

Dari Rekrutmen hingga Profesionalisme: Model Manajemen Pendidikan Terpadu untuk Mencetak Prajurit Laut yang Unggul dan Tangguh

Lucas Dewantoro¹, Muhamat Saikhu², Kustianing Sekar Dijastuti³

Politeknik Angkatan Laut

E-mail: lucasdwat@gmail.com¹, msaichu87@gmail.com², sekar.dantus@gmail.com³

Article History:

Received: 13 Maret 2026

Revised: 25 Maret 2026

Accepted: 27 Maret 2026

Keywords: Military Education Management, Soldier Professionalism, Integrated Education, Indonesian Navy, Competency Development, Naval Academy.

Abstract: Indonesian naval military education faces the challenge of increasing global maritime threats, both traditional and non-traditional. Educational institutions are required to produce soldiers who are technically superior, have character, have adaptive leadership, and are mentally resilient. The current soldier development system is still fragmented, as evidenced by the gap between the recruitment phase, basic education, and operational assignments. This study formulates an Integrated Education Management Model that synergizes the naval soldier development cycle, from recruitment to advanced professional development. Through a qualitative approach and a comparative study of naval education models in five countries (the United States, the United Kingdom, Australia, Japan, and Singapore), this study examines recruitment, curriculum, character education, and career management in the Indonesian Navy. The effectiveness of this integrated model depends on the integration of four main pillars: (1) Competency-Based Recruitment that balances intellectual capacity and psychological resilience; (2) Adaptive Curriculum that combines mastery of modern maritime technology with maritime traditions; (3) Integrated Character Education that optimizes teaching, training, and fostering methods; and (4) Sustainable Career Management based on a meritocratic system. This model is based on Huntington's (1957) and Janowitz's (1960) theories of military professionalism, Becker's (1964) human capital theory, and Kirkpatrick and Phillips' evaluation framework. Implementation of this model can serve as a reference for military educational institutions in producing naval personnel with integrity to safeguard national maritime sovereignty.

Kata Kunci: Manajemen Pendidikan Militer, Profesionalisme Prajurit, Pendidikan Terpadu, TNI Angkatan Laut, Pengembangan Kompetensi,

Abstrak: Pendidikan militer matra laut Indonesia menghadapi tantangan peningkatan ancaman maritim global, baik tradisional maupun nontradisional. Institusi pendidikan dituntut mencetak prajurit yang unggul secara teknis, berkarakter, berkepemimpinan adaptif, dan bermental tangguh. Sistem pembinaan prajurit saat ini

Akademi Angkatan Laut.

masih fragmentaris, terlihat dari kesenjangan antara fase rekrutmen, pendidikan dasar, dan penugasan operasional. Penelitian ini merumuskan Model Manajemen Pendidikan Terpadu yang menyinergikan siklus pembinaan prajurit laut, dari rekrutmen hingga pengembangan profesionalisme lanjutan. Melalui pendekatan kualitatif dan studi komparatif model pendidikan angkatan laut di lima negara (Amerika Serikat, Inggris, Australia, Jepang, dan Singapura), penelitian ini membedah rekrutmen, kurikulum, pendidikan karakter, dan manajemen karier di TNI Angkatan Laut. Efektivitas model terpadu ini bergantung pada integrasi empat pilar utama: (1) Rekrutmen Berbasis Kompetensi yang menyeimbangkan kapasitas intelektual dan ketahanan psikologis; (2) Kurikulum Adaptif yang menyatukan penguasaan teknologi maritim modern dengan tradisi kebaharian; (3) Pendidikan Karakter Terintegrasi yang mengoptimalkan metode pengajaran, pelatihan, dan pengasuhan; serta (4) Manajemen Karier Berkelanjutan yang bersendikan sistem meritokrasi. Model ini berpijak pada teori profesionalisme militer Huntington (1957) dan Janowitz (1960), teori modal manusia Becker (1964), serta kerangka evaluasi Kirkpatrick dan Phillips. Implementasi model ini dapat menjadi rujukan institusi pendidikan militer dalam mencetak prajurit laut berintegritas untuk menjaga kedaulatan maritim nasional.

PENDAHULUAN

Indonesia memiliki kepentingan strategis dalam menjaga kedaulatan dan keamanan perairannya. Kekuatan pertahanan maritim bergantung pada teknologi alat utama sistem persenjataan (alutsista) dan kualitas sumber daya manusia (SDM) pengawaknya (Almubaroq, 2024). Teori modal manusia (Becker, 1964) mengonfirmasi investasi kapasitas individu melalui pendidikan dan pelatihan menentukan produktivitas organisasi. Pada sektor pertahanan, investasi modal manusia berkontribusi langsung terhadap peningkatan kapasitas pertahanan negara (McDonald, 2019). Oleh karena itu, prajurit laut memerlukan transformasi terstruktur dari warga sipil menjadi militer profesional.

Ancaman global, inovasi teknologi maritim, dan ancaman nontradisional seperti perompakan, terorisme, dan perang siber menuntut prajurit berkapabilitas ganda. Prajurit dituntut menguasai keterampilan teknis, kepemimpinan adaptif, integritas moral, dan responsivitas terhadap dinamika operasi (Ali & Sianturi, 2022; Listiyono et al., 2022; Siregar & Achraf, 2022). Tuntutan ini selaras dengan konsep profesionalisme militer Huntington (1957) dan Janowitz (1960) yang memosisikan perwira militer sebagai *constabulary force*, yakni pasukan yang memahami dimensi politik dan sosial operasi militer (Nielsen & Liebert, 2021).

Secara konseptual, tiga elemen fundamental pembentuk profesi militer meliputi keahlian

husus (*expertise*), tanggung jawab sosial terhadap negara (*responsibility*), dan semangat korps sebagai mekanisme regulasi diri (*corporateness*). Akademi Angkatan Laut (AAL) bertugas menjalankan sistem pendidikan yang membentuk ketiga elemen profesi tersebut (Akademi Angkatan Laut, 2024; Widodo & Umam, 2025). Pembentukan SDM merupakan siklus berkelanjutan (*continuous cycle*) yang diawali rekrutmen talenta, pendidikan terintegrasi, dan manajemen karier (Hartono et al., 2019). Menurut Snider (2005), pendidikan menjadi mekanisme utama transmisi pengetahuan keprofesian ke dalam empat domain pokok, yakni domain militer-teknis, moral-etis, politik-kultural, dan pengembangan manusia.

Proses pembentukan prajurit saat ini masih menghadapi kendala struktural. Fragmentasi antara fase rekrutmen, pendidikan dasar, dan penugasan operasional menghambat kesinambungan pembinaan personel. Kusumawati et al. (2023) menemukan rekrutmen dosen di AAL belum sepenuhnya berbasis kebutuhan, prestise pendidik dipersepsikan rendah, dan regulasi internal tertinggal dari reformasi pendidikan nasional. Pada tingkat global, laporan *Intellectual Firepower* (Goldman et al., 2024) mengungkap penugasan pascapendidikan militer sering gagal mengkapitalisasi kompetensi peserta didik.

Kurikulum pendidikan militer juga dinilai lambat merespons perkembangan teknologi dan doktrin peperangan (Enstad & Hagen, 2025; Johnson, 2021). Metode pembinaan karakter yang seremonial tanpa internalisasi mendalam berisiko melahirkan prajurit ahli teknis namun rentan secara moral (Matthews et al., 2020; Murray et al., 2019).

Artikel ini merumuskan Model Manajemen Pendidikan Terpadu di lingkungan TNI AL. Model ini dirancang untuk menyinergikan tahapan pembinaan prajurit, mulai dari seleksi, pembelajaran, hingga pengembangan profesional, dengan mengadaptasi praktik terbaik akademi angkatan laut terkemuka. Tujuan model ini adalah mencetak prajurit laut yang siap menjaga kedaulatan maritim Indonesia, selaras dengan Visi Indonesia Emas 2045 dan program sinkronisasi pendidikan longitudinal Kepala Staf Angkatan Laut 2025 (Kementerian Pertahanan Republik Indonesia, 2024).

TINJAUAN PUSTAKA

Kerangka Teoritis Profesionalisme Militer

Diskursus profesionalisme militer bertolak dari dua perspektif klasik. Huntington (1957) mendefinisikan profesi militer melalui tiga elemen: keahlian manajemen kekerasan terorganisasi (*management of violence*), tanggung jawab sosial terhadap keamanan negara, dan korporatisme sebagai mekanisme regulasi diri. Huntington mengajukan konsep kontrol sipil objektif (*objective civilian control*), di mana otoritas sipil memberikan otonomi operasional kepada militer sebagai imbal balik subordinasi politik. Konsep ini menempatkan pendidikan militer sebagai instrumen utama pembentuk keahlian.

Merespons Huntington, Janowitz (1960) mengajukan teori konvergensi (*convergence theory*). Janowitz berargumen institusi militer bertahap mengalami sivilianisasi, sementara masyarakat sipil mengalami militerisasi parsial. Ia memperkenalkan postur *constabulary force*, yakni kekuatan militer yang menggunakan kekuatan minimum dan berorientasi pada relasi internasional yang konstruktif. Nielsen dan Liebert (2021) menjelaskan gagasan ini menuntut perwira militer menerima pendidikan mengenai dampak sosial-politik operasi militer, bukan sekadar pelatihan teknis.

Perkembangan kontemporer memperkaya perdebatan tersebut. Model Institusional/Okupasional (I/O) dari Moskos (1977; Moskos et al., 2000) memetakan pergeseran orientasi militer dari institusi berbasis panggilan pengabdian menjadi organisasi kerja rasional. Snider (2005) menempatkan penguasaan pengetahuan ahli sebagai inti profesionalisme militer yang dibagi ke dalam empat domain: militer-teknis, moral-etis, politik-kultural, dan pengembangan manusia. Brooks (2020) mengidentifikasi paradoks dalam profesionalisme Huntingtonian, di mana norma yang dirancang mencegah perilaku partisan justru dapat memfasilitasinya. Untuk memitigasi anomali tersebut, sistem pendidikan militer tidak boleh hanya berfokus pada kedalaman teknis operasi, tetapi harus menyeimbangkannya dengan wawasan strategis dan fondasi moral yang kokoh.

Manajemen Pendidikan di Lingkungan Militer

Manajemen pendidikan militer memiliki karakteristik berbeda dari institusi sipil. Pendidikan sipil bertumpu pada transfer pengetahuan (*transfer of knowledge*), sedangkan pendidikan militer mengemban misi multidimensional berupa pembentukan karakter, penanaman doktrin kejuangan, serta pembangunan keandalan fisik dan mental (*transfer of values and skills*) (Almubaroq, 2024, 2025). Pendidikan militer berkedudukan sebagai subsistem pertahanan negara yang beradaptasi dengan dinamika lingkungan strategis (Purwantoro & Sumarno, 2024; Sarjito & Duarte, 2024).

Teori modal manusia (Becker, 1964) memberikan justifikasi ekonomi bagi investasi negara dalam pendidikan militer. Distingsi Becker antara pelatihan umum (*general training*) dan pelatihan spesifik (*specific training*) relevan dalam perancangan kebijakan postur militer. Mun (2022) membuktikan tingkat pengembalian investasi (*return on investment/ROI*) program pendidikan perwira di Naval Postgraduate School mencapai 469–673%, menunjukkan setiap dolar investasi negara menghasilkan pengembalian kompetensi senilai 5,7 hingga 7,7 kali lipat.

Administrasi pendidikan militer menerjemahkan regulasi makro pertahanan ke dalam kurikulum dan silabus pelatihan. Proses ini membutuhkan analisis kebutuhan pendidikan melalui metode *Developing A Curriculum* (DACUM) atau *Job Task Analysis*. Penyusunan kurikulum difasilitasi oleh pendekatan desain instruksional ADDIE, yang diadopsi menjadi standar pelatihan NATO (*Systems Approach to Training*). Secara berurutan, siklus desain instruksional ADDIE mencakup tahapan analisis (*analysis*), desain (*design*), pengembangan (*development*), implementasi (*implementation*), dan evaluasi (*evaluation*).

Kerangka evaluasi Kirkpatrick (1994) yang mengukur empat level (reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil) diperluas oleh Phillips (1997) dengan level kelima (ROI), menyediakan instrumen penilaian efektivitas program diklat berbasis data kuantitatif.

Profesionalisme Prajurit dan Kompetensi Kepemimpinan

Di lapangan, profesionalisme militer ditandai oleh kecakapan taktis, kepatuhan etika, dan komitmen pengabdian kepada negara. Sukarso dan Bangun (2023) menemukan korelasi positif antara profesionalisme prajurit dengan kualitas sistem pendidikan dan pelatihan. Libel (2021) mendefinisikan pendidikan militer profesional (PME) sebagai pilar institusional dalam bingkai institusionalisme baru.

Kompetensi kepemimpinan menempati titik sentral profesionalisme militer. Pemimpin militer dituntut mengambil keputusan taktis di bawah tekanan, serta menginspirasi dan membina kapasitas bawahannya. Teori kepemimpinan transformasional (Burns, 1978; Bass, 1985) relevan

diaplikasikan dalam konteks kemiliteran melalui empat dimensinya, yakni pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*).

Bass (1997) menyimpulkan penerapan model ini di militer berkontribusi positif terhadap komitmen kesatuan, loyalitas bawahan, dan kinerja operasional. Siburian (2020) membuktikan kepemimpinan transformasional berkorelasi dengan peningkatan motivasi tempur prajurit TNI. Namun, studi kuasi-eksperimental Gutierrez et al. (2025) menunjukkan pelatihan kepemimpinan singkat hanya meningkatkan pengetahuan dan kohesi tim, tanpa dampak jangka panjang pada kepemimpinan moral dan etis. Kesimpulan ini mempertegas perlunya pendidikan karakter terintegrasi dan berjangka panjang.

Model Pendidikan Terpadu Perspektif Komparatif Internasional

Pendidikan militer yang berpusat pada pemenuhan aspek kognitif dan teknis tidak memadai untuk menjawab ancaman kontemporer. Kajian komparatif akademi angkatan laut global memberikan wawasan bagi perumusan model pendidikan terpadu tingkat nasional.

1. United States Naval Academy (USNA)

USNA menerapkan pendidikan empat tahun dengan filosofi *whole person development* yang menyinergikan dimensi moral, mental, dan fisik. USNA mensyaratkan minimal 65% lulusannya dari disiplin sains, teknologi, teknik, dan matematika (STEM). Kurikulum ini diikat dengan *Character Development Program* dan *Honor Concept*, sebuah kode etik korps kadet. Kebijakan dinas aktif minimal lima tahun pascakelulusan mengamankan *return on investment* negara (Armstrong & Freymann, 2021).

2. Britannia Royal Naval College (BRNC)

BRNC mengadopsi transformasi kemiliteran intensif 30 minggu. BRNC tidak memberikan gelar sarjana karena sekitar 80% rekrutmen kadetnya telah memiliki sarjana sipil. Pendidikan di BRNC dibagi dalam dua fase: tahap militerisasi dasar 15 minggu, disusul tahap marinisasi 15 minggu yang mengintegrasikan praktik pelayaran operasional (*Initial Fleet Time*).

3. Australian Defence Force Academy (ADFA)

ADFA merupakan institusi pendidikan perwira tri-matra di Australia. Melalui kemitraan dengan University of New South Wales (UNSW) Canberra, ADFA menghasilkan lulusan bergelar sarjana dengan rasio mahasiswa dan dosen 9:1 (Leavy et al., 2021). Proporsi kurikulum berimbang pada 80% beban akademis dan 20% beban militer.

4. National Defense Academy (NDA) Jepang

NDA merupakan institusi tri-matra yang dipimpin presiden sipil. Pendidikan berdurasi empat tahun ditambah satu tahun transisi pembedaan kematraan. Universitas Oxford mengungkap instrumen sosialisasi paling transformatif di NDA adalah *hidden curriculum*, yakni sistem pengasuhan asrama lintas angkatan yang menanamkan dinamika kepemimpinan dan kepemimpinan (*reciprocal leadership-followership*).

5. SAFTI Military Institute Singapura

Singapura memisahkan fase komisioning militer (*Officer Cadet School* 38 minggu) dari pendidikan akademis. Pengembangan intelektualitas difasilitasi beasiswa militer di universitas terkemuka. Kemitraan Angkatan Bersenjata Singapura (SAF) dan Nanyang Technological

University (NTU) memungkinkan perwira menengah menempuh magister studi keamanan yang terintegrasi penugasan operasional.

Di ranah domestik, pendidikan perwira AAL saat ini menempuh durasi total empat tahun, yang terbagi dalam satu tahun pendidikan dasar integrasi tri-matra dan tiga tahun pendidikan spesialisasi kematraan laut. AAL memiliki fondasi penyelenggaraan pendidikan perwira yang terstruktur ke dalam tiga domain operasional, yaitu pengajaran (*teaching*) untuk kapasitas intelektual akademis, pelatihan (*training*) untuk ketahanan fisik dan taktik pertempuran, serta pengasuhan (*nurturing*) untuk internalisasi karakter keseharian di asrama.

Kendati demikian, masih terdapat fragmentasi operasional saat lulusan memasuki penugasan armada yang menuntut penguasaan taktik modern (Januar & Mulyadi, 2021; Pattiasina & Yustitaniingtyas, 2025). Rencana sinkronisasi sistem pendidikan longitudinal antara AAL, Kodiklatal, dan Seskoal pada Mei 2025 menjadi langkah strategis untuk menjahit fragmentasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi literatur sistematis dan analisis dokumen. Pendekatan ini mengeksplorasi fenomena manajemen pendidikan militer untuk menyusun model konseptual (Creswell & Creswell, 2018). Analisis difokuskan pada pemahaman teks dari literatur primer dan sekunder.

Data dikumpulkan dengan menyintesis teori, konsep, dan temuan empiris. Sumber rujukan mencakup artikel jurnal dari basis data kredibel (Google Scholar, Scopus, JSTOR, SINTA) terkait manajemen pendidikan militer dan rekrutmen berbasis kompetensi. Kajian ini didukung buku teori profesionalisme militer, laporan riset lembaga pertahanan internasional (RAND Corporation, GAO, DTIC), dan karya ilmiah pascasarjana.

Analisis dokumen membedah regulasi dan kebijakan internal TNI AL, meliputi undang-undang sistem pertahanan dan pendidikan, kurikulum operasional AAL, laporan kinerja institusi (Akademi Angkatan Laut, 2024; Kementerian Pertahanan Republik Indonesia, 2024), serta kurikulum akademi angkatan laut negara mitra untuk komparasi.

Pemrosesan data kualitatif mengadopsi tiga tahapan interaktif menurut Miles dan Huberman (1994), yang meliputi reduksi data untuk menyaring informasi esensial, penyajian data ke dalam deskripsi naratif dan matriks komparatif, serta penarikan kesimpulan sebagai fondasi perumusan model konseptual. Validitas temuan dijaga melalui triangulasi sumber dengan mengevaluasi silang data literatur dan dokumen kebijakan. Dalam merancang arsitektur evaluasi, penelitian ini mengintegrasikan kerangka evaluasi Kirkpatrick (1994) dengan matriks ROI Level 5 dari Phillips (1997).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sintesis literatur, analisis dokumen, dan tolok ukur internasional menunjukkan sistem pembinaan prajurit TNI AL masih fragmentaris. Fase rekrutmen, pendidikan dasar, dan penugasan operasional berjalan terpisah tanpa kesinambungan kompetensi. Realitas ini sejalan dengan temuan RAND Corporation (Goldman et al., 2024) mengenai kegagalan kapitalisasi

kompetensi lulusan di armada, serta audit GAO (2020) yang menemukan evaluasi pendidikan militer global stagnan pada indikator kepuasan peserta.

Penelitian ini memformulasikan Model Manajemen Pendidikan Terpadu untuk merespons kelemahan tersebut. Model ini ditopang empat pilar operasional yang dijalankan bersinergi, direkonstruksi dari kerangka profesionalisme Huntington-Janowitz-Snyder, teori modal manusia Becker, dan praktik terbaik akademi angkatan laut global.

Pilar 1 Rekrutmen Berbasis Kompetensi

Mutu lulusan pendidikan militer ditentukan oleh standar kualitas awal calon prajurit. Pilar pertama menitikberatkan pada perancangan sistem rekrutmen yang presisi, objektif, dan bersandar pada rekam jejak kompetensi (Tütlys et al., 2018). Pilar ini diimplementasikan melalui tiga komponen tata kelola rekrutmen.

Komponen pertama adalah standar seleksi terukur berdasarkan metrik kebutuhan operasi maritim. Pengujian psikometri ditingkatkan untuk mengukur toleransi stres, stabilitas emosional, dan bakat kepemimpinan, dikombinasikan dengan pengujian pemecahan masalah. Mengadaptasi *Candidate Fitness Assessment* USNA dan selektivitas ADFA, instrumen evaluasi AAL membutuhkan validasi empiris berkala.

Komponen kedua menyoroti transparansi dan akuntabilitas sistem rekrutmen. Pendaftaran elektronik terpusat didukung pengawasan lintas fungsi dan audit independen di setiap tahap (Fathurrahman, 2024). Rekam jejak kandidat didokumentasikan dalam sistem informasi SDM terintegrasi untuk mencegah manipulasi prosedural.

Komponen ketiga berfokus pada penelusuran bibit SDM unggul (*talent scouting*) secara proaktif. Mengadaptasi *SAF Academic Scholarship* Singapura, rekrutmen TNI AL perlu memperluas sosialisasi ke tingkat nasional untuk menjaring kandidat berprestasi akademik dan kepemimpinan sejak pendidikan menengah.

Pilar 2 Kurikulum Adaptif

Kurikulum perwira laut dirancang elastis mengakomodasi inovasi alutsista dan pergeseran peperangan asimetris. Pengembangan kurikulum ini dioperasionalkan melalui siklus ADDIE, mengintegrasikan Taksonomi Bloom (Anderson & Krathwohl, 2001) yang mencakup hierarki kognitif, afektif, dan psikomotorik. Kurikulum menyatukan tiga klaster pengetahuan strategis.

Klaster pertama adalah literasi teknologi dan operasi siber. Untuk beradaptasi dengan *Network Centric Warfare* (Setiawan & Juliherman, 2025), silabus wajib memuat peperangan elektronika, pertahanan siber, operasi sensor, wahana nirawak (*drone*), dan kecerdasan buatan (*AI*). Integrasi kurikulum STEM di USNA dan ADFA menjadi rujukan relevan.

Kurikulum akademis diimbangi klaster kedua, yakni kecakapan profesi kematraan dan tradisi kebaharian. Ilmu navigasi astronomi, keselamatan laut (*sea survival*), taktik amfibi, dan tradisi korps dipertahankan sebagai roh kesatuan (Saptono & Hermawan, 2023). Alokasi jam Latihan Praktik Pelayaran ditingkatkan untuk menajamkan intuisi kelautan (*seamanship*), sejalan dengan metode *Initial Fleet Time* BRNC Inggris.

Klaster ketiga mencakup disiplin geopolitik dan kepemimpinan maritim. Meskipun pada fase awal lulusan ditugaskan sebagai komandan taktis, setiap manuver di lapangan memiliki eskalasi dampak yang luas. Oleh karena itu, pemahaman strategis multiperspektif mutlak diwajibkan (Siregar & Achnaf, 2022; Widodo & Umam, 2025). Mata kuliah tata kelola regional,

hukum laut internasional, dan diplomasi pertahanan ditetapkan sebagai materi wajib. Kemitraan magister studi strategis seperti RSIS Singapura menawarkan model kolaborasi potensial bagi AAL dengan universitas unggulan.

Pilar 3 Pendidikan Karakter Terintegrasi

Pilar ketiga memperkuat pembinaan mental dan karakter di AAL. Berdasarkan riset Matthews et al. (2020) dan evaluasi West Point (Erbe et al., 2023), pendidikan karakter melampaui seremoni formal menuju internalisasi nilai substansial. Transformasi ini diwujudkan melalui integrasi pelatihan kepemimpinan berbasis nilai, pembiasaan etika dalam setiap aktivitas akademik dan militer, serta sistem mentoring yang konsisten untuk menanamkan integritas, tanggung jawab, dan keteladanan pada setiap taruna..

Metode pengajaran (*teaching*) menanamkan ideologi kesatuan seperti Sapta Marga, Sumpah Prajurit, dan Trisila TNI AL. Pemahaman ini diajarkan melalui studi kasus etika lapangan dan diskusi proaktif untuk menghindari hafalan mekanis. Pendekatan dialektika memfasilitasi pencapaian level domain afektif Taksonomi Bloom tertinggi, di mana nilai kesatriaan bermanifestasi menjadi identitas perwira (*characterizing*).

Pada implementasi lapangan, pelatihan (*training*) ketahanan fisik dan simulasi pertempuran berfungsi sebagai uji resiliensi skenario bertekanan tinggi (*under pressure*). Indikator kepatuhan, inisiatif, kerja sama, dan keberanian dievaluasi oleh instruktur lapangan. Instruktur wajib memosisikan diri sebagai panutan etika bagi taruna (Pattiasina & Yustitiningtyas, 2025). Pengayaan pelatihan relevan mengadopsi penyelesaian dilema etis operasional, seperti simulasi *character battle drills* (Spain et al., 2023).

Pengasuhan (*nurturing*) mentransformasi kehidupan asrama menjadi lahan persemaian karakter. Keberhasilan *hidden curriculum* NDA Jepang membuktikan interaksi asrama lintas angkatan efektif mentransmisikan dogma kepemimpinan. Interaksi hierarkis antara senior, junior, dan perwira pengasuh dikelola sistematis untuk menumbuhkan kedisiplinan dan jiwa korsa (Huntington, 1957; Januar & Mulyadi, 2021; Purba & Hardiman, 2026).

Pilar 4 Manajemen Karier Berkelanjutan

Pendidikan militer tidak berakhir pada pelantikan perwira muda. Manajemen karier terstruktur memelihara kesinambungan kompetensi prajurit. Pilar keempat disokong tiga komponen strategis.

Komponen pertama adalah pendidikan berjenjang dan berkelanjutan. Kerangka Pendidikan Pengembangan Umum (Dikbangum) dan Pendidikan Spesialisasi (Dikbangspes) TNI AL disatukan dalam lintasan karier longitudinal. Sinkronisasi AAL, Kodiklatal, dan Seskoal pada 2025 sejalan dengan kerangka kerja sistem pendidikan Angkatan Laut Inggris (*Royal Navy*) yang memadukan jenjang perwira muda di BRNC hingga pendidikan pimpinan komando lanjutan di tingkat staf (Johnson, 2021).

Komponen kedua mengintegrasikan manajemen talenta berdasarkan sistem meritokrasi (*merit system*). Penempatan jabatan, mutasi, dan promosi kepangkatan didasarkan pada rekam jejak performa, integritas moral, dan indikator kinerja transparan. Riset Institute for Defense Analyses (2023) memperlihatkan prajurit lulusan akademi memiliki probabilitas menduduki pucuk komando tertinggi yang lebih besar. Hal ini memvalidasi korelasi antara pendidikan militer terpadu dan keberhasilan kepemimpinan jangka panjang. Direktori manajemen talenta digital direkomendasikan untuk memonitor fluktuasi kompetensi (Hartono et al., 2019).

Komponen ketiga menguatkan integrasi pendidikan kemiliteran dengan rumpun ilmu sipil. Analisis non-taktis menuntut kolaborasi bersama kepakaran sipil dan industri strategis, merujuk ekosistem pendidikan SAF-NTU Singapura (Purwanto & Ilhamsyah, 2025; Setiawan, 2024). Pengiriman perwira ke pascasarjana spesialis atau sertifikasi industri logistik maritim, keamanan siber, dan akuisisi pertahanan mempercepat adopsi teknologi mutakhir demi menyempurnakan tata kelola pertahanan nasional.

Kerangka Evaluasi Model

Keterbatasan evaluasi komprehensif merupakan titik lemah mayoritas pendidikan militer global. Temuan GAO (2004, 2020) menunjukkan evaluasi pendidikan angkatan bersenjata lazimnya berhenti pada Level 1 (kepuasan peserta) dan Level 2 (serapan materi kognitif) model Kirkpatrick. Evaluasi kemandirian penerapan hasil belajar di lapangan (Level 3) dan dampak langsung terhadap kinerja organisasi (Level 4) jarang diimplementasikan persisten.

Model Manajemen Pendidikan Terpadu merekomendasikan pelembagaan evaluasi berlapis. Dimulai dari Level 1 dan 2 (Kirkpatrick) untuk mengevaluasi respons dan pemahaman kurikulum. Evaluasi diekspansi ke Level 3 guna menilai efektivitas penerapan kompetensi (*transfer of training*) di satuan operasional atau KRI. Level 4 diterapkan untuk mengkalkulasi korelasi profil mutu lulusan terhadap peningkatan kesiapan operasional armada dan keberhasilan misi.

Pada pengembangan lanjutan, kerangka model ini mengadopsi Level 5 (Phillips) untuk mengkalkulasi *return on investment*. Evaluasi ini memastikan serapan anggaran biaya pendidikan pertahanan negara terkelola presisi dan menghasilkan *output* prajurit berefisiensi tinggi.

Meskipun kalkulasi ROI sektor militer menghadapi kompleksitas metodologis, terutama dalam monetisasi variabel kualitatif seperti kesiapan tempur, penerapan jenjang evaluasi hingga Level 5 tetap strategis. Pendekatan berbasis bukti ini memosisikan TNI AL sejajar dengan inovasi tata kelola manajemen pertahanan modern di ASEAN.

Tabel 1. Perbandingan Model Pendidikan Angkatan Laut

Aspek	USNA (AS)	BRNC (UK)	ADFA (AUS)	NDA (JPN)	AAL (IDN)
Durasi	4 tahun	30 minggu	3 tahun	4 + 1 tahun	1 + 3 tahun
Gelar	BS (wajib)	Tidak ada	UNSW degree	NIAD-QE	S.Tr.Han
Orientasi STEM	≥65%	N/A	Fleksibel	14/16 prodi	5 Prodi
Kerangka Karakter	<i>Honor Concept</i>	<i>CLM Ethos</i>	<i>JMET</i>	<i>Hidden curriculum</i>	Tanggap, tanggon, trengginas.
Kemitraan Sipil	Internal	Terbatas	UNSW (kuat)	Dikti Jepang	Dikti RI

Sumber: Analisis komparatif peneliti dari berbagai sumber.

Penerapan keempat pilar strategis dan kerangka evaluasi membekali TNI AL dengan pembinaan personel yang terkalibrasi saintifik. Pencapaian akhirnya adalah regenerasi perwira laut kompeten dalam teknis operasi dan dijiwai integritas kebangsaan dalam tugas luhur mempertahankan perairan yurisdiksi Republik Indonesia.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Penelitian ini merumuskan Model Manajemen Pendidikan Terpadu sebagai solusi atas fragmentasi pembinaan prajurit matra laut. Model ini didesain berdasarkan teori profesionalisme militer (Huntington, 1957; Janowitz, 1960; Snider, 2005), teori modal manusia (Becker, 1964), dan praktik operasional akademi angkatan laut global. Keberhasilan penerapan model ini bersandar pada operasionalisasi empat pilar utama.

Pilar pertama, rekrutmen berbasis kompetensi, memastikan akuisisi calon prajurit berkapasitas intelektual tangguh dan stabilitas emosional yang divalidasi saintifik. Pilar kedua memfokuskan kurikulum adaptif yang menyelaraskan dogma kematraan laut dengan inovasi teknologi instrumen militer dan ancaman serangan asimetris.

Penguasaan domain teknis disempurnakan pilar ketiga, yakni pendidikan karakter terintegrasi. Metode ini memastikan etos kemiliteran diinternalisasi melalui dialektika ruang kelas, penempatan skenario rintangan bertekanan, serta pembiasaan pengasuhan hierarkis di asrama.

Pilar keempat menawarkan manajemen karier berkelanjutan dengan penegakan meritokrasi dalam penempatan jabatan dan rotasi perwira, serta pepaduan alur hierarki pendidikan. Pilar ini memfasilitasi kemitraan sektoral pertahanan dan kepakaran lembaga sipil untuk menopang budaya pembelajaran berkelanjutan (*lifelong learning*).

Pembentukan prajurit unggul bergantung pada pendekatan terpadu. Kesenambungan tahapan operasional dari fase rekrutmen, pendidikan dasar, hingga penyempurnaan di arena armada beroperasi sinergis layaknya ekosistem kohesif.

Rekomendasi

Riset ini merumuskan rekomendasi bagi pemangku kepentingan. Bagi Mabes TNI AL, perumusan direktif operasional untuk melembagakan model ini diperlukan. Langkah struktural mencakup restrukturisasi anggaran pendidikan, modernisasi prasarana simulasi tempur, manajemen talenta berbasis rekam jejak, dan legalisasi pengukuran evaluasi Kirkpatrick dan Phillips hingga Level 4 dan 5. Sinkronisasi kurikulum longitudinal AAL, Kodiklatal, dan Seskoal pada 2025 perlu dikawal menjadi regulasi institusi permanen.

Bagi AAL dan pelaksana pendidikan militer, audit kurikuler dan evaluasi silabus diselenggarakan organik bersama panglima komando operasi. Percepatan sertifikasi pedagogis pendidik menjadi kewajiban yang tidak dapat dikompromikan. Institusi pelaksana dianjurkan proaktif merintis kemitraan akademik jangka panjang dengan universitas negeri yang filosofinya kompatibel dengan sistem pertahanan nasional.

Bagi akademisi manajemen pertahanan, batasan riset literatur ini perlu dilanjutkan dengan studi lapangan empiris. Penerapan pendekatan kuantitatif melalui instrumen survei di ranah komando operasi dan riset longitudinal untuk memvalidasi *return on investment* (ROI) operasional lulusan direkomendasikan untuk memperkaya diskursus kepustakaan pertahanan negara.

Implementasi model manajemen ini diproyeksikan mampu mengawal reformasi ekosistem pendidikan TNI AL, menyelaraskan kerja sama pendidikan pertahanan kawasan (ADEIC), dan menyokong Visi Indonesia Emas 2045. Melalui rekonstruksi desain pendidikan yang

komprehensif, Indonesia memproyeksikan lahirnya regenerasi estafet perwira laut yang berwawasan luas, menguasai taktik modern, dan teguh menjaga kedaulatan Nusantara.

DAFTAR REFERENSI

- Akademi Angkatan Laut. (2024). Sistem pendidikan AAL. <https://www.google.com/search?q=https://www.aal.ac.id/sistem-pendidikan/>
- Ali, I. M., & Sianturi, D. (2022). Strategi pertahanan laut dalam menghadapi ancaman keamanan maritim. *Jurnal Education and Development*, 10(4), 620–628.
- Almubaroq, H. Z. (2024). *Pengembangan sumber daya manusia dalam manajemen pertahanan*. Penerbit Widina.
- Almubaroq, H. Z. (2025). *Manajemen pendidikan dalam diklat militer: Integrasi administrasi pendidikan untuk pembangunan SDM pertahanan*. Penerbit Buku Indonesia.
- Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (Eds.). (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives*. Longman.
- Armstrong, B., & Freymann, J. M. (2021). *Developing the naval mind*. Naval Institute Press.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M. (1997). *Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Brooks, R. (2020). Paradoxes of professionalism: Rethinking civil-military relations in the United States. *International Security*, 44(4), 7–44. https://doi.org/10.1162/isec_a_00374
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Enstad, K., & Hagen, A. M. (2025). No common understanding? A scoping review of professional military education in the twenty-first century. *Scandinavian Journal of Educational Research*. <https://doi.org/10.1080/00313831.2025.2459408>
- Erbe, N. D., Schnack, A. R., & Meindl, P. (2023). Creating a culture of character growth: Developing faculty character and competence at the United States Military Academy. *Journal of Character and Leadership Development*, 10(3), 43–51.
- Fathurrahman, R. (2024). Implementasi kebijakan rekrutmen di lingkungan TNI. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 10(1), 78–92.
- Goldman, C. A., Mayberry, P. W., Thompson, M. H., & Hubble, E. T. (2024). *Intellectual firepower: A review of professional military education in the U.S. Department of Defense*. RAND Corporation. <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.7249/RRA1694-1>
- Government Accountability Office. (2004). *Military education: DOD needs to develop and implement a plan to evaluate the effectiveness of professional military education* (GAO-04-873). U.S. Government Accountability Office.
- Government Accountability Office. (2020). *Professional military education: Programs are accredited, but additional information is needed to assess effectiveness* (GAO-20-323). U.S. Government Accountability Office.
- Gutierrez, I. A., Smith, C. D., Adrian, A. L., & Allard, Y. S. (2025). Developing effective small team army leaders: A quasi-randomized controlled trial of the Squad Leader Development

-
- Course. *Armed Forces & Society*.
<https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.1177/0095327X241313370>
- Hartono, U., Rachman, M., & RC, A. R. (2019). Model of needs-based professionalism development in military academy. *Journal of Educational Research and Evaluation*, 8(1), 1–8.
- Huntington, S. P. (1957). *The soldier and the state: The theory and politics of civil-military relations*. Harvard University Press.
- Institute for Defense Analyses. (2023). *Service academy graduate retention and career outcomes* (Paper P-22745). IDA.
- Janowitz, M. (1960). *The professional soldier: A social and political portrait*. Free Press.
- Januar, A. Y. D., & Mulyadi, A. (2021). Implementasi nilai-nilai kejujuran dan keteladanan pahlawan nasional. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 14(2), 88–101.
- Johnson, J. R. (2021). *Leaders not managers: The Navy's imperative need to emphasize junior and intermediate officer professional military education*. Defense Technical Information Center.
- Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. (2024). Kebijakan pertahanan negara. <https://www.kemhan.go.id/>
- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating training programs: The four levels*. Berrett-Koehler Publishers.
- Kusumawati, A., Handoko, D., & Maduwinarti, A. (2023). The strategy to improve the quality of lecturers at the Indonesian Naval Academy. *International Journal of Scientific Research and Publications*, 13(5), 255–264.
- Leavy, P. J., Telfser, S., & Howard, J. (2021). Military professional education at ADFA. *Journal of Peace and War Studies*, 12(1), 42–57.
- Libel, T. (2021). Professional military education as an institution. *Scandinavian Journal of Military Studies*, 4(1), 121–131. <https://doi.org/10.31374/sjms.79>
- Listiyono, Y., Prakoso, L. Y., & Sianturi, D. (2022). Strategi pertahanan laut dalam pengamanan Alur Laut Kepulauan Indonesia. *Jurnal Education and Development*, 10(3), 550–558.
- Matthews, M. D., Ryan, D. M., & Lerner, R. M. (2020). Developing military leaders of character. *Journal of Character Education*, 16(1), 65–78.
- McDonald, B. D. (2019). A human capital model of the defense-growth relationship. *The Social Science Journal*, 58(2), 247–261. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2019.04.005>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Moskos, C. C. (1977). From institution to occupation: Trends in military organization. *Armed Forces & Society*, 4(1), 41–50.
- Moskos, C. C., Williams, J. A., & Segal, D. R. (Eds.). (2000). *The postmodern military: Armed forces after the Cold War*. Oxford University Press.
- Mun, J. (2022). Optimizing warfighters' intellectual capability: Return on investment of military education and research. *Defense Acquisition Research Journal*, 29(3), 192–245.
- Murray, E., Berkowitz, M., & Lerner, R. (2019). Leading with and for character. *Journal of Character & Leadership Development*, 6(1), 55–68.
- Nielsen, S. C., & Liebert, H. (2021). The continuing relevance of Morris Janowitz's The Professional Soldier for the education of officers. *Armed Forces & Society*, 47(4), 732–749. <https://doi.org/10.1177/0095327X20960480>

-
- Pattiasina, P., & Yustitiningtyas, L. (2025). Penerapan hukum disiplin prajurit TNI. *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1), 33–45.
- Phillips, J. J. (1997). *Return on investment in training and performance improvement programs*. Gulf Professional Publishing.
- Purba, M., & Hardiman, H. (2026). Implementasi pola pengasuhan taruna AAL dalam rangka membentuk karakter perwira TNI Angkatan Laut. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 9(1), 45–58.
- Purwanto, S., & Ilhamsyah, I. (2025). Army human resources development strategy through human capital approach. *Indonesian Journal of Social Sciences and Education*, 5(1), 78–90.
- Purwanto, I. S. A., & Sumarno, I. A. P. (2024). *MSDM pertahanan modern: Konsep dan implementasinya*. Penerbit.
- Saptono, D., & Hermawan, R. (2023). Pembinaan dan evaluasi kursus perwira bagi personel TNI Angkatan Laut. *Jurnal Ilmiah Pangabdi*, 9(2), 120–131.
- Sarjito, I. A., & Duarte, E. P. (2024). *Transformasi manajemen pertahanan Indonesia di era modernisasi militer*. Penerbit.
- Setiawan, B. (2024). Enhancing human resources competency in a defense university. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 16(2), 112–125.
- Setiawan, C. D., & Juliherman, J. (2025). Pengembangan kurikulum pendidikan militer berbasis kompetensi digital. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(1), 112–125.
- Siburian, J. L. B. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap profesionalisme prajurit. *Jurnal E-Bis*, 4(2), 265–275.
- Siregar, H., & Achnaf, M. (2022). Strategi pertahanan laut Indonesia melalui modernisasi alutsista TNI AL. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(4), 1–12.
- Snider, D. M. (2005). *The future of the army profession* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Spain, E. S., et al. (2023). Character battle drills: Developing upstander behavior. *Journal of Character and Leadership Development*, 10(2), 1–13. <https://doi.org/10.58315/jcld.v10.263>
- Sukarso, T. B., & Bangun, E. I. (2023). Pengaruh profesionalisme dan pendidikan terhadap penguatan kompetensi prajurit Korps Marinir. *Scientific Journal of Reflection*, 6(2), 345–358.
- Tütlys, V., Winterton, J., & Liesionienė, O. (2018). Integrating retired military officers into the civilian labour market: A competence-based approach. *European Journal of Training and Development*, 42(5/6), 319–341.
- Widodo, A., & Umam, C. (2025). Peran pendidikan angkatan laut dalam meningkatkan kesiapan dan ketahanan maritim nasional. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(2), 210–221.