengetahuan dan kecakapan atau keterampilan intelektual. Karena guru merupakan suatu profesi, maka guru harus mempunyai keahlian. Dengan adanya standar kompetensi seorang guru di tuntut untuk memiliki pengetahuan, kecakapan atau keterampilan intelektual, kepribadian yang baik. Seorang guru bukan hanya sekedar menyampaikan materi di kelas kemudian langsung pulang. Guru harus bisa menguasai perencanaan pendidikan. Apabila semua telah terpenuhi, maka mutu pendidikan akan menuju kepada pendidikan yang berkualitas.
- 2) Sebagai alat seleksi penerimaan guru. Dengan adanya syarat sebagai kriteria penerimaan calon guru, maka para administrator akan mendapatkan pedoman dalam memilih guru yang diperlukan untuk sekolah. Setiap calon guru harus memenuhi syarat yang telah ditentukan, dengan demikian pemilihan guru bukan berdasarkan suka atau tidak melainkan atas dasar objektif sesuai dengan syarat yang di berlakukan untuk semua calon guru.
- 3) Mendapatkan hasil pendidikan yang lebih baik. Suatu pendidikan pasti mempunyai tujuan pendidikan, tujuan ini merupakan hasil dari proses belajar mengajar yang di laksanakan oleh lembaga pendidikan. Hasil dari proses pembelajaran bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, media, struktur dan kurikulum, akan tetapi sebagian besar hasil dari proses pembelajaran ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing peserta

didik. Apabila seorang guru berkompeten maka akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, lebih mampu mengelola kelas dan lain sebagainya, sehingga peserta didik semangat untuk belajar.

d. **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen**, “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Keprofesionalan guru (guru yang memiliki kompetensi) saat ini dapat diukur dengan beberapa kompetensi dan berbagai indikator yang melengkapinya, tanpa adanya kompetensi dan indikator itu maka sulit untuk menentukan keprofesionalan guru. Kompetensi-kompetensi yang meliputi keprofesionalan guru telah diatur dalam perundang-undangan, yakni dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Adapun kompetensi guru itu ialah:

- 1) Kompetensi Pedagogis.
- 2) Kompetensi Kepribadian.
- 3) Kompetensi Profesional.
- 4) Kompetensi Sosial.

e. **Teori Kompetensi Profesional**. Kemampuan/kompetensi adalah kemampuan bersikap, berfikir dan bertindak secara konsistensi sebagai perwujudan dari pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki (Perencanaan pengajaran, 2005). Sedangkan yang dimaksud dengan kemampuan mengelola proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para dosen dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara dosen dan peserta didik yang mencakup segi kognitif, afektif dan psikomotor, sebagai upaya

mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran. Kemampuan dosen diatas merupakan profil kemampuan dasar yang harus dimiliki dosen. Kemampuan tersebut dikembangkan berdasarkan analisis tugas yang harus dilaksanakan oleh dosen. Oleh karena itu kemampuan dosen tersebut secara operasional akan mencerminkan fungsi dan peranan dalam membelajarkan anak didik. Melalui pengembangan kompetensi profesi diusahakan agar penguasaan akademis cepat terpadu secara serasi dengan kemampuan mengajar. Dosen adalah tenaga pendidik yang memberikan sejumlah ilmu pengetahuan kepada anak didiknya. Dosen adalah orang yang berpengalaman dalam bidang profesinya. Dengan keilmuan yang dimilikinya dia dapat menjadikan peserta didik menjadi orang yang cerdas. Dosen adalah salah satu komponen manusia dalam proses belajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan.

f. **Teori tentang Kurikulum.**

- 1) Frank Bobbit (1918). Kurikulum merupakan langkah-langkah terencana untuk mempersiapkan kecakapan-kecakapan yang dibutuhkan oleh manusia. Menurut Bobbit teori kurikulum itu sederhana, yaitu kehidupan manusia. Kehidupan manusia meskipun berbeda-beda pada dasarnya sama terbentuk oleh sejumlah kecakapan pekerjaan.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Bobbit, *The Curriculum* (Boston: Houghton Mifflin, 1918), 28

- 2) Holis Caswell (1947). Kurikulum harus bersifat interaktif agar membangkitkan minat peserta didik untuk belajar serta partisipasi guru dalam penyusunan kurikulum sangatlah penting. Ada tiga tugas utama teori kurikulum: (1) Mengidentifikasi masalah-masalah penting yang muncul dalam pengembangan kurikulum dan konsep-konsep yang mendasarinya; (2) Menentukan hubungan antara masalah-masalah tersebut dengan struktur yang mendukungnya; dan (3) Mencari atau meramalkan pendekatan-pendekatan pada masa yang akan datang untuk memecahkan masalah tersebut.<sup>24</sup>
- 3) Ralph W Taylor (1949). Ada empat pertanyaan pokok yang menjadi inti dari suatu kurikulum, yaitu; (1) Tujuan pendidikan manakah yang ingin dicapai oleh sekolah?; (2) Pengalaman pendidikan bagaimanakah yang harus disediakan untuk mencapai tujuan tersebut?; (3) Bagaimana mengorganisasikan pengalaman pendidikan tersebut secara efektif?; dan (4) Bagaimana kita menentukan bahwa tujuan tersebut telah tercapai?.
- 4) Beauchamp (1965). Ada enam komponen utama dari suatu kurikulum sebagai bidang studi yaitu: landasan kurikulum, isi kurikulum, desain kurikulum, rekayasa kurikulum, evaluasi dan penelitian serta pengembangan teori.<sup>25</sup>
- 5) Mauritz Johnson (1967). Membedakan antara kurikulum dengan proses pengembangan kurikulum. Kurikulum merupakan hasil dari sistem pengembangan kurikulum, tetapi sistem pengembangan bukan kurikulum.

---

<sup>24</sup> Caswell, Curicullum Improvement (Boston: Allyn Bacon Inc, 1974), 46

<sup>25</sup> Beauchamp, *Curriculum*, 68.

Menurut Johnson, kurikulum merupakan seperangkat tujuan belajar yang terstruktur. Jadi, kurikulum berkenaan dengan tujuan dan bukan dengan kegiatan. Berdasarkan rumusan kurikulum tersebut, pengalaman belajar anak menjadi bagian dari pengajaran.<sup>26</sup>

## 9. Dasar Pemikiran.

- a. Seskoad adalah lembaga pendidikan tertinggi di lingkungan TNI AD yang bertugas mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia khususnya para Pamen TNI AD menjadi calon pimpinan yang terbaik, terhormat dan disegani pada tingkatan menengah ke atas di lingkungan TNI AD. Seskoad mengemban tugas pokok menyelenggarakan pendidikan pengembangan umum tertinggi di lingkungan TNI AD, menyelenggarakan pengkajian dan pengembangan matra darat dan masalah-masalah strategis. Menyadari betapa pentingnya tugas dan fungsi Seskoad dalam menyiapkan kader-kader pimpinan TNI AD ke masa depan, maka pimpinan TNI AD selalu memberikan attensi dan mendorong Seskoad untuk tetap berkualitas dalam menghasilkan calon-calon pimpinan TNI AD. Sebagai lembaga pendidikan tertinggi yang diberi kepercayaan dan kehormatan dari pimpinan TNI AD, maka Seskoad bertekad dan bertanggungjawab untuk menampilkan kinerja terbaiknya, baik dalam proses penyelenggaraan pendidikan maupun pada keluaran hasil pendidikan.
- b. Kurikulum pendidikan Seskoad yang dikembangkan berbasis kompetensi untuk menjawab tuntutan penugasan maupun tantangan perkembangan lingkungan strategis bagi para lulusan Dikreg Seskoad menitikberatkan pada penguasaan

---

<sup>26</sup> Johnson, *Intentionality*, 108.

materi Operasi Matra Darat dan Operasi Gabungan serta kemampuan untuk menganalisa perkembangan lingkungan strategis didukung oleh materi sains pendukung yang relevan. Perkembangan lingkungan strategis yang dinamis akan membawa perubahan pada kompetensi dosen yang dibutuhkan oleh Seskoad. Dosen yang kompeten ialah dosen yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mendukung perannya sebagai tenaga pengajar untuk menyiapkan peserta didik dengan keahlian terapan tertentu. Kompetensi dosen dalam bidang keahlian dan kemampuan mengajarnya merupakan kombinasi yang menentukan kualitas hasil pembelajaran yang dilakukannya.

c. Undang-Undang Nomor 14 /2005 pasal 1 ayat 2 tentang Guru dan Dosen, menyatakan bahwa kompetensi guru diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas. Tugas keprofesionalan seorang dosen sebagai seorang tenaga pendidik meliputi empat kompetensi utama. Kompetensi pertama adalah kompetensi pedagogik. Dalam Undang-undang No.14/2005 dikatakan bahwa kompetensi pedagogis adalah “kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik”. Kompetensi tersebut dapat dilihat, antara lain: kompetensi menyusun rencana pembelajaran, kompetensi melaksanakan proses belajar mengajar dan kompetensi melaksanakan penilaian proses belajar mengajar. Kompetensi kedua yang harus dimiliki dosen Seskoad adalah kompetensi kepribadian. Kompetensi ini merupakan kompetensi personel, yaitu kemampuan pribadi seorang dosen yang diperlukan agar dapat menjadi tenaga pendidik yang baik. Kompetensi kepribadian ini mencakup kemampuan pribadi yang

berkenaan dengan pemahaman diri, penerimaan diri, pengarahan diri, dan perwujudan diri, sedangkan kompetensi kepribadian secara lebih khusus adalah bersikap empati, terbuka, berwibawa, bertanggung jawab dan mampu menilai diri pribadi. Johnson sebagaimana dikutip oleh Anwar (2004:63) mengemukakan kemampuan personal tenaga pendidik mencakup: penampilan sikap yang positif terhadap tugasnya sebagai tenaga pendidik, pemahaman, penghayatan nilai-nilai yang dianut oleh seorang tenaga pendidik dan kepribadian yang ditampilkan dalam upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para siswanya. Kompetensi ketiga adalah kompetensi profesional yang dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 didefinisikan sebagai “kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam”. Surya (2003:138) mengemukakan kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai tenaga pendidik profesional. Kompetensi profesional meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat dosen lainnya. Kompetensi keempat atau yang terakhir yaitu kompetensi sosial. Definisi kompetensi sosial menurut Undang-Undang No.14 tahun 2005 adalah “kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru dan masyarakat sekitar”. Arikunto (1993:239) mengemukakan kompetensi sosial mengharuskan tenaga pendidik memiliki kemampuan komunikasi sosial baik dengan peserta didik, sesama tenaga pendidik, komponen lain dalam Lembaga Pendidikan bahkan dengan anggota masyarakat.

d. Untuk mendapatkan dosen ataupun tenaga pendidik yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang dipersyaratkan dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dapat dimulai dengan proses rekrutmen dosen yang akan mengajar di Seskoad. Untuk dapat bertugas sebagai dosen di Seskoad, seorang Perwira Menengah harus memenuhi beberapa persyaratan yang terlebih dahulu dirumuskan oleh Seskoad. Contoh persyaratan tersebut antara lain: memiliki kualifikasi sebagai seorang guru atau tenaga pendidik dan atau pengalaman penugasan/jabatan yang mendukung, memiliki gelar akademis tertentu misalnya berpendidikan Magister, dan memiliki pengalaman ataupun riwayat jabatan yang berkaitan dengan materi yang akan diajarkannya. Peran perencanaan kebutuhan dosen yang kredibel tidak hanya berguna untuk mewujudkan dosen yang efektif, tetapi juga sebagai sarana bagi Seskoad untuk dapat menampilkan performa terbaiknya. Salah satu tujuan utama perencanaan sumber daya manusia adalah efektivitas organisasi yang harus diintegrasikan dengan tujuan perencanaan jangka pendek dan jangka panjang organisasi (Jackson dan Schuler:1990). Teori ini menegaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi tidak akan mampu mempertahankan keberadaan, mengembangkan dan memajukannya di masa mendatang tanpa didukung oleh pegawai/karyawan yang sesuai, baik, kompetitif, kualitatif, strategi dan operasional. Oleh karena itu, diperlukan adanya langkah-langkah manajemen untuk menjamin ketersediaan dosen yang tepat untuk menduduki jabatan, fungsi dan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan Seskoad. Dihadapkan dengan hal ini maka perlu diciptakan suatu **peta kebutuhan dosen** sehingga keberadaan dosen tersebut

benar-benar kompetitif, berkualitas, strategis dan operasional. Seskoad tidak hanya pasif dan menerima personel dari luar untuk ditempatkan menjadi dosen, akan tetapi memiliki kewenangan dalam menentukan kriteria dosen yang diperlukan Seskoad dan diakomodasi oleh Staf Umum Angkatan Darat.

e. Disisi lain, Seskoad harus mampu pula untuk meningkatkan kompetensi dosen yang telah ada di Seskoad sehingga seluruh dosen yang berdinass di Seskoad dapat mencapai standar kompetensi yang diinginkan untuk menunjang proses belajar mengajar yang dilaksanakan dan pada akhirnya akan membantu tercapainya tujuan pendidikan. Peningkatan kompetensi dosen ini dapat dilaksanakan antara lain dengan cara:

- 1) Meningkatkan kompetensi dosen melalui pendidikan dan latihan baik di institusi TNI AD maupun di luar institusi TNI AD, mendukung dan mengikuti regulasi pendidikan nasional karena pada hakekatnya regulasi pendidikan nasional berlaku bagi seluruh lembaga pendidikan yang ada di Indonesia termasuk lembaga pendidikan Seskoad.
- 2) Meningkatkan pendidikan umum (kesarjanaan) para dosen Seskoad ke jenjang yang lebih tinggi baik melalui lembaga pendidikan di dalam institusi TNI AD maupun Universitas-Universitas di luar institusi TNI AD.
- 3) Meningkatkan kompetensi dosen secara terus menerus sesuai dengan perkembangan dan kemajuan jaman, terutama perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi karena hakekat ancaman yang dihadapi bangsa

Indonesia juga berkembang secara dinamis sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

f. Dari latar belakang diatas dapat dibuat identifikasi dan rumusan masalah, sebagai berikut :

1) Identifikasi Masalah. Permasalahan diatas dapat diidentifikasi-kan yaitu “Kompetensi dosen belum optimal dalam rangka menjawab tuntutan kurikulum pendidikan”.

2) Rumusan Masalah. Permasalahan diatas dapat dirumuskan sebagai berikut adalah :

a) Bagaimana kompetensi dosen Seskoad yang dibutuhkan dalam rangka menjawab tuntutan kurikulum pendidikan?

b) Apa yang menjadi kendala terwujudnya kompetensi dosen dalam rangka menjawab tuntutan kurikulum pendidikan?

c) Bagaimana strategi yang dapat dilakukan oleh Seskoad untuk meningkatkan kompetensi dosen agar dapat optimal menjawab tuntutan kurikulum pendidikan?

## **BAB III**

### **DATA DAN FAKTA**

10. **Umum.** Untuk dapat lebih memahami kondisi yang sebenarnya dari dosen yang bertugas di lingkungan Seskoad, perlu diinventarisir data-data serta fakta yang valid dan benar. Data ini dikumpulkan dari berbagai sumber di lingkungan Seskoad sendiri, antara lain dari Bagpers Seskoad, Kordos Seskoad dan sumber-sumber lainnya. Data dan fakta inilah yang akan dianalisa secara mendalam terutama dikaitkan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh dosen Seskoad.

11. **Data.**

a. **Dosen Seskoad yang memiliki psikologi Gumil/dosen.**

No	Jabatan	DSPP	Nyata	Klasifikasi Psikologi	
				Gumil/Dosen	Non Dosen
1	Dosen Utama	18	18	3	15
2	Dosen Madya	30	30	11	19
3	Dosen Muda	14	5	3	2

Sumber : KordosSeskoad , Mei 2018 (diolah)

Dari data di atas, dapat dilihat bahwa hanya sebanyak 17 orang dosen Seskoad yang memiliki klasifikasi psikologi Gumil/Dosen. Artinya dari 53 orang dosen, hanya 32,01% yang memiliki klasifikasi psikologi Gumil/Dosen, sedangkan 67,99% lainnya tidak memiliki klasifikasi Gumil/Dosen.

**b. Dosen Seskoad yang memiliki pengalaman berdinjas di Lemdik.**

No	Jabatan	DSPP	Nyata	Pengalaman di Lemdik	
				Pernah	Tidak
1	Dosen Utama	18	18	14	4
2	Dosen Madya	30	30	22	8
3	Dosen Muda	14	5	5	0

Sumber : Kordos Seskoad, Mei 2018 (diolah)

Tabel di atas menunjukkan dosen Seskoad yang pernah atau memiliki pengalaman bertugas di lembaga pendidikan adalah sejumlah 41 orang. Jika jumlah tersebut kita hitung persentasenya, maka dari 53 orang dosen 77,36% di antaranya telah memiliki pengalaman berdinjas di lembaga pendidikan sedangkan 22,64% lainnya sebelumnya tidak pernah bertugas di lembaga pendidikan.

**c. Dosen Seskoad yang sudah pernah Sekolah/Kursus Gumil.**

No	Jabatan	DSPP	Nyata	Kursus Gumil	
				Pernah	Tidak
1	Dosen Utama	18	18	1	17
2	Dosen Madya	30	30	5	25
3	Dosen Muda	14	5	3	2

Sumber : Kordos Seskoad, Mei 2018 (diolah)

Latar belakang pendidikan keguruan ataupun kegumilan yang dimiliki oleh dosen Seskoad terbilang cukup minim. Hal ini terlihat dari data di atas, di mana hanya 9 orang dosen atau sekitar 16,98% yang pernah mengikuti sekolah ataupun kursus Gumil baik yang diselenggarakan di lingkungan TNI AD maupun TNI.

d. **Dosen Seskoad yang berkualifikasi sarjana.**

No	Jabatan	DSPP	Nyata	Klasifikasi Sarjana		
				S1	S2	S3
1	Dosen Utama	18	18	7	11	
2	Dosen Madya	30	30	17	6	
3	Dosen Muda	14	5	4	1	

Sumber : Kordos Seskoad, Mei 2018 (diolah)

Dari tabel di atas terlihat bahwa dosen Seskoad yang telah memiliki gelar sarjana S1 adalah sejumlah 52,83% (28 orang) dan yang memiliki latar belakang pendidikan magister (S2) adalah sejumlah 18 orang (33,96%). Sedangkan untuk pendidikan doktoral (S3) belum ada dosen yang memiliki kualifikasinya, namun demikian ada beberapa orang dosen yang sedang melaksanakan pendidikan doktoral tersebut.

12. **Fakta.**

a. **Dosen di kalangan militer memiliki perbedaan dengan dosen sipil.** Tugas dan tanggung jawab dosen di kalangan militer tidaklah sama persis dengan yang ada di pendidikan sipil. Demikian juga dengan kualifikasi yang harus dipenuhi untuk dapat menjadi seorang dosen militer juga berbeda dengan di

kalangan sipil. Kualifikasi yang harus dipenuhi oleh seseorang untuk menjadi dosen sipil adalah: kualifikasi akademik; kompetensi; sertifikat pendidikan; sehat jasmani dan rohani; dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas; serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sedangkan kualifikasi yang harus dipenuhi seorang dosen militer hanya terdiri dari: kepangkatan; pendidikan minimal; dan pengalaman penugasan.

b. **Kompetensi Gadik TNI AD yang telah ada.** Persyaratan kompetensi bagi tenaga pendidik di lingkungan TNI AD sebenarnya telah diatur dalam Juknis tentang Gadik, Keputusan Kasad Nomor Kep/686/IX/2015 tanggal 18 September 2015 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 ketauladan; memiliki wawasan yang luas tentang pengetahuan dalam bidang pertahanan negara; mempunyai kualifikasi psikologi sebagai pendidik; mempunyai daya pikir yang inovatif, kreatif, improvisasi dalam mengantar materi yang diajarkan maupun dilatihkan; dan memahami bahasa asing yang diperlukan.

c. **Proses rekruitmen dosen.**

1) Dalam proses rekruitmen ataupun penyediaan tenaga dosen selama ini, keterlibatan Seskoad hanya

sebatas melaksanakan pendataan kuantitas tenaga pendidik untuk pengusulan pemenuhan kebutuhan dosen ke Komando Atas. Seskoad belum memiliki kewenangan dalam menentukan kriteria dosen/Patun yang diperlukan untuk selanjutnya diakomodir oleh Staf Umum Angkatan Darat.

- 2) Belum adanya prosedur uji kompetensi dosen bagi seorang perwira yang akan menjabat sebagai dosen di Seskoad. Hal ini disebabkan antara lain karena belum adanya standar kompetensi yang baku yang harus dipenuhi oleh dosen yang mengajar di Seskoad.
  - 3) Kualitas utama yang menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan atau pemilihan dosen adalah kepangkatan, latar belakang pendidikan dan pengalaman tugas, sedangkan faktor psikologis belum menjadi bahan pertimbangan yang utama.
- d. Selama ini peluang bagi dosen Seskoad untuk mendapatkan kesempatan mengajar di Perguruan Tinggi di sekitar kota Bandung sangat terbatas dikarenakan dosen-dosen Seskoad belum memiliki sertifikasi dosen.

## **BAB IV** **ANALISA**

13. **Umum.** Analisa yang digunakan pada kajian ini terdiri dari 3 (tiga) tahapan. Tahap pertama adalah identifikasi kompetensi apa saja yang harus dimiliki oleh dosen di Seskoad. Hal ini dilakukan dengan menganalisa kompetensi yang sudah ada yaitu melihat kondisi riil yang ada di lapangan. Kemudian dihadapkan pada tuntutan kurikulum pendidikan, sehingga akan dapat diidentifikasi kompetensi apa yang belum dimiliki namun memiliki nilai yang sangat penting untuk menghadapi tuntutan kurikulum pendidikan. Tahap kedua adalah mencari sumber permasalahan yang menjadi penghambat atau kendala dalam mewujudkan kompetensi dosen yang diharapkan. Selanjutnya pada tahap ketiga dilakukan perumusan strategi yang dapat dilakukan oleh Seskoad untuk meningkatkan kompetensi dosen agar dapat optimal menjawab tuntutan kurikulum pendidikan.

14. **Kompetensi Dosen Seskoad yang dibutuhkan dalam Rangka Menjawab Tuntutan Kurikulum Pendidikan.**

a. **Kompetensi dosen sesuai Undang-Undang.** Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang disahkan oleh DPR bersama Presiden pada tanggal 30 Desember 2005 menjelaskan bahwa kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah hasil dari penggabungan dari kemampuan yang banyak jenisnya, dapat berupa seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki,

dihayati dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugas keprofesionalannya. Tugas keprofesionalan tersebut meliputi empat kompetensi meliputi: pertama **kompetensi pedagogis**, yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik, kedua **kompetensi kepribadian**, yaitu kemampuan pribadi seorang tenaga pendidik yang diperlukan agar dapat menjadi tenaga pendidik yang baik, ketiga **kompetensi profesional** adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam dan keempat **kompetensi sosial** yaitu kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru dan masyarakat sekitar.

Keempat kompetensi tersebut kemudian dijabarkan kedalam sub kompetensi beserta indikatornya. Seorang guru atau dosen profesional harus menguasai keempat kompetensi tersebut beserta penjabarannya.

KOMPETENSI PEDAGOGIS	
Sub Kompetensi	Indikator Esensial
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memahami peserta didik secara mendalam</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan <i>kognitif</i></li> <li>• Memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian</li> <li>• Mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merancang pembelajaran</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memahami landasan kependidikan</li> <li>• Menerapkan teori belajar dan pembelajaran</li> <li>• Menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai dan materi ajar</li> <li>• Menyusun rancangan pembelajaran</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melaksanakan pembelajaran</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menata <i>setting</i> pembelajaran</li> <li>• Melaksanakan pembelajaran yang kondusif</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merancang melaksanakan pembelajaran dan evaluasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merancang dan melaksanakan evaluasi (<i>assessment</i>) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan</li> <li>• Menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar</li> <li>• Memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik</li> <li>• Memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi non akademik</li> </ul>

<b>KOMPETENSI KEPRIBADIAN</b>	
<b>Sub Kompetensi</b>	<b>Indikator Esensial</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepribadian yang mantap dan stabil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bertindak sesuai norma hukum</li> <li>• Bertindak sesuai norma sosial</li> <li>• Bangga sebagai guru</li> <li>• Memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai norma</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepribadian yang dewasa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik</li> <li>• Memiliki etos kerja sebagai guru</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepribadian yang arif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menampilkan tindakan yang didasarkan pada pemanfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat</li> <li>• Menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepribadian yang berwibawa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki perilaku yang berpengaruh positif kepada peserta didik</li> <li>• Memiliki perilaku yang disegani</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Akhlak mulia dan dapat menjadi teladan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bertindak sesuai dengan norma religius</li> <li>• Memiliki perilaku yang dapat diteladani peserta didik</li> </ul>

<b>KOMPETENSI PROFESIONAL</b>	
<b>Sub Kompetensi</b>	<b>Indikator Esensial</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menguasai perangkat pengetahuan (teori, konsep, prinsip, kaidah, hipotesis, generalisasi, data, informasi dan sebagainya) tentang seluk beluk apa yang menjadi bidang tugas pekerjaannya.</li> <li>• Memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait.</li> <li>• Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menguasai struktur dan metode keilmuan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi</li> </ul>

<b>KOMPETENSI SOSIAL</b>	
<b>Sub Kompetensi</b>	<b>Indikator Esensial</b>
• Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik	• Berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik
• Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan	• Berkomunikasi secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan
• Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik dan masyarakat sekitar	• Berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik dan masyarakat sekitar

Keempat kompetensi tersebut di atas bersifat holistik dan integratif dalam kinerja guru atau dosen. Oleh karena itu, secara utuh sosok kompetensi guru atau dosen meliputi (a) pengenalan peserta didik secara mendalam; (b) penguasaan bidang studi baik disiplin ilmu (*disciplinary content*) maupun bahan ajaran dalam kurikulum sekolah (c) penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik yang meliputi perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi proses dan hasil belajar, serta tindak lanjut untuk perbaikan dan pengayaan; dan (d) pengembangan kepribadian dan profesionalitas secara berkelanjutan. Guru atau dosen yang memiliki kompetensi tersebut akan dapat melaksanakan tugasnya secara profesional.

b. **Kompetensi Dosen di lingkungan TNI AD.** Di lingkungan TNI AD, kompetensi atau kemampuan yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik secara umum diatur dalam Juknis tentang Gadik yaitu Keputusan Kasad Nomor Kep/686/IX/2015 tanggal 18 September 2015. Dalam Juknis tersebut dijelaskan

tentang kompetensi yang berlaku secara umum bagi seluruh tenaga pendidik yang ada di TNI AD, baik yang memiliki jabatan Gmil, dosen maupun pelatih. Kompetensi atau kemampuan inilah yang diharapkan harus dikuasai oleh seluruh tenaga pendidik yang ada di lingkungan TNI AD serta menjadi dasar ataupun atensi dalam pemilihan personel yang akan ditugaskan sebagai Gmil atau dosen di lembaga pendidikan.

<b>KOMPETENSI GADIK TNI AD</b>
1. Memiliki kualifikasi keguruan/kepelatihan
2. Memiliki pengalaman tugas lapangan, staf, dan lembaga pendidikan
3. Memiliki latar belakang pendidikan minimal setingkat dengan lulusan pendidikan yang diselenggarakan
4. Memiliki kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan ilpengtek
5. Memiliki kemampuan mentransformasikan pengetahuan
6. Memiliki penampilan yang baik
7. Memiliki sikap ketauladanan
8. Memiliki wawasan yang luas dalam bidang pertahanan negara
9. Memiliki kualifikasi psikologi sebagai pendidik
10. Mempunyai daya pikir yang inovatif, kreatif, improvisasi dalam mengantar materi yang diajarkan maupun dilatihkan
11. Memahami bahasa asing yang diperlukan

Sebagai bagian dari tenaga pendidik di lingkungan TNI AD, secara umum dosen Seskoad harus memiliki kompetensi-kompetensi yang tersebut di atas. Apalagi dengan kedudukan Seskoad sebagai lembaga pendidikan pengembangan umum

yang tertinggi di TNI AD. Tentu saja kualitas dan kemampuan dosen yang berdinias di Seskoad harus lebih baik dibandingkan dengan kualitas tenaga pendidik lemdik-lemdik lainnya di jajaran TNI AD. Dalam Kurdikreg Seskoad yang disahkan dengan Peraturan Kasad Nomor 35 Tahun 2016 dijelaskan tentang kemampuan yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik atau dosen untuk mengoperasionalkan kurikulum tersebut. Kemampuan tersebut antara lain:

- 1) Kemampuan Umum. Bidang keguruan berupa kemampuan menyampaikan materi pelajaran/mata kuliah sesuai keahliannya. Kemampuan ini diperoleh melalui pendidikan formal keguruan maupun pengalaman penugasan sebagai tenaga pendidik.
- 2) Kemampuan khusus dibidang materi yang diajarkan.
  - a) Sikap dan Perilaku. Diajarkan oleh dosen organik/non-organik yang memiliki kemampuan dan kualitas pengajar materi kepemimpinan dan kejuangan.
  - b) Pengetahuan. Diajarkan oleh dosen organik/non organik yang memiliki kemampuan dan kualitas sesuai dengan disiplin ilmu yang dimilikinya.
  - c) Keterampilan.
    - (1) Ilmu kemiliteran. Diajarkan oleh dosen organik maupun dosen nonorganik yang memiliki kemampuan dan kualitas kursus operasi gabungan (Susopsgab), Sesko, Sesko TNI maupun Lemhannas, sesuai dengan bidang/keahliannya.

(2) Ilmu sains pendukung. Diajarkan oleh dosen organik/nonorganik yang memiliki kemampuan dan kualitas sesuai dengan disiplin ilmu yang dimilikinya, dengan kualifikasi akademis minimal S2/S3.

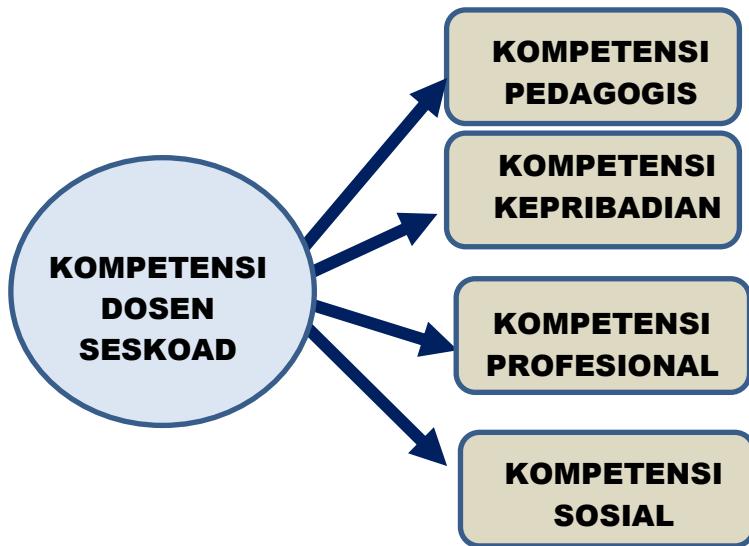
(3) Ilmu keterampilan khusus. Diajarkan oleh dosen organik/nonorganik yang memiliki kemampuan khusus dan kualifikasi lulusan kursus operasi gabungan (Susopsgab), Sesko TNI maupun Lemhannas, Ahli bidang Ilpengtek, Teknologi Informasi (TI), Hukum Perundangan ataupun keterampilan khusus lainnya yang diperlukan.

d) Jasmani. Diajarkan dan dilatihkan oleh personel yang memiliki kemampuan dan kualifikasi bidang jasmani.

c. **Kompetensi yang harus dimiliki dosen Seskoad.** Sesuai dengan kedudukan Seskoad sebagai lembaga pendidikan pengembangan umum yang tertinggi di TNI AD, maka kualitas dan kompetensi dosen yang ada di Seskoad benar-benar merupakan hal yang harus mendapat perhatian pokok. Kualitas dosen yang baik merupakan salah satu kunci dalam kelancaran pelaksanaan operasional pendidikan yang pada akhirnya akan mendorong tercapainya tujuan pendidikan sebagaimana yang tercantum dalam kurikulum pendidikan reguler Seskoad. Tujuan pendidikan tersebut adalah mengembangkan kemampuan perwira siswa Dikreg Seskoad dalam sikap perilaku sebagai prajurit Sapta Marga dan Sumpah Prajurit, pengetahuan dan keterampilan sebagai pemimpin serta

staf militer pada level jabatan operasional golongan V/Letkol, potensial untuk jabatan pilihan golongan IV/Kolonel serta strategis pada jabatan Pati yang berkarakter, meliputi pengetahuan dan keterampilan OMP maupun OMSP, perencanaan strategis, analisa, pengkajian perkembangan lingkungan strategis serta kondisi jasmani yang samapta. Dari tujuan pendidikan tersebut dapat dipahami bahwa tugas yang diemban oleh Seskoad tidaklah mudah. Untuk menjawab tuntutan kurikulum pendidikan, maka dosen-dosen Seskoad harus memiliki suatu standar kompetensi yang baku sehingga menjamin kualitas kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa jabatan dosen di lingkungan militer tidaklah sama dengan dosen yang ada di perguruan-perguruan tinggi baik negeri maupun swasta. Meskipun demikian, Seskoad sebagai suatu lembaga pendidikan juga harus mengacu kepada perundang-undangan yang mengatur sistem pendidikan nasional karena pada hakekatnya regulasi pendidikan nasional berlaku bagi seluruh lembaga pendidikan yang ada di Indonesia termasuk Seskoad. Sehingga dalam merumuskan kompetensi yang harus dimiliki oleh dosen Seskoad, selain mengacu pada ketentuan-ketentuan yang telah ada di lingkungan TNI AD juga harus memperhatikan ketentuan yang berlaku secara nasional. Berangkat dari kedua acuan di atas, maka kajian ini mencoba untuk merumuskan suatu standar kompetensi yang harus dimiliki oleh dosen Seskoad. Dengan adanya standarisasi kemampuan ataupun kompetensi dosen, diharapkan akan mampu menjamin mutu dan kualitas dosen-dosen yang mengajar di Seskoad sehingga pada akhirnya akan mampu menjawab tantangan kurikulum pendidikan dan mencapai tujuan pendidikan.



Gambar 2. Kompetensi Dosen seskoad

Selanjutnya keempat kompetensi di atas dijabarkan lagi sehingga masing-masing kompetensi tersusun dari beberapa sub kompetensi beserta indikator-indikatornya. Subkompetensi merupakan kompetensi atau kemampuan-kemampuan yang merupakan bagian integral dari suatu kompetensi dimana subkompetensi tersebut berperan sebagai pembentuk atau penopang kompetensi agar kompetensi yang dimaksud dapat terwujud secara utuh dan menyeluruh. Untuk dapat menguasai suatu kompetensi, maka seluruh subkompetensi yang berada di dalam kompetensi tersebut mutlak harus juga dikuasai secara menyeluruh. Sedangkan pengertian indikator menurut **Green (1992)** adalah variabel-variabel yang bisa menunjukkan atau mengidentifikasi-kan kepada penggunanya mengenai suatu kondisi tertentu, sehingga bisa dipakai untuk mengukur perubahan yang terjadi. Sehingga indikator dari suatu kompetensi merupakan alat ukur untuk melihat apakah dosen

yang bersangkutan telah menguasai kompetensi tersebut atau tidak. Sangatlah penting agar para dosen yang ada di Seskoad memahami kompetensi apa saja yang harus dimilikinya, sub kompetensi apa saja yang ada dalam kompetensi tersebut dan indikator apa saja yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam menguasai kompetensi tersebut.

1) Kompetensi Pedagogis. Setiap dosen Seskoad mutlak harus memiliki kompetensi pedagogis. Kompetensi ini terkait dengan bagaimana seorang dosen mampu untuk mengelola pembelajaran peserta didik, dalam hal ini Pasis Seskoad yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan terhadap kurikulum, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pemanfaatan teknologi pembelajaran, pelaksanaan EHB dan pengembangan peserta didik untuk memaksimalkan potensi yang dimilikinya. Kompetensi pedagogis ini dapat diperoleh dari pendidikan di bidang keguruan seperti Susgumil, Suspatih dan Susjemendik sehingga mendapatkan kualifikasi keguruan/ kepelatihan maupun dari pengalaman bertugas sebagai guru di lembaga pendidikan.

<b>KOMPETENSI PEDAGOGIS</b>	
<b>Sub Kompetensi</b>	<b>Indikator Esensial</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memahami peserta didik secara mendalam</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memahami peserta didik sesuai dengan latar belakang pendidikan maupun pengalaman tugas peserta didik</li> <li>• Mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merancang pembelajaran</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai dan materi ajar</li> <li>• Menyusun Paket Instruksi</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melaksanakan pembelajaran</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menata <i>setting</i> pembelajaran</li> <li>• Menguasai pasangan kelas</li> <li>• Melaksanakan pembelajaran yang kondusif</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merancang dan melaksanakan EHB</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merancang EHB sesuai dengan Bujuk tentang EHB</li> <li>• Menganalisis hasil EHB</li> <li>• Memanfaatkan hasil analisis EHB untuk perbaikan ke depannya</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengembangkan peserta didik untuk memaksimalkan berbagai potensinya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik</li> <li>• Memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi nonakademik</li> </ul>

2) Kompetensi Kepribadian. Dosen merupakan panutan bagi Pasis dan menjadi sosok seorang dosen haruslah memiliki kekuatan kepribadian yang positif yang dapat dijadikan sumber inspirasi bagi Pasis. Seperti yang diungkapkan oleh Ki Hajar Dewantara dalam sistem pendidikan yang diinginkan yaitu guru harus ***“ing ngarsa sung tuladha, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani”*** yang artinya bahwa guru harus menjadi contoh dan teladan yang baik, membangkitkan motivasi belajar siswa serta mendorong/ memberikan dukungan dari belakang.

KOMPETENSI KEPRIBADIAN	
Sub Kompetensi	Indikator Esensial
• Kepribadian yang mantap dan stabil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bertindak sesuai norma yang berlaku</li> <li>• Memiliki kebanggaan sebagai dosen</li> <li>• Memiliki konsistensi dalam bertindak</li> <li>• Memiliki pengendalian diri yang baik</li> </ul>
• Kepribadian yang dewasa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik</li> <li>• Memiliki etos kerja yang tinggi</li> <li>• Mampu menerima dan memberi kritik atau saran</li> </ul>
• Kepribadian yang arif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu menempatkan persoalan secara profesional</li> <li>• Menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak</li> </ul>
• Kepribadian yang berwibawa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki perilaku yang berpengaruh positif kepada peserta didik</li> <li>• Memiliki perilaku yang disegani</li> </ul>
• Ahklak mulia dan dapat menjadi teladan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bertindak sesuai dengan norma religius yang berlaku</li> <li>• Memiliki perilaku yang dapat diteladani peserta didik</li> </ul>

3) Kompetensi Profesional. Kompetensi profesional seorang dosen merupakan kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai tenaga pendidik

profesional. Kompetensi ini meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkan beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan rekan sejawat atau dosen lainnya. Agar dapat memiliki kompetensi profesional, seorang dosen Seskoad harus memiliki pengalaman penugasan ataupun pendidikan yang terkait dengan materi yang akan diampu olehnya. Misalnya seorang dosen yang akan mengajar materi operasi gabungan, paling tidak dosen tersebut memiliki pengalaman melaksanakan operasi gabungan atau pernah berdinas di staf gabungan (Mabes TNI) atau paling tidak pernah melaksanakan kursus operasi gabungan.

KOMPETENSI PROFESIONAL	
Sub Kompetensi	Indikator Esensial
<ul style="list-style-type: none"> <li>Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menguasai perangkat pengetahuan (teori, konsep, prinsip, kaidah, hipotesis, generalisasi, data, informasi dan sebagainya) tentang seluk beluk apa yang menjadi bidang tugas pekerjaannya</li> <li>Memiliki wawasan yang luas di bidang pertahanan negara</li> <li>Memiliki pengalaman maupun latar belakang pendidikan yang menunjang materi yang diajarkannya</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Menguasai struktur dan metode keilmuan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi</li> </ul>

4) **Kompetensi Sosial.** Untuk menunjang dalam pelaksanaan tugasnya secara optimal, seorang dosen dituntut juga memiliki kompetensi atau kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif baik dengan Pasis sebagai

peserta didik, dengan sesama dosen maupun dengan tenaga kependidikan yang ada di Seskoad. Kompetensi untuk berhubungan dengan orang lain ini disebut dengan kompetensi sosial.

<b>KOMPETENSI SOSIAL</b>	
<b>Sub Kompetensi</b>	<b>Indikator Esensial</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan dan masyarakat sekitar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan dan masyarakat sekitar baik secara lisan maupun tertulis</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berkomunikasi dengan menggunakan berbagai teknologi komunikasi dan informasi yang sedang berkembang baik secara lisan maupun tulisan</li> </ul>

Keempat kompetensi guru di atas (pedagogis, kepribadian, profesional dan sosial), secara akademis dapat dimaknai sebagai penjabaran secara utuh dari kualifikasi psikologi sebagai seorang guru/dosen yang diperlukan, yang sampai saat ini belum mendapat prioritas sebagai bahan pertimbangan di lingkungan Seskoad. Terbukti data menunjukkan bahwa dari 53 orang dosen di Seskoad, hanya 32,01% dosen yang memiliki kualifikasi psikologi sebagai guru atau dosen. Meskipun sangat kita sadari, dalam beberapa kasus dapat ditemui bahwa kualifikasi psikologi seorang guru (dosen) juga belum menjamin bahwa yang bersangkutan cukup cakap dan profesional untuk melaksanakan tugas sebagai seorang guru/dosen. Oleh karena itu, selain keempat kompetensi di atas (pedagogis, kepribadian, profesional dan sosial), maka agar

dapat melaksanakan tugas sebagai guru/dosen secara paripurna masih diperlukan faktor pendukung lainnya, seperti faktor pengalaman penugasan/jabatan sebelumnya, jenjang pendidikan yang ditempuh dan lain sebagainya. Apabila seorang memiliki kualifikasi psikologi sebagai seorang guru atau dosen dan atau pengalaman penugasan/jabatan, diharapkan akan lebih mampu dalam mentransformasikan ilmu yang dimilikinya kepada peserta didik, sehingga proses pembelajaran yang terjadi baik di dalam kelas maupun di luar kelas menjadi lebih optimal.

Sebagai contoh, seorang dosen yang mengampu materi Pengetahuan Operasi Linud, selain dosen yang bersangkutan telah memiliki kompetensi psikologi dosen, tentu akan lebih mumpuni dalam menyampaikan materi tersebut apabila yang bersangkutan pernah menempati jabatan Danyonif/Danbrigif Linud atau pernah terlibat langsung dalam penyelenggaraan Operasi Linud, begitu juga pada materi-materi pelajaran lainnya. Asumsi tersebut juga dapat dibenarkan dan lebih dipertegas sebagaimana pernyataan *Miller*, *Rankin* dan *Neathey* pada Landasan Teori Bab II, yang dikutip oleh *Parulian Hutapea* dan *Nurianna Thoha*, di mana kompetensi didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Logika pemikirannya, bagaimana mungkin seorang dosen pengampu materi pelajaran Operasi Linud akan dapat menerangkan secara detail sampai hal-hal yang bersifat teknis, apabila dosen tersebut kurang/tidak memiliki pengetahuan yang cukup tentang apa itu Operasi Linud. Tingkat pengetahuan seseorang dapat dikatakan cukup hanya jika yang bersangkutan memiliki dasar pengetahuan teori yang baik tentang Operasi Linud, dan didukung oleh pengalaman penugasan/jabatan yang pernah dimiliki.

**15. Kendala Terwujudnya Kompetensi Dosen Dalam Rangka Menjawab Tuntutan Kurikulum Pendidikan.** Untuk dapat mewujudkan suatu standar kompetensi dosen Seskoad tentunya bukan merupakan suatu pekerjaan yang mudah. Hal ini membutuhkan suatu upaya yang sistematis, terstruktur dan berkesinambungan. Meskipun demikian, terdapat beberapa kendala yang dapat menghambat atau paling tidak memperlambat terwujudnya kompetensi dosen Seskoad menuju standar yang diharapkan. Kendala-kendala tersebut antara lain:

a. **Kualifikasi psikologi guru/dosen dan atau pengalaman penugasan/jabatan.**

Proses rekrutmen dosen Seskoad yang dilaksanakan selama ini sebagian besar hanya mengisyaratkan tiga kualitas pokok yang harus dipenuhi oleh seorang perwira agar dapat bertugas sebagai dosen di Seskoad, yaitu kepangkatan, latar belakang pendidikan dan pengalaman penugasan/jabatan yang diemban sebelumnya. Seperti telah disebut di atas, bahwa kualifikasi psikologi sebagai seorang guru/dosen sampai saat ini belum menjadi prioritas sebagai bahan pertimbangan, dan inilah salah satu kendala yang masih terjadi. Ke depan, agar guru atau dosen dapat melaksanakan tugas dengan baik, selain mempertimbangkan faktor kepangkatan, latar belakang pendidikan dan pengalaman penugasan/jabatan, hendaknya memperhatikan juga kualifikasi psikologi sebagai seorang guru/dosen. Melalui bangunan kompetensi yang komprehensif seperti itu, diharapkan dosen-dosen Seskoad akan lebih mampu didalam mentransformasikan ilmu yang dimilikinya kepada peserta didik, sehingga proses pembelajaran yang terjadi baik di dalam kelas maupun di luar kelas menjadi lebih optimal.

b. **Dosen bukanlah suatu jabatan yang tetap.** Pada kenyataannya jabatan dosen di lingkungan militer memang berbeda dengan dosen di kalangan sipil. Dosen di kalangan sipil merupakan suatu pekerjaan tetap atau karier sehingga dituntut untuk menjadi dosen-dosen yang profesional. Padahal di lingkungan militer, jabatan sebagai dosen merupakan bagian dari proses pengembangan karier sebagai seorang perwira. Hal ini dikenal dengan istilah “*tour of duty*” dimana seorang perwira diharapkan pernah atau memiliki pengalaman bertugas di berbagai bidang dan satuan baik itu satuan tempur, satuan non tempur, satuan kewilayahan dan lembaga pendidikan. Dengan melihat kepada kecenderungan yang ada, dapat dikatakan bahwa jabatan sebagai dosen di Seskoad bagi sebagian perwira hanya merupakan batu loncatan untuk selanjutnya dapat menduduki jabatan lain yang lebih strategis sifatnya. Implikasi dari fenomena ini adalah tidak banyak perwira yang ingin berdinias sebagai dosen dalam waktu yang relatif lama sehingga kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya sebagai seorang pendidik menjadi sangat terbatas. Belum sampai menguasai kompetensi yang diharapkan, dosen yang bersangkutan sudah pindah karena mendapatkan jabatan baru.

c. **Terbatasnya kesempatan dosen untuk meningkatkan kompeten-sinya.** Setelah seorang perwira ditugaskan untuk menjadi dosen di Seskoad, tentu saja ia membutuhkan kesempatan atau media untuk meningkatkan kemampuan atau kompetensinya. Kesempatan itu dapat berupa pendidikan formal (S-1, S-2 dan S-3), kursus, penataran, seminar, *workshop* ataupun dalam bentuk yang lain. Kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam sebuah penelitian ilmiah juga merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kemampuannya. Memang

pada setiap pelaksanaan Dikreg, selalu ada penataran yang diberikan untuk para dosen yang akan mengajar, namun kesempatan itu masih sangat terbatas baik dari segi materi maupun waktu yang dipergunakan. Keterbatasan inilah yang akhirnya menjadikan upaya untuk meningkatkan kompetensi dosen menjadi kurang optimal.

**16. Strategi Untuk Meningkatkan Kompetensi Dosen.** Setelah memahami standar kompetensi apa saja yang harus dimiliki oleh dosen Seskoad dan menganalisa kendala apa saja yang menghambat terwujudnya kompetensi dosen, maka perlu dirumuskan suatu strategi untuk dapat meningkatkan kompetensi dosen tersebut. Strategi ini tidak saja harus bersifat menyeluruh (*holistic*) dan komprehensif, namun harus dapat dilaksanakan (*doable*). Artinya bahwa strategi yang dirumuskan tidak hanya bagus di atas kertas saja tetapi harus dapat dilaksanakan atau diwujudkan ke dalam suatu kegiatan-kegiatan tertentu dengan segala keterbatasan yang ada. Hal ini dimaksudkan agar upaya untuk meningkatkan kompetensi dosen Seskoad benar-benar dapat dilaksanakan secara terarah, terencana dan berkesinambungan. Beberapa upaya yang dapat dilaksanakan antara lain:

a. **Memperhatikan kualifikasi psikologi guru dan atau pengalaman penugasan/jabatan dalam proses rekrutmen dosen.** Sebelum menempatkan seorang perwira dalam jabatan sebagai dosen di Seskoad, terlebih dahulu hendaknya dilihat apakah perwira tersebut memiliki kualifikasi psikologi seorang guru atau tidak. Memang bukan suatu hal yang mutlak bahwa seseorang yang memiliki psikologi guru akan dapat menjadi seorang dosen yang baik, namun paling tidak akan memudahkan pengembangan kemampuan dosen tersebut, sehingga akan mencapai standar kompetensi yang diharapkan.

Seseorang yang memiliki kualifikasi psikologi guru akan lebih mudah mentransfer ilmunya kepada orang lain serta akan lebih mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan dan kendala yang terjadi selama proses pembelajaran berlangsung. Di samping kualifikasi psikologi guru, perekrutan dosen Seskoad perlu juga memperhatikan latar belakang pengalaman penugasan/jabatan sebelumnya, hal ini penting dalam rangka pemberian kepercayaan terhadap materi pelajaran yang akan diampu selanjutnya.

b. **Merumuskan dan memberlakukan standarisasi kompetensi bagi dosen Seskoad.** Pada pembahasan sebelumnya telah diketahui kompetensi apa saja yang harus dimiliki oleh dosen Seskoad. Kompetensi tersebut didapat setelah memahami intisari kompetensi dosen yang berlaku di lingkungan sipil sesuai dengan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan dosen yang kemudian dipadukan dengan kompetensi tenaga pendidik yang berlaku di lingkungan TNI AD. Untuk lebih menajamkan kompetensi tersebut perlu adanya pembahasan lebih lanjut dengan melibatkan lembaga-lembaga pendidikan TNI AD maupun para pakar pendidikan dari kalangan sipil sehingga didapatkan formulasi kompetensi dosen Seskoad yang benar-benar mampu mendukung pelaksanaan tugas. Setelah kompetensi tersebut dirumuskan, dilanjutkan dengan diberlakukannya kompetensi tersebut bagi dosen-dosen yang bertugas di Seskoad.

c. **Uji Kompetensi dosen sebagai alat seleksi jabatan dosen.** Untuk dapat menjaring perwira-perwira berkualitas yang akan menduduki jabatan dosen di Seskoad, maka perlu ditetapkan kriteria secara umum kompetensi-kompetensi dasar apa saja yang harus dipenuhi sebagai syarat menjadi dosen di

Seskoad. Setelah kriteria tersebut berhasil dirumuskan, maka dilaksanakan uji kompetensi dosen bagi perwira yang akan menjabat sebagai dosen di Seskoad. TNI AD sudah lama menerapkan kebijakan uji kompetensi walaupun masih terbatas hanya kepada jabatan-jabatan tertentu, khususnya jabatan komandan satuan. Melalui uji kompetensi dosen diharapkan dapat terjaring dosen-dosen yang kompeten, kreatif, inovatif dan profesional, sehingga mampu meningkatkan kualitas pembelajaran di Seskoad. Menurut *E. Mulyasa* (2011: 188), dengan uji kompetensi yang digunakan sebagai alat seleksi, maka penerimaan dosen dapat dilakukan secara profesional, tidak didasarkan suka dan tidak suka, atau alasan subjektif lain, yang bermuara pada korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), tetapi berdasarkan standar kompetensi yang objektif, dan berlaku secara umum untuk semua calon dosen. Apabila uji kompetensi ini digunakan secara profesional dalam penerimaan dosen, maka akan sangat membantu peningkatan kualitas pendidikan, karena akan terjaring dosen-dosen yang kompeten dan siap melaksanakan tugasnya secara profesional dan dapat dipertanggungjawabkan. Pelaksanaan uji kompetensi dosen tersebut dapat dibagi menjadi 2 bagian, yaitu uji kompetensi bagi perwira yang akan menjabat sebagai dosen dan uji kompetensi bagi perwira yang sudah menjabat sebagai dosen Seskoad. Dengan demikian selain Seskoad dapat menjaring calon-calon dosen yang berkualitas, kemampuan dosen yang sudah ada di Seskoad juga dapat ditingkatkan sehingga mencapai standar kompetensi tersebut.

- d. **Meningkatkan penghargaan kepada dosen.** Paradigma yang berkembang selama ini adalah bahwa jabatan dosen dianggap kurang bergengsi, kurang menarik dibandingkan

dengan jabatan komandan dan sebagainya. Paradigma ini perlu segera diubah karena apabila terus berkembang akan mengancam tercapainya kompetensi dosen Seskoad yang diharapkan. Beberapa hal yang mungkin timbul akibat berkembangnya paradigma ini adalah :

- 1) Menyebabkan orang-orang yang berprestasi enggan untuk menjadi dosen.
- 2) Kurangnya kebanggaan akan profesi atau penugasan sebagai dosen.
- 3) Dosen yang ada kurang bersemangat di dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.
- 4) Dosen yang ada kurang fokus di dalam melaksanakan tugasnya karena masih selalu berusaha untuk mendapatkan jabatan lain yang dianggap lebih bergengsi.

Untuk dapat mengurangi bahkan menghilangkan paradigma ini, maka penghargaan terhadap jabatan dosen harus lebih ditingkatkan lagi. Hal ini dimaksudkan agar jabatan dosen memiliki “gengsi” yang tinggi sehingga akan menarik bagi perwira-pewira yang berkualitas untuk mau bertugas sebagai dosen di Seskoad. Karena dosen Seskoad memiliki tugas dan tanggung jawab yang luhur yaitu menyiapkan kader-kader pimpinan TNI AD di masa yang akan datang. Peningkatan penghargaan tersebut dapat dilaksanakan dengan beberapa cara antara lain:

- 1) Meningkatkan tunjangan dan fasilitas kedinasan yang diterima oleh dosen, terutama perlunya ditingkatkan tunjangan brevet dan pemenuhan kendaran dinas jabatan dosen terutama dosen Madya dan dosen Muda.

2) Dalam rangka mendukung proses belajar mengajar Pasis Seskoad, maka memberikan kesempatan kepada dosen yang berminat untuk belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi (S-2 maupun S-3) baik di dalam maupun di luar negeri, khususnya dengan penyertaan program beasiswa (program Petubel) di perguruan tinggi yang sudah ditentukan oleh Komando Atas (Akreditasi "A").

3) Memberikan penghargaan kepada dosen yang berprestasi untuk mendapatkan prioritas menempuh pendidikan pengembangan umum selanjutnya, seperti (Sesko TNI) atau pendidikan yang lain (Susdanbrig, Susdanrem dan sebagainya).

e. **Memperanyak pelatihan kepada dosen.** Salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan kompetensi dosen adalah dengan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada para dosen untuk mengikuti pelatihan yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya sebagai seorang dosen. Pelatihan-pelatihan ini dapat dibagi menjadi beberapa kategori, antara lain:

1) Pelatihan materi keguruan yang bersifat umum. Pada jenis pelatihan ini dosen akan mendapat pemahaman tentang materi keguruan secara umum, misalnya tentang apa itu kurikulum, teknik dan metode mengajar, bagaimana memimpin suatu diskusi, bagaimana cara membuat soal-soal ujian dan sebagainya. Pelatihan-pelatihan ini diharapkan dapat berjalan sepanjang tahun dengan materi yang bervariasi sehingga dalam kurun waktu tertentu, dosen akan mampu menguasainya secara keseluruhan.

2) Pelatihan materi yang bersifat khusus. Pelatihan materi khusus ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dosen dalam hal-hal teknis maupun penguasaan materi ajar yang akan diampu oleh dosen tersebut misalnya :

- a) Pelatihan membuat slide dengan menggunakan teknologi yang terbaru.
- b) Pelatihan dalam suatu materi ajar tertentu, sebagai contoh pelatihan bagi dosen-dosen yang akan mengajar materi taktik.

Kegiatan pelatihan ini dapat dilaksanakan dalam berbagai bentuk tergantung dari situasi dan kondisi yang ada pada saat itu. Beberapa bentuk pelatihan yang dapat dilaksanakan antara lain:

- 1) Kursus atau pendidikan.
- 2) Penataran.
- 3) Seminar.
- 4) Studi banding baik di dalam maupun di luar negeri.
- 5) Workshop.
- 6) Diskusi.

f. **Menyusun regulasi tentang jenjang karier tenaga pendidik TNI AD.** Teori motivasi dari Abraham Maslow (1943;1970) menjelaskan bahwa pada dasarnya manusia memiliki suatu kebutuhan pokok yang terdiri dari 5 tingkatan yang berbentuk piramid.



Gambar 3. Piramida Maslow

Lima tingkat kebutuhan kebutuhan ini dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar hingga kebutuhan psikologis yang lebih kompleks, yang hanya akan menjadi penting setelah kebutuhan dasarnya terpenuhi. Motivasi merupakan hal yang penting karena merupakan faktor pendorong setiap individu untuk mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Agar dosen maupun Gadik secara umum di lingkungan TNI AD memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi, perlu dipikirkan untuk menyusun jenjang karier tersendiri bagi tenaga pendidik, di mana seorang perwira yang telah menetapkan pilihan kariernya di bidang pendidikan akan dapat menapaki kariernya secara berjenjang mulai dari perwira pertama hingga mencapai perwira tinggi. Dengan adanya regulasi tersebut

diharapkan seorang Gadik akan lebih profesional karena memiliki jalur karier yang jelas dan tidak terpengaruh untuk mencari jabatan lain yang lebih strategis dan bergengsi. Mulai dari menjadi Gamil di tingkat Sarcab dengan pangkat Letnan Dua sampai menjabat sebagai Dosen Ahli di Seskoad dan Sesko TNI dengan pangkat Brigadir Jenderal. Dosen Ahli yang berjumlah 6 orang tersebut dirancang sesuai dengan pengelompokan mata kuliah yang harus dikuasai sebagai berikut:

- 1) Dosen ahli bidang doktrin dan operasi, dijabat oleh seorang Pati TNI AD berpangkat Brigjen dengan kualifikasi akademik minimal S-2/S-3 dan memiliki kompetensi keilmuan di bidang Doktrin Militer, OMP dan OMSP.
- 2) Dosen ahli bidang manajemen pertahanan darat, dijabat oleh seorang Pati TNI AD berpangkat Brigjen dengan kualifikasi akademik minimal S-2/S-3 dan memiliki kompetensi keilmuan di bidang Manajemen Pertahanan Darat.
- 3) Dosen ahli bidang budaya dan kepemimpinan, dijabat oleh seorang Pati TNI AD berpangkat Brigjen dengan kualifikasi akademik minimal S-2/S-3 dan memiliki kompetensi keilmuan di bidang Kepemimpinan Militer Strategis.
- 4) Dosen ahli bidang wilayah pertahanan darat, dijabat oleh seorang Pati TNI AD berpangkat Brigjen dengan kualifikasi akademik minimal S-2/S-3 dan memiliki kompetensi keilmuan di bidang Studi Wilayah Pertahanan dan Ketahanan Nasional serta Keamanan Nasional.

- 5) Dosen ahli bidang filsafat ilmu dan metodologi riset, dijabat oleh seorang Pati TNI AD ber pangkat Brigjen dengan kualifikasi akademik minimal S-2/S-3 dan memiliki kompetensi keilmuan di bidang Filsafat Ilmu dan Metodologi Riset.
- 6) Dosen ahli bidang strategi dan kawasan, dijabat oleh seorang Pati TNI AD ber pangkat Brigjen dengan kualifikasi akademik minimal S-2/S-3 dan memiliki kompetensi keilmuan di bidang Strategi dan Teori Perang, Peperangan Modern, Strategi dan Konflik Bersenjata, Studi Kawasan dan Hubungan Internasional.

## **17. Kompetensi Dosen Menjawab Tuntutan Kurikulum Pendidikan.**

Sebagaimana kita ketahui bersama, bahwa penyelenggaraan pendidikan di Seskoad adalah mempedomani kurikulum pendidikan berbasis kompetensi. Pendidikan dan pembelajaran berbasis kompetensi merupakan contoh hasil perubahan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran. Pendidikan berbasis kompetensi menekankan pada kemampuan yang harus dimiliki oleh lulusan suatu jenjang pendidikan. Kompetensi yang sering disebut dengan standar kompetensi adalah kemampuan yang secara umum harus dikuasai lulusan. Kompetensi (kemampuan) lulusan merupakan modal utama untuk bersaing di tingkat global, karena persaingan yang terjadi adalah pada kemampuan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penerapan pendidikan Seskoad berbasis kompetensi sudah semestinya dapat menghasilkan Perwira Menengah TNI AD yang memiliki wawasan global dan tetap berkemampuan sebagai pemimpin di lingkungan TNI/TNI AD hingga tingkat nasional. Implikasi pendidikan berbasis kompetensi di Seskoad ditandai dengan penyesuaian kurikulum dan sistem penilaian

berbasiskan kompetensi, yang salah satunya juga harus didukung oleh dosen-dosen yang memiliki kompetensi. Kurikulum berbasis kompetensi berupaya untuk mensinergikan antara *hard skills* dan *soft skills*. Dalam mengimplementasikannya diperlukan keberanian untuk melaksanakan perubahan, kreativitas dosen dalam memotivasi peserta didik, serta komitmen yang kuat dari unsur penyelenggara pendidikan.

Dengan dukungan dosen-dosen yang memiliki standar kompetensi sebagaimana telah diuraikan di atas, sangat diharapkan dapat mendukung tercapainya paradigma pendidikan berbasis kompetensi, diantaranya mencakup kurikulum, pembelajaran dan penilaian serta menekankan pencapaian hasil belajar sesuai dengan standar kompetensi. Kurikulum Dikreg Seskoad berisi pokok-pokok proses belajar mengajar yang diberikan kepada Perwira Siswa. Proses belajar mengajar yang terdiri dari tujuan, tugas-tugas keluaran, sasaran yang ingin dicapai, materi, dan kualifikasi lulusan pendidikan. Tingkat keberhasilan belajar yang dicapai Perwira Siswa dapat dilihat pada kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang harus dikuasai sesuai dengan kurikulum tersebut. Pembelajaran berbasis kompetensi merupakan suatu model pembelajaran dimana perencanaan, pelaksanaan dan penilaianya mengacu pada penguasaan kompetensi. Pendekatan pembelajaran berbasis kompetensi dimaksudkan agar segala upaya yang dilakukan dalam pembelajaran benar-benar mengacu dan mengarahkan Perwira Siswa untuk menguasai kompetensi yang ditetapkan dalam Kurdik Seskoad, sehingga *output/outcome*-nya benar-benar berkualitas dan profesional dalam melaksanakan tugas sesuai jabatan yang akan diduduki nantinya.

Pembelajaran berbasis kompetensi di lingkungan Seskoad, didasarkan atas pokok-pokok pikiran bahwa apa yang ingin dicapai oleh Pasis melalui kegiatan pembelajaran harus dirumuskan dengan jelas. Perumusan dimaksud diwujudkan dalam bentuk standar kompetensi

yang diharapkan dikuasai oleh Pasis yang telah diorientasikan pada jabatan-jabatan yang akan diduduki. Standar kompetensi meliputi standar materi atau standar isi (**content standard**) dan standar pencapaian (**performance standard**). Standar materi berisikan jenis, kedalaman, dan ruang lingkup materi pembelajaran yang harus dikuasai Pasis. Sedangkan standar penampilan berisikan tingkat penguasaan yang harus ditampilkan Pasis. Tingkat penguasaan itu misalnya harus 100% dikuasai atau boleh kurang dari 100%. Sesuai dengan pokok-pokok pikiran tersebut, masalah materi pembelajaran memegang peranan penting dalam rangka membantu Pasis mencapai standar kompetensi. Materi pembelajaran yang ada di Kurdik Seskoad akan dapat diterima oleh peserta didik secara baik, hanya jika disampaikan oleh dosen-dosen yang memiliki kompetensi sebagaimana diharapkan. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa dengan kompetensi dosen yang baik pada gilirannya akan dapat menjawab tuntutan kurikulum pendidikan yang telah ditetapkan oleh lembaga.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

18. **Kesimpulan.** Berdasarkan pada hasil pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Untuk meningkatkan kualitas dosen yang bertugas di lingkungan Seskoad diperlukan rumusan standarisasi kompetensi dosen, sehingga dosen Seskoad diharapkan mampu menjawab tantangan yang ada dalam kurikulum pendidikan reguler Seskoad, khususnya untuk mencapai tujuan pendidikan. Ada empat kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh dosen Seskoad yaitu: (1) kompetensi pedagogis, yang merupakan suatu kemampuan dosen untuk mengelola pembelajaran peserta didik atau dalam hal ini Pasis Seskoad yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, EHB dan pengembangan kompetensi peserta didik; (2) kompetensi kepribadian, mencakup kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik serta memiliki akhlak yang mulia; (3) kompetensi profesional, yaitu kemampuan dosen dalam menguasai materi-materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan mampu membimbing Pasis agar memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan; dan (4) kompetensi sosial, dengan titik berat kemampuan dosen untuk bergaul dan berkomunikasi secara efektif baik dengan peserta didik, sesama dosen maupun tenaga kependidikan yang ada di Seskoad.

b. Kendala yang dihadapi dalam upaya untuk mewujudkan kompetensi dosen dalam rangka menjawab tuntutan kurikulum pendidikan Seskoad, diantaranya:

- 1) Rekrutmen dosen Seskoad masih belum menggunakan kualifikasi psikologi guru/Gumil dan atau pengalaman penugasan/jabatan sebagai bahan pertimbangan utama.
- 2) Masih ada pemikiran sebagian Perwira bahwa jabatan dosen hanya merupakan batu loncatan untuk meraih pendidikan dan jabatan yang lebih tinggi.
- 3) Terbatasnya sarana transportasi dan kesempatan bagi dosen Seskoad untuk meningkatkan kompetensinya melalui beasiswa pada jenjang pendidikan S-2/S-3.

c. Untuk dapat mengatasi kendala di atas, agar standar kompetensi dosen yang diharapkan dapat terwujud, maka diperlukan suatu strategi yang berisikan langkah-langkah yang dapat diimplementasikan. Strategi tersebut meliputi:

- 1) Memperhatikan kualifikasi psikologi guru/Gumil dan atau pengalaman penugasan/jabatan yang pernah diemban dalam proses rekrutmen dosen Seskoad.
- 2) Penempatan jabatan dosen Seskoad mempertimbangkan usulan kriteria yang diajukan oleh Seskoad yang sudah didasari pertimbangan kompetensi yang dibutuhkan oleh Seskoad sesuai dengan mata kuliah/mata pelajaran yang ada dalam Kurdik.

- 3) Memberikan penghargaan terhadap dosen yang berprestasi.
- 4) Memperbanyak kesempatan bagi dosen untuk meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan dan pendidikan.

19. **Saran.** Berdasarkan ulasan hasil pembahasan yang telah dilakukan maka disarankan kepada Komando Atas untuk:

- a. Membentuk tim kelompok kerja untuk merumuskan kompetensi dosen Seskoad secara lebih valid dan terukur, untuk selanjutnya disusun kriteria dosen Seskoad sesuai dengan kurikulum bagi perwira yang akan menjabat sebagai dosen di Seskoad.
- b. Memperbanyak kerja sama dengan lembaga pendidikan lain baik universitas sipil maupun lembaga pendidikan militer baik di dalam dan di luar negeri dalam rangka meningkatkan kompetensi dosen Seskoad.
- c. Memberikan beasiswa kepada dosen yang berminat untuk menempuh jenjang pendidikan S-2 dan S-3 sesuai kriteria dari komando atas dalam rangka mendukung tujuan pendidikan.
- d. Memberikan penghargaan terhadap jabatan dosen Seskoad berupa peningkatan tunjangan brevet dosen, dukungan kendaraan dinas jabatan yang layak dan adanya atensi khusus terhadap pembinaan karier dosen.

e. Menyusun dan merumuskan pola pembinaan karier bagi Gadik di jajaran TNI AD yaitu dengan jenjang karier khusus tenaga pendidik TNI AD, termasuk didalamnya mengembangkan organisasi Korps Dosen Seskoad dengan menambahkan ruang jabatan bagi Dosen Ahli dengan pangkat Brigadir Jenderal.

Bandung, Juni 2018

Komandan Seskoad,



Kurnia Dewantara  
Mayor Jenderal TNI