

Manajemen Pengembangan Karir Tenaga Pendidik di Sekolah Tinggi Teknologi Angkatan Laut (STTAL) Surabaya

Debora Ultrasani

Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya
Email: deboraultrasani@mhs.unesa.ac.id

Supriyanto, M. Pd

Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya
Email: supriyanto@unesa.ac.id

Abstrak

Sekolah Tinggi Teknologi Angkatan Laut (STTAL) Surabaya merupakan perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan akademik dalam lingkup satu disiplin ilmu pengetahuan teknologi atau seni, dan jika memenuhi persyaratan dapat menyelenggarakan pendidikan profesi tertentu juga yang berada didalam naungan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut. Untuk itu Untuk itu kapokdos dan kadeppers memegang peranan penting dalam mendukung terwujudnya pengembangan karir tenaga pendidik tersebut. Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan tentang perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pengembangan karir tenaga pendidik di Sekolah Tinggi Teknologi Angkatan Laut (STTAL) Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan rancangan penelitian studi kasus. Teknik pengumpulan data yaitu dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan kondensasi, penyajian data, dan verifikasi data. Hasil dari penelitian adalah, (1) perencanaan pengembangan karir di STTAL ini dilaksanakan setiap ada program dari MABES AL atau Dinas Pendidikan, memiliki standar yang digunakan untuk pengembangan karir, dengan tahap-tahap yaitu mengelompokkan dosen dalam kategori jenjang pendidikan lalu diajukan pada pimpinan untuk disetujui. (2) pelaksanaan pengembangan karir di STTAL ini dimulai saat bimpers (pembinaan personil) yang ditanggungjawab oleh departemen personil STTAL, direktorat akademis STTAL (D3, S1, dan S2), serta koordinator kelompok dosen di wilayah surabaya maupun di luar surabaya. (3) pengawasan pengembangan karir di STTAL ini dilakukan secara berkala, dimana disampaikan setiap bulanan, semester atau tahunan, kemudian pihak yang mengevaluasi ini dilakukan oleh Badan Inspektorat STTAL yang langsung bertanggungjawab kepada Komandan STTAL, Mabes TNI AL, dan Mabes TNI. Pengawasan ini didukung juga dari mutu akademis tenaga pendidik dengan kualifikasi yang berkualitas dari lembaga penjamin mutu.

Kata kunci : manajemen pengembangan karir, karir, tenaga pendidik

Abstract

Navy College of Technology (STTAL) Surabaya is a college that organizes academic education within the scope of a technological or artistic science discipline, and if it meets the requirements it can hold certain professional education also within the auspices of the Indonesian Navy. For this reason, kapokdos and kadeppers play an important role in supporting the realization of the career development of these educators. The purpose of this study was to describe the planning, implementation and supervision of the career development of educators in the Navy College of Technology (STTAL) Surabaya. This study uses a qualitative descriptive approach and a case study design. Data collection techniques are by interview, observation and documentation. Data analysis in this study uses condensation, data presentation, and data verification. The results of the study are, (1) career development planning in STTAL is carried out every time there is a program from MABES AL or the Education Office, having standards used for career development, with stages namely classifying lecturers in the education level category then submitted to the leadership for approval . (2) the implementation of career development at STTAL was started during bimpers (personnel development) which was accounted for by the STTAL personnel department, STTAL academic directorate (D3, S1, and S2), as well as the coordinator of lecturer groups in Surabaya and outside Surabaya. (3) supervision of career development in STTAL is carried out periodically, where it is submitted every month, semester or year, then the evaluating party is carried out by the

STTAL Inspectorate Body which is directly responsible to the STTAL Commander, Indonesian Navy Headquarters, and TNI Headquarters. This supervision is supported also by the academic quality of educators with quality qualifications from quality assurance institutions.

Keywords : *management of career developmentt, career, educators*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan pokok dalam kehidupan manusia. Pada era global ini mutu pendidikan di Indonesia bersaing dengan mutu pendidikan negara lain. Oleh sebab itu, upaya peningkatan di bidang pendidikan sangat diperlukan, yaitu sebagai langkah untuk menghadapi kemajuan ilmu dan teknologi sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Salah satu hal signifikan yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan adalah kualitas dari tenaga pendidik itu sendiri, khususnya dosen yang merupakan salah satu komponen yang melekat dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas, dan tanggungjawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat 2, Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi yang meliputi semua orang yang melakukan tugas atau kegiatan.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab 1 Pasal 1 ayat 2, dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Tugas utama dosen adalah melakukan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan beban kerja paling sedikit setara dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada tiap semester.

Pengembangan karir dimulai dari diri sendiri sesuai tanggung jawab yang diterima. Perubahan pesat dalam tatacara melaksanakan pekerjaan memerlukan keterampilan dan kemampuan baru dari seluruh anggota di semua tingkat dan bagian. Begitu pula organisasi harus mendukung proses pengembangan karir karena hal ini sangat vital dalam keefektifan dan kepuasan pegawai selama melaksanakan tanggung jawab yang diterima. Flippo dalam Moekijat (2002:3) mengemukakan bahwa pengembangan karir diterapkan melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan dalam rangka pengadaan, pengembangan, pemberian kompetensi, pengintegrasian, dan pemeliharaan untuk mencapai tujuan organisasi individu-individu dan masyarakat secara keseluruhan.

Hal yang penting bagi seorang tenaga pendidik adalah pengembangan karir sebab hal ini sangat berpengaruh setidaknya terhadap kepuasan kinerja dan dapat meningkatkan pendapatan. Dengan kata lain, jika karir seorang tenaga pendidik bertambah, maka tentu saja almamater yang menaungi mendapatkan pengakuan baik dari masyarakat. Sebagai contoh bukti dari hal positif tersebut bisa berupa peningkatan upah yang diterima tenaga pendidik dan pastinya hal tersebut membuat ia lebih nyaman dan senang dalam bekerja. Untuk mencapai hal itu, baiknya seorang tenaga pendidik harus mengetahui tentang tingkatan-tingkatan karir serta tanggung jawab yang tercakup di dalamnya. Karena dengan memahami hal-hal seputar pengembangan karir seorang tenaga pendidik mengerti tujuan yang jelas dalam menjalani karir dan profesinya itu.

Menjelaskan bahwa pengembangan karir sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan dan dalam hal ini sumber daya manusia berperan penting dalam maju mundurnya suatu organisasi (Mathis dan Jackson, 2002:27).

Model pengembangan karir yang berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 mencakup: 1) Pendidikan meliputi item pendidikan dasar (SD, SLTP), pendidikan umum (SMU) dan Perguruan Tinggi. 2) Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan meliputi item: Diklat Kepemimpinan II dan Diklat Kepemimpinan III

Penelitian ini akan dilakukan dengan alasan menariknya proses pengembangan karir tenaga pendidik di STTAL Surabaya. Dalam studi pendahuluan diketahui bahwa di STTAL Surabaya memiliki keunikan dalam pengelolaan pengembangan karir tenaga pendidinya. Jenjang karir tenaga pendidik di STTAL Surabaya mengharuskan ketentuan kenaikan pangkatnya tidak hanya dari tercukupinya angka kredit per semester, namun dari militer juga, yaitu tidak mengijinkan kenaikan pangkat bagi anggota yang sakit secara parah maupun permanen.

Hal unik pada pengembangan karir tenaga pendidik di STTAL yaitu dalam proses kenaikan jabatan para tenaga pendidik. Di STTAL anggota yang diangkat menjadi tenaga pendidik adalah seorang TNI aktif maupun pegawai negeri sipil yang telah lama mengabdikan di STTAL dan yang telah menempuh pendidikan lanjutan sebagai persyaratan di bidang akademisnya. Di perguruan tinggi pada umumnya kenaikan jabatan dosen dikarenakan kemajuannya dalam bidang akademis, namun dosen di STTAL akan mengalami kenaikan pangkat di bidang militernya seiring tingginya pendidikan lanjutan yang ditempuh. Selain fungsinya sebagai pengajar, tenaga pendidik di STTAL memiliki peran untuk membimbing dan mengasuh para

mahasiswanya dalam pembentukan kepribadian dan mengikuti kesempataan jasmani (serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengukur kekuatan stamina dan ketahanan fisik seseorang). Para tenaga pendidik juga memiliki tugas jaga 24 jam secara bergantian. Untuk menjadi tenaga pendidik di Sekolah Tinggi Teknologi Angkatan Laut (STTAL) Surabaya pun selain memenuhi syarat dari Pendidikan Tinggi, diharuskan memiliki kepribadian yang baik serta lolos tes kesempataan jasmani pula.

Sekolah Tinggi Teknologi Angkatan Laut (STTAL) Surabaya merupakan perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan akademik dalam lingkup satu disiplin ilmu pengetahuan teknologi atau seni, dan jika memenuhi persyaratan dapat menyelenggarakan pendidikan profesi tertentu juga yang berada didalam naungan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut. Tenaga pendidik di Sekolah Tinggi Teknologi Angkatan Laut (STTAL) Surabaya di angkat dari tenaga kependidikan di STTAL atau TNI aktif yang telah mengabdikan selama beberapa waktu dan telah menempuh pendidikan lanjutan secara formal seperti perguruan tinggi maupun mengikuti pendidikan dan pelatihan, *workshop*, maupun seminar untuk menambah ilmu pengetahuan. Para perwira di STTAL mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar, dan mengasuh. Pengembangan karir tenaga pendidik juga melalui perencanaan akademik yang sesuai pendidikan tinggi, dan untuk perencanaan militernya sesuai peraturan TNI. Karir militer meningkat berdasarkan ketepatan kenaikan pangkat, sedangkan karir dalam akademik dibuktikan dengan dimilikinya NIDN oleh tiap dosen.

Dalam manajemen pengembangan karir tenaga pendidiknya terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan. Upaya yang dilaksanakan dalam pengembangan karir di Sekolah Tinggi Teknologi Angkatan Laut (STTAL) Surabaya seperti mengadakan seminar, *workshop*, pendidikan dan latihan, mempunyai instrumen prestasi, bagi tenaga pendidik yang berprestasi bagus akan diberi kesempatan untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi lagi. Komandan Sekolah Tinggi Teknologi Angkatan Laut (STTAL) Surabaya juga berperan memberikan motivasi serta memberikan pengarahan dan menegur anggota yang salah saat apel pagi dan sore guna pembinaan personel agar meningkat lebih baik.

Berdasarkan uraian tersebut, pengembangan karir perlu dilakukan karena seorang pegawai atau karyawan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyai hari ini, tetapi juga mengharapkan adanya perubahan untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi serta jaminan bahwa dari waktu ke waktu ia mendapat pengakuan yang lebih besar dari lingkungan kerjanya.

Sekolah Tinggi Teknologi Angkatan Laut (STTAL) Surabaya yang menjadi pusat pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pertahanan bidang kemiliteran, kemaritiman, dan keangkatanlautan dalam pengadaan alat utama sistem senjata (alutsista). Hal tersebut tentu berbeda dengan perguruan tinggi lain sebab STTAL ada di dalam naungan Tentara Nasional Indonesia (TNI) yang juga melaksanakan berdasarkan

Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2010 Tentang Administrasi Prajurit Tentara Nasional Indonesia terutama di pasal 14 Tentang Pendidikan Pengembangan yang isinya adalah: 1) Setiap prajurit memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya melalui pendidikan pengembangan dengan mempertimbangkan kepentingan TNI serta memenuhi persyaratan yang ditentukan; 2) Pendidikan pengembangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas adalah pendidikan golongan perwira, pendidikan golongan bintang, dan pendidikan golongan tamtama; 3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pendidikan pengembangan sebagaimana dimaksud pada ayat pembuka (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Panglima.

Oleh sebab itu, dalam penelitian ini menekankan pada pengelolaan pengembangan karir tenaga pendidik yang bermanfaat pula dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di STTAL. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang ada tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengembangan Karir Tenaga Pendidik Di Sekolah Tinggi Teknologi Angkatan Laut (STTAL) Surabaya.

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah termasuk dalam pendekatan kualitatif. Alasan mengapa dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena mendeskripsikan tentang pengembangan karir tenaga pendidik di Sekolah Tinggi Teknologi Angkatan Laut (STTAL) Surabaya yang memfokuskan pada perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang digunakan instansi sebagai upaya pengembangan karir tenaga pendidik khususnya dosen, peneliti mendeskripsikan secara sistematis dan akurat pada laporan penelitian. Rancangan penelitian ini adalah menggunakan metode studi kasus, dimana penelitian memperoleh informasi yang mendalam mengenai topik yang sedang diteliti yakni mengenai manajemen pengembangan karir tenaga pendidik di Sekolah Tinggi Teknologi Angkatan Laut (STTAL) Surabaya. Subjek penelitian yang dipilih sebagai informan diantaranya, kepala kelompok dosen, kepala lembaga penjaminan mutu, kepala departemen personalia, dan 3 (tiga) dosen STTAL. Lokasi penelitian dilaksanakan di Sekolah Tinggi Teknologi Angkatan Laut (STTAL) Surabaya yang berada di Jl. Bumi Moro, Morokrembangan, Surabaya. Kehadiran peneliti sebagai pengamat yang berperan untuk memperkenalkan diri dan membentuk hubungan timbal balik antara peneliti dengan subjek penelitian guna mengumpulkan data sejak awal penelitian, dilapangan, serta sesudah penelitian.

Data yang dikumpulkan berupa dari observasi, wawancara dan dokumentasi yang diperoleh dari berbagai sumber. Sumber data secara garis besar yaitu data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang meliputi kondensasi data, penyajian data, dan verifikasi data. Uji

keabsahan data dilakukan melalui uji kredibilitas meliputi triangulasi sumber, triangulasi teknik, triangulasi waktu, dan *membercheck*; uji transferabilitas, uji dependabilitas, dan uji konfirmabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Pengembangan Karir Tenaga Pendidik di Sekolah Tinggi Teknologi Angkatan Laut (STTAL) Surabaya

Pengembangan karir sangat penting dalam suatu organisasi, sebab karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai agar mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kemampuan kinerjanya. Pengembangan karir mencakup setiap aktifitas untuk mempersiapkan seseorang dalam menempuh jalur karir tertentu dan melibatkan cara-cara formal maupun informal. Semua kegiatan yang bertujuan menyiapkan pegawai untuk memenuhi kebutuhan suatu organisasi merupakan pengembangan dari karir.

Menurut pendapat Andrew J. Fubrin dalam Mangkunegara (2001:77) pengembangan karir adalah aktivitas dari kepegawaian yang membantu seluruh pegawai dalam merencanakan karir untuk masa depan mereka pada suatu organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri mereka secara maksimum. Pengembangan karir yang digunakan instansi atau lembaga juga tidak terlepas dari sebuah perencanaan. Sebelum mengembangkan karirnya dalam organisasi, setiap pegawai juga harus mempunyai perencanaan karir yang matang terlebih dahulu. Selain itu, mereka harus mengetahui hal-hal yang mempengaruhi dari pengembangan karirnya.

Pengelola perencanaan pengembangan karir adalah Kapokdos dan Kadepers. Kepala Departemen Personel. Pengelolaan pengembangan karir militernya itu di bawah Kadepers. Perencanaan karir akademis dari asisten ahli menjadi lektor menjadi professor itu sudah ada aturannya sendiri. Aturannya mengikuti DIKTI. Bisa membaca peraturan terkait dosen. Tenaga pendidik yang jelas sesuai dengan Undang-undang Sisdiknas. Seorang dosen minimal harus S2. Jadi mencari keilmuan yang sesuai dengan prodi masing-masing, S2.

Tenaga pendidik di STTAL atau dosen STTAL berasal dari perwira angkatan laut yang menjadi dosen di STTAL. Dimana di STTAL ini membutuhkan dosen minimal mempunyai kualifikasi pendidikan S2 untuk mengajar. Karena di STTAL ada prodi D3, S1 maupun S2. Dan minimal pendidikan S2 ini adalah pendidikan yang linier atau sesuai dengan prodi-prodi yang ada di STTAL. Kemudian untuk pengembangan karirnya dari mereka yang masuk ke STTAL menjadi dosen STTAL diharapkan mereka nantinya dosen STTAL tersebut bisa melanjutkan pendidikannya melalui jalur beasiswa MABES Angkatan Laut yaitu menempuh pendidikan S3 yang sesuai dengan prodi masing-masing atau S3 lainnya yang sesuai.

Selama ini yang nyata dilaksanakan adalah bentuk pengembangan karir dalam pendidikan lanjutan baik itu

S2 maupun S3. Sedangkan rencana kedepannya pengembangan karirnya diantaranya adalah pihak STTAL tetap berusaha meningkatkan kepangkatan akademik dosen tersebut. Karena di STTAL kepangkatan akademik masih dalam proses pengurusan kemudian pengembangan karir yang lainnya diharapkan dosen-dosen STTAL mulai untuk memacu bidang penelitian artinya karir dibidang penelitiannya untuk memperbanyak judul-judul penelitian maupun memperbanyak jurnal-jurnal yang dimasukkan ke dalam jurnal nasional maupun jurnal internasional.

Tahap-tahap dalam proses perencanaan pengembangan karir di STTAL pengembangan karir dosen STTAL. Pertama kali diawali dengan mapping, melaksanakan mapping atau pembagian mengelompokkan dosen-dosen mana saja yang masih kategori masih mungkin masih S1, S2 maupun yang sudah S3. Artinya dari mapping tersebut dari kelompok-kelompok tersebut akan bisa mengarahkan mana yang harus didahulukan sekolah dan seterusnya, artinya yang melaksanakan sekolah itu adalah sistemnya adalah sistem bergantian dengan catatan asal program pendidikan atau program pengajarannya tetap berjalan dengan adanya dosen-dosen yang ada.

Jadi tujuan atau manfaatnya yang diharapkan bahwa perwira angkatan laut yang berprofesi sebagai dosen terutama dosen di STTAL sebisa mungkin mereka tetap berada di STTAL untuk mengembangkan pendidikan di STTAL. STTAL berusaha menyediakan atau membuat jabatan-jabatan dalam organisasi STTAL sehingga dosen-dosen tersebut nantinya tidak akan keluar dari STTAL, artinya karena dosen STTAL ini juga punya kepangkatan militer artinya harus disiapkan jabatan-jabatan sesuai kepangkatan militer.

Standar pengembangan karir dosen STTAL harus sesuai dengan standart dari akreditasi Dikti, akreditasi pendidikan. Maksudnya setiap prodi harus memiliki berapa dosen yang kualifikasi S2 dan berapa dosen yang harus memiliki kualifikasi S3. Artinya minimal semua dosennya harus mempunyai kualifikasi S2 minimal. Atau jika punya target minimal S3. Dan itu berapa jumlahnya itu nanti dilihat dulu diakreditasi yang berlaku, berapa yang diminta seperti itu itu target minimalnya

Karir tenaga pendidik di STTAL ada beberapa langkah yaitu yang pertama mengikuti tenaga pendidik untuk mengikuti pendidikan jenjang yang lebih tinggi. Misalnya untuk mengikuti S2 atau S3. STTAL mengusulkan nama-nama dari tenaga pendidik di STTAL ke Dinas Pendidikan TNI AL untuk diusulkan mengikuti pendidikan S2 maupun S3 sesuai dengan kebutuhan dosen dari program studi masing-masing. Kemudian nanti diadakan seleksi. Kemudian ada juga yang mendaftar langsung ke perguruan tinggi yang dituju. Setelah dinyatakan lulus, kemudian diproses. Semua proses administrasi melalui Departemen Personel. Kemudian semua persyaratan diserahkan ke Disminpersal untuk diproses lebih lanjut dan disetujui sehingga muncul surat telegram untuk mengikuti pendidikan S2 atau S3. Untuk program pendidikan yang lebih singkat yaitu kursus, biasanya tenaga dosen mengajukan permohonan kursus sesuai dengan kebutuhan, entah itu kursus yang

dilaksanakan oleh TNI AL baik di Jakarta ataupun di Surabaya, dalam hal ini di KODIKLATAL ataupun untuk PNS, kursus-kursus singkat yang dilaksanakan di Jakarta. Kemudian juga untuk tenaga pendidik Bintara bisa juga mengikuti kursus-kursus yang sifatnya nanti sebagai tenaga pendidik untuk membantu para dosen. Kemudian peran dalam perencanaan pengembangan karir tenaga pendidik di STTAL, dalam hal ini untuk melaksanakan *workshop* ataupun kursus-kursus dikoordinir oleh Koordinator Tenaga Dosen atau Kapokdos. Kapokdos merencanakan kegiatan apa yang akan dilaksanakan biasanya di lingkungan STTAL, kemudian diikuti oleh seluruh perwira ataupun tenaga pengajar STTAL. Untuk pelaksanaan mungkin satu kali dalam satu semester, atau bisa juga dua kali. Kemudian kegiatan yang dilakukan oleh STTAL untuk pengembangan karir kapan saja sesuai dengan perencanaan, yaitu akhir tahun ataupun akhir dari semester kesatu. Biasanya dilaksanakan *workshop* atau pengembangan karir untuk para dosen. Kemudian tahap-tahap dalam proses perencanaan pengembangan karir di STTAL.

Pengembangan karir dilakukan sejak saat mahasiswa itu masuk ke lembaga pendidikan. Maksudnya, sejak saat perwira AL ditugaskan sebagai tenaga dosen, langsung dia akan dikembangkan karirnya menuju ke sana. Kalau idealnya, yang rata-rata disini adalah pangkat-pangkat Kapten. Kapten ke atas itu sudah mulai bisa untuk dikarirkan menjadi tenaga edukasi. Karena Kapten dari segi SDM itu sudah cukup matang. Yang keempat tahap-tahap dalam perencanaan pengembangan karir tenaga pendidikan di STTAL. Jadi tahap-tahap pertama adalah tahap pertama adalah pencarian *basic* dari ilmu yang diampu kemudian setelah itu masuk ke dalam psikotes. Tes psikologi untuk mengetahui minat dan bakat, apa jurusan yang diambil untuk S2-nya. Kemudian setelah mengetahui prosesnya baru kita sekolahkan. Atau disekolahkan oleh Angkatan Laut menuju ke S2-S2 yang sesuai bidangnya. Setelah sekolah selesai dia kembali ke STTAL untuk menjadi dosen. Kemudian di situ akan dibina terus karirnya sampai dia menjadi profesor mungkin disini, doktor disini. Seperti itu. Pembekalan pengembangan karir di STTAL. Yang keempat. Yah disekolahkan. Di sekolahkan ke S2 dan S3.

Jadi selain sekolah sebagai formal, juga formal yang lain adalah mengadakan *training* disini. Kemudian mengadakan *workshop*, kemudian mengadakan pelatihan-pelatihan dosen dan mutu, dan segala macam. Termasuk disini yang non-formal adalah arahan dari dosen-dosen seniornya. Itu mutlak. Karena yang senior lebih dulu menjadi dosen. Sehingga pengalaman kemudian *experience* dan seterusnya menjadikan dasar untuk adidikannya. Termasuk juga disini harus, setiap dosen di sini harus bisa menulis dan meneliti. Pengembangan karirnya nanti ada pelatihan penulisan artikel. Pelatihan tentang penelitian, termasuk penulisan jurnal-jurnal baik nasional maupun internasional.

Dampaknya para tenaga pendidik jadi lebih percaya diri karena sebagai dosen harus mempunyai *self-confidence* yang besar di depan mahasiswa. Kemudian juga, yang jelas mereka lebih siap untuk sebagai

pembicara misalnya. Dalam hal ini akan menjadikan tenaga pendidik lebih percaya diri, kemudian juga untuk mengejar sertifikasi dosen, sehingga menjadi dosen yang *qualified*.

Indikator terakhir dalam pengembangan karir yakni berdasarkan hasil temuan penelitian adalah keunikannya pengembangan karir tenaga pendidik di STTAL. Bahwa STTAL ini kan lembaga militer, itu bukan semata-mata bidang akademik dinilai. Tetapi ada juga kepribadian. Kepribadian itu termasuk kedisiplinan kemudian sikap, tanggung jawab. Sikapnya seperti apa. Terus yang kedua kesehatan atau jasmani. Jadi walaupun pintar tapi nilai jasmaninya kurang ya tidak bisa jadi yang terbaik. Tetap nilai jasmani itu memengaruhi karena kita di lembaga militer. Jadi ada tiga aspek. Yang pertama akademik, lalu kepribadian, dan kesehatan jasmani. Pengelolaan informasi dari dalam keluar berupa promosi-promosi ke siswa atau guru baik langsung, melalui media cetak atau media sosial.

Pelaksanaan Pengembangan Karir Tenaga Pendidik di Sekolah Tinggi Teknologi Angkatan Laut (STTAL) Surabaya

Manfaat pengembangan karir sendiri menurut Andi (2012:555) meliputi: 1) Mendorong para karyawan untuk mengembangkan diri dan kemampuannya; 2) Menambah rasa kepedulian yang tinggi terhadap organisasi; 3) Mencegah terjadinya keresahan di kalangan karyawan yang selama ini kurang diperhatikan; 4) Mengurangi karyawan meninggalkan organisasi; 5) Mengisi lowongan yang tersedia, akibat ada karyawan yang mutase atau promosi; 6) Mengoptimalkan penggunaan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan, sesuai dengan potensi yang bersangkutan.

Pengelolaan pengembangan karir tenaga pendidikan ini dikoordinir oleh koordinator kelompok dosen. Di situ biasanya kita mendatangkan supaya tenaga pendidik itu bisa punya pengembangan yang baru, wawasan yang baru, ilmu yang baru, para pakar-pakar dari perguruan tinggi negeri tentang pendidikan. Biasanya dari Universitas Negeri Surabaya, Universitas Negeri Malang, dan perguruan tinggi yang lain yang tentang ahli pendidikan. Walaupun beliaunya dari Universitas Airlangga, karena beliaunya bisa, dari ITS beliaunya bisa dan mampu untuk pengembangan karir, kita panggil beliaunya, seorang guru besar, untuk menyampaikan tentang pengembangan atau jati diri seorang pendidik.

Jadi pengelolaan itu masuk dalam pengelolaan karir ya masuk dalam Binpers, Pembinaan personel, Binpers STTAL ya. Jadi pada saat, tadi itu sudah dijelaskan di awal bahwa yang mengelola adalah Departemen Personel STTAL. Namun demikian, Prodi dan Direktur di sini bertanggung jawab juga terhadap pengembangan karir tenaga pendidik di sini. Jadi pengelolaannya di tingkat instusi adalah Departemen Personel STTAL. Kemudian di tingkat Direktorat, di sini ada tiga direktorat, Direktorat Diploma, Direktorat Sarjana dan Direktorat Pascasarjana. Masing-masing

dibina pengelolaannya oleh masing-masing direktorat tadi itu.

Secara formal sudah terstruktur, sudah terprogram oleh Dinas Pendidikan TNI Angkatan Laut, atau Dinas Pendidikan yang ada di MABES TNI, maupun di Departemen Pertahanan. Untuk yang informal, kita sendiri mengadakan pelatihan dalam dinas. Atau *workshop-workshop* yang dilaksanakan oleh DIKTI, kita mengikuti, disesuaikan dengan alokasi yang diminta.

Kita standar pendidikan mengikuti dari standar yang ada di dalam DIKTI. Namun demikian, standar operasi dan prosedur dalam hal pendidikan ini dari DIKTI kan sudah distandarkan. Namun demikian, aturan-aturan yang sudah dibuat oleh MABES TNI maupun MABES TNI Angkatan Laut itu tidak terlepas dari apa yang sudah distandarkan dari DIKTI. Namun demikian tinggal merubah saja bahwa standar operasi dan prosedur tersebut disesuaikan dengan DIKTI karena kita sudah menganut sistem audit BAN PT. Standarnya untuk pengembangan karir yang baik itu dari Sumber Daya Manusia, dari personel, itu dilihat yang bersangkutan mengenai kepribadian, mengenai kesehatan, mengenai kesamaktan jasmani, yang bersangkutan harus sesuai dengan ijazah yang dia miliki sesuai dengan prodi yang diajarkan. Yang diamalkan dalam Undang-Undang Sisdiknas atau S2. Disamping itu dia harus punya tiga kalau pembinaan karir itu. Yang bersangkutan sudah S2 atau S3 kalau tidak memenuhi syarat moral, yang dinamakan kepribadian. Kemudian syarat kebugaran jasmani, dites fisik. Dan syarat kesehatan, dia harus sehat. Jadi tiga-tiganya menunjang untuk pembinaan karir yang bersangkutan disamping ijazah yang dia miliki.

Faktor pendukungnya yang bersangkutan yang penting ada kemauan, kalau didorong tidak ada kemauan, kan walaupun ada faktor-faktor pendukung, bagaimana bisa berkembang? Yang bersangkutan yang penting ingin berkembang, ingin mengembangkan diri. Semuanya difasilitasi oleh dinas, yang bersangkutan mau apa. Kecuali dia mau sendiri, permohonan sendiri, atau biaya sendiri, ya dipersilahkan. Ijin? Pasti diijinkan.

STTAL tidak menyiapkan beasiswa. Beasiswa dan alokasi anggaran di MABES TNI, MABES TNI Angkatan Laut, atau Departemen Pertahanan. Kita cuma mengusulkan saja. Permohonan yang bersangkutan kita usulkan, disetujui, akan turun. STTAL sendiri tidak menyiapkan dan menyediakan beasiswa.

Jika pengembangan pendidikan karir di STTAL ini bisa terpenuhi, artinya semua dosen minimal sudah mempunyai kualifikasi S2, sudah punya S3, artinya ya kita harapkan pendidikan yang di STTAL ini semakin berkembang dan semakin maju, artinya mahasiswa, output lulusan mahasiswa yang dihasilkan juga bagus, sehingga bisa mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Juga bisa meningkatkan. Artinya dengan kualifikasi yang meningkat dan segi pendidikan yang meningkat, baik itu S2 atau S3, artinya saya yakin mungkin berkorelasi secara signifikan terhadap perkembangan penelitian maupun perkembangan pengabdian masyarakat dari dosen-dosen tersebut.

Biasanya setiap akhir semester, ini para mahasiswa dikasih angket untuk menilai kemampuan para dosen. Dan dari hasil angket itu nanti akan ditindaklanjuti oleh Departemen Akademik dan oleh Kapokdos untuk dinilai, kemudian dari penilaian itu akan direncanakan dilakukan kursus penyegaran misalnya tentang pengajaran tertentu, dalam hal ini mungkin metode pengajarannya. Bukan hanya metode pengajaran satu arah, tapi mungkin ditekankan metode diskusi. Nah, bagaimana pelaksanaan diskusi dan sebagainya nanti akan dibicarakan dalam *workshop* itu. Atau misalnya ada metode-metode pengajaran yang baru, juga akan disampaikan dalam *workshop* itu. Kemudian bentuk pengembangan karir untuk tenaga pendidik di STTAL Surabaya. Bentuknya bisa berupa mengikuti *workshop* atau pelatihan tadi atau bisa juga langsung mengikuti pendidikan S2 maupun S3. Karena saat ini banyak sekali tenaga dosen yang juga mengikuti kursus, ulangi, mengikuti S2 maupun S3 sambil bekerja. Jadi mereka ada yang kuliahnya hanya Sabtu-Minggu, program khusus, ataupun sore hari, jam empat sampai jam sembilan tiga puluh malam, itu juga program khusus, atau ada yang pada hari kerja tetapi di sela-sela jam kerja itu ada jadwal yang harus diikuti, seminggu tiga kali atau empat kali.

Pengawasan Pengembangan Karir Tenaga Pendidik di Sekolah Tinggi Teknologi Angkatan Laut (STTAL) Surabaya

Controlling mempunyai perananan atau kedudukan yang penting sekali dalam manajemen, mengingat mempunyai fungsi untuk menguji apakah pelaksanaan kerja teratur tertib, terarah atau tidak. Walaupun *planning*, *organizing*, *actuating* baik, tetapi apabila pelaksanaan kerja tidak teratur, tertib dan terarah, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Dengan demikian *control* mempunyai fungsi untuk mengawasi segala kegiatan agar tertuju kepada sasaran, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Seperti menurut Sukarna (2011: 110) mengemukakan bahwa pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu *standard*, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilaman perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan *standar* (ukuran).

Jadi di STTAL ini pengawasan pengembangan karir dilakukan oleh Inspektorat STTAL. Bagian Inspektorat STTAL. Jadi dia mempunyai tugas mengawasi tentang bagaimana pembinaan karir tenaga dosen di STTAL. Bagian ini bertanggungjawab kepada Komandan STTAL. Dari dalam pengawasannya ada tiga. Yang pertama dari dalam STTAL, kemudian dari pihak TNI AL-MABES TNI AL, kemudian MABES TNI, lebih dalam lagi. Kalau bentuk pengawasannya adalah pengawasan bentuk pengawasan melekat, nanti akan dijelaskan di pertanyaan kedua. Ya kemudian, pengawasan yang lain adalah dari segi mutu. Jadi ada lembaga penjamin mutu, juga mempunyai peran dalam pengawasan terhadap pembinaan karir. Jadi jangan

sampai dosen yang disekolahkan itu outputnya tidak bermutu, artinya dalam mengambil studi S2, S3, harus benar-benar perguruan tinggi yang mempunyai kualitas yang baik. Jadi tidak mengambil asal perguruan tinggi. Itu adalah fungsi dari lembaga penjamin mutu. Termasuk tesis atau disertasi yang diambil itu harus relevan dengan kebutuhan Angkatan Laut.

Pengawasannya bentuknya melekat, maksudnya setiap dosen yang sekolah, yang disekolahkan dalam pengembangan karir harus membuat laporan berkala. Laporan bulanan, laporan semester, dan laporan tahunan. Selain itu juga ada fungsi inspektor dan LPPM tadi itu, yang untuk mengawasi juga. Penjamin mutu, faktor dalam. Kalau yang dari Angkatan Laut. MABES AL pun. Laporan tiap bulan. Lapbul. Laporan bulanan pengembangan karir di sini. Kemudian laporan semester. Kemudian laporan tahunan. Dan juga MABES AL datang ke sini untuk visitasi tentang laporan tersebut. MABES TNI juga sama, akan datang untuk menindaklanjuti dalam pengawasan karir.

Hambatan di sini, dalam pengawasan pengembangan karir adalah keterbatasan tenaga yang mengawasi. Kalau intern disini kita ada tiga perwira. Namun demikian, itu yang struktural ya, struktural itu yang benar-benar ditunjuk sebagai itu. Tetapi kita juga meminta bantuan dari perwira lain. Perwira lain itu artinya dosen lain atau yang ditunjuk di sini untuk membantu pengawasan. Tentunya yang independen. Kita juga bisa minta bantuan dari AL, dari KODIKLATAL. Jadi itu bentuk pengawasan dalam pengembangan. Dan sebagai referensi. Juga kita meminta pengawasan dari MABES TNI dan MABES Angkatan Laut tadi.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan paparan data dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Perencanaan pengembangan karir tenaga pendidik di STTAL telah dilakukan sesuai dengan keputusan pemimpin institusi STTAL dan persetujuan dari DIKTI.
2. Tenaga pendidik tersebut berasal dari perwira TNI AL yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir, dimana didasarkan atas standar kualifikasi yang sudah ditentukan.
3. Tujuan dan manfaat perencanaan ini adalah keinginan menjadi *research university* dan *world class university* dengan kualifikasi dosen yang tersertifikasi (NIDN); melakukan penelitian atau riset akademis sesuai bidangnya; serta untuk meningkatkan akreditasi dan menjadikan perwira (tenaga pendidik) lebih profesional.
4. Faktor pendukung berasal dari kebijakan tertinggi, yakni dari pimpinan STTAL bagi dukungan dari pembinaan akademis maupun kualitas kualifikasi tenaga pendidik, dan faktor penghambatnya berasal dari biaya yang besar dalam memanajemeni pengembangan karir tenaga pendidik di STTAL.
5. Dampaknya dapat dirasakan apabila kualifikasi tenaga pendidik telah tercapai, disamping mutu

tenaga pendidik tidak memenuhi standar linier akademisnya.

6. Pelaksanaan pengembangan karir bagi tenaga pendidik di STTAL dilakukan melalui latihan, ceramah atau apel pagi yang dilaksanakan oleh komandan atau pimpinan tertinggi STTAL.
7. Pelaksanaan pengembangan karir ini dimulai saat Bimpers (Pembinaan Personil) yang ditanggungjawab oleh Departemen Personil STTAL, Direktorat Akademis STTAL (D3, S1, dan S2). Serta koordinator kelompok dosen di wilayah Surabaya maupun di luar Surabaya.
8. Pengawasan pengembangan karir ini dilakukan secara berkala, dimana disampaikan setiap bulanan, semester atau tahunan. Pihak yang mengevaluasi ini dilakukan oleh Badan Inspektorat STTAL. Bagian ini bertanggungjawab kepada Komandan STTAL, Mabes TNI AL, dan Mabes TNI. Pengawasan ini didukung juga dari mutu akademis tenaga pendidik dengan kualifikasi yang berkualitas dari lembaga penjamin mutu.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka hal yang dapat disarankan dari peneliti tentang manajemen peserta didik adalah sebagai berikut.

1. Saran terhadap institusi pendidikan (STTAL). Institusi STTAL sebaiknya memperhatikan manajemen pengembangan karir dimulai dari tahap perencanaan, sebab masih adanya kekurangan berikut hambatannya yang berdampak pada sukses tidaknya pengembangan karir tenaga pendidik di STTAL.
2. Bagi Kepala Kelompok Dosen dan Kepala Departemen Personalia, diharapkan mampu bekerjasama dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas pengembangan karir tenaga pendidik di STTAL sesuai tujuan yang ingin dicapai.
3. Untuk penelitian lain diharapkan dapat mengkaji permasalahan yang terjadi di lapangan mengenai pengembangan karir. Kemudian, dapat ditemukan faktor lain selain pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sehingga penelitian yang dilakukan benar-benar memperoleh pemecahan masalah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adryan, Andi. 2012. "Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Bank Sulselbar". *Skripsi*. Sulawesi: Universitas Hasanuddin.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerjadan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.

Sukarna. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung:
CV Mandar Maju.

Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2010 Tentang
Administrasi Prajurit Tentara Nasional
Indonesia.

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

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

