

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA KOMANDAN
PLETON TARUNA DALAM POLA PENGASUHAN
TARUNA DI AKADEMI KEPOLISIAN
SEMARANG
TAHUN 2019**

Tesis

untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat Sarjana S-2
Program Studi Magister Manajemen



Diajukan oleh

HAMING AGUS PURNAMA

172603914

Kepada

MAGISTER MANAJEMEN

STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA

2019

TESIS
UPAYA PENINGKATAN KINERJA KOMANDAN PLETON
TARUNA DALAM POLA PENGASUHAN TARUNA DI
AKADEMI KEPOLISIAN
SEMARANG
TAHUN 2019

Diajukan oleh :

HAMING AGUS PURNAMA

172603914

Tesis ini dipertahankan dihadapan Dewan Penguji
Pada tanggal : September 2019

Dosen Penguji

.....
Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Didik Purwadi, M.Ec

Drs. Muhammad Mathori, M.Si

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Magister

Yogyakarta, September 2019

Mengetahui,
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
DIREKTUR

Dr. John Suprihanto, MIM, Ph.D

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, September 2019

HAMING AGUS PURNAMA

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta ini guna memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Sarjana S-2 Program Studi Magister Manajemen. Banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini, oleh karena itu diucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran tesis ini, yaitu kepada:

1. Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D selaku Direktur Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta;
2. Dr. Didik Purwadi, M.Ec selaku pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan bimbingan dalam penyusunan tesis ini;
3. Drs. Muhammad Mathori, M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan bimbingan dalam penyusunan tesis ini;
4. Dewan penguji yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian tesis ini;
5. Dosen Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta;
6. Pimpinan dan rekan-rekan Dantontar Akademi Kepolisian;
7. Semua pihak yang tidak dapat kami sebut satu persatu.

Atas segala bantuan dan dukungan semua pihak diucapkan terima kasih.

Yogyakarta, September 2019

HAMING AGUS PURNAMA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Pertanyaan Penelitian	10
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Kajian Pustaka.....	13
2.2 Kerangka Penelitian	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan/Disain Penelitian	36
3.2 Definisi Operasional	36
3.3 Populasi dan Sampel	41
3.4 Instrumen Penelitian	42
3.5 Pengumpulan Data	43
3.6 Metode Analisis Data	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data	47
4.2 Pembahasan	53

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	55
5.2 Saran	56

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rekapitulasi Personel Korbintarsis	8
Tabel 3.1 Metode Penelitian	39
Tabel 3.2 Langkah Analisis Data	46

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Penelusuran Awal	3
Gambar 1.2 Struktur Organisasi Korbintarsis	6
Gambar 1.3 Struktur Resimen Taruna Dan Siswa Yang Digunakan	7
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	33
Gambar 4.1 Penanaman Nilai Karakter Kebhayangkaraan (PNKK)	52
Gambar 4.2 Pelaksanaan Giat PNKK Tatap Muka	53

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perjalanan sejarah Akademi Kepolisian telah mengalami berbagai perubahan secara organisasi maupun tempat domisilinya sampai pada akhirnya menetap di Semarang. Tonggak berdirinya Akademi Kepolisian dimulai setelah Proklamasi Kemerdekaan tanggal 17 Agustus 1945, beberapa hari setelah Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia, para cendekiawan bangsa Indonesia mengambil alih kekuasaan pendidikan dari penjajah Jepang. Ambil alih tersebut termasuk pendidikan Kepolisian “Jawea Keisatsu Gakka” selanjutnya diganti menjadi Sekolah Polisi Negara Republik Indonesia di Sukabumi. Sekolah inilah nantinya akan menjadi cikal bakal Akademi Kepolisian.

Pada tanggal 10 Juli 1959, dengan Skep Presiden No.: 253/VII/1959 Kepolisian Negara Republik Indonesia berubah menjadi Angkatan Kepolisian Republik Indonesia. Dengan demikian Sekolah Negara di Sukabumi yang merupakan penyatuan dari Sekolah Inspektur Polisi di Bukit Tinggi dan Jogjakarta berubah menjadi Sekolah Angkatan Kepolisian. Pada tanggal 1 Oktober 1965, Sekolah Angkatan Kepolisian Republik Indonesia berubah menjadi Akademi Angkatan Kepolisians (AAK), diresmikan oleh Men Pangak Irjen Pol. Soetjipto Judodiharjo, dengan dengan Skep Menhankam Pangab No: 468/5/65/M, pada

tanggal 1 Oktober 1965. Yang kemudian diperingati sebagai hari jadi Akademi Kepolisian. Pataka Akademi Kepolisian berfalsafah Atmaniwedana Aryawirya Kretakarma. Pada tanggal 16 Desember 1966, Akademi Angkatan Kepolisian diubah menjadi AKABRI bagian Kepolisian. Pada tanggal 29 Januari 1967, dibuka AKABRI bagian umum di Magelang dengan taruna berasal dari pengiriman masing-masing angkatan dan Polri, setelah menyelesaikan pendidikan selama 1 tahun di Magelang, Taruna AKABRI bagian Kepolisian dikirim ke Sukabumi untuk mengikuti pendidikan matra Kepolisian selama 3 tahun.

Pada tanggal 1 Juli 1980, Komplek AKABRI bagian Kepolisian di Semarang diresmikan penggunaannya oleh Kapolri Jendral Pol. Drs. Awaloeddin Djamin, MPA. Dengan Skep Kapolri No. Pol.: Skep/36/I/1985, tanggal 24 Januari 1985 AKABRI Kepolisian berubah menjadi Akademi Kepolisian setelah AKABRI bagian dialihkan kembali kepada angkatan masing-masing, dan ditetapkan pula Pataka Akpol dengan tambahan pita diatas lambing bertuliskan Akademi Kepolisian, sesanti dibawah gambar lambang menjadi bertuliskan Atmaniwedana Kretakrama Aryawira, gambar dibalik lambang semula lambang AKABRI “Bhineka Eka Bhakti” menjadi lambang “Tri Brata”.

Memasuki periode sejarah reformasi di Indonesia, Akademi Kepolisian mengalami perubahan dengan dikeluarkan Skep Kapolri No. Pol.: Skep/389/IV/1999, tanggal 9 April 1999 tentang Akademi Kepolisian Mandiri, maka sejak 10 April 1999 Akademi Kepolisian (Akpol) dinyatakan terpisah dari

Akademi Militer (AKMIL), Akademi Angkatan Laut (AAL), Akademi Angkatan Udara (AAU) serta teknis administrasi juga lepas dari Mako Akademi TNI. Akhirnya perubahan terjadi pada logo Akademi Kepolisian pada tanggal 24 Oktober 2003, dengan diresmikannya oleh Kapolri Jenderal Polisi Da'i Bachtiar, penggunaan logo akademi Kepolisian yang baru dengan mengganti kata-kata “Atmaniwedana – Kretakarma – Aryawira” dengan kata-kata “Dharma – Bijaksana – Ksatria” dan pita bertuliskan “Akademi Kepolisian” yang semula terpisah dibagian atas disatukan menjadi satu kesatuan yang utuh dalam perisai Tri Brata.

Gambar 1.1

PENELUSURAN AWAL



Sumber : Ursubbagmin Korbintarsis Akpol

Akademi Kepolisian adalah sebuah lembaga pendidikan untuk mencetak perwira Polri. Akademi Kepolisian adalah unsur pelaksana pendidikan pembentukan perwira Polri yang berada dibawah Kepala Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Polri (Kalemdiklat Polri). Akademi Kepolisian dipimpin oleh Gubernur Akpol dan dalam pelaksanaan tugas dibantu oleh Wakil Gubernur Akpol. Berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 21 Tahun 2010, Akademi Kepolisian bertujuan untuk menyelenggarakan pendidikan pembentukan Perwira Polri tingkat Akademi dan lama pendidikan 4 tahun dengan output pangkat Inspektur Polisi Dua (IpdA) dan mendapat gelar Sarjana Terapan Kepolisian (STrK). Akademi Kepolisian merupakan lembaga pendidikan Polri yang memiliki tanggung jawab menyelenggarakan program pendidikan perwira Polri yang memiliki sikap dan perilaku sebagai insan bhayangkara yang berlandaskan Tri Brata dan Catur Prasetya.

Pihak Lembaga Pendidikan Polri bersama dengan Akpol telah memformulasikan standar kompetensi lulusan untuk Taruna Akpol yang telah ditetapkan dengan Keputusan Kalemdikpol Nomor: Kep/202/VI/2011, tanggal 14 Juni 2011, sebagai berikut :

1. Mampu melaksanakan tugas sebagai Inspektur Polisi yang memiliki kepribadian luhur, mental yang tangguh dan kesamaptaan yang prima dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok Kepolisian;

2. Mampu melaksanakan tugas sebagai Inspektur Polisi yang mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pemeliharaan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dengan menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia;
3. Mampu melaksanakan tugas sebagai Inspektur Polisi yang memiliki kemampuan untuk merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, mengendalikan dan mengkoordinasikan tugas pokok kepolisian dalam rangka menangkal timbulnya gangguan keamanan dan ketertiban serta penyakit masyarakat dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang relevan.

Dalam mencapai tujuan pendidikan Polri yang dimaksud maka Akademi Kepolisian melakukan kegiatan pengajaran, pelatihan dan pengasuhan secara terpadu yang meliputi pembinaan tiga potensi dasar taruna, yaitu: sikap perilaku, ilmu pengetahuan, dan keterampilan, jasmani serta kesehatan. Akademi Kepolisian mempunyai tanggung jawab yang besar, karena lulusannya akan menjadi pimpinan Polri di masa yang akan datang. Sebagai lembaga pendidikan dengan program studi vokasi (terapan) Akademi Kepolisian menyusun kurikulum berbasis karakter melalui pola pendidikannya dan mengambil peran untuk menciptakan para perwira polisi yang berkarakter.

Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Akpol No. Pol.: Skep/160/V/2007, tanggal 7 Mei 2007 tentang Pedoman Pengasuhan Taruna Akademi Kepolisian.

Korps Pembinaan Taruna dan Siswa (Korbintarsis) beserta seluruh perkuatannya, melaksanakan tugas pengasuhan terhadap taruna Akpol dan siswa yang meliputi seluruh rangkaian kegiatan pengasuhan dan pembinaan kehidupan taruna dan siswa. Struktur organisasi Korbintarsis yang berlaku saat ini adalah struktur organisasi yang berdasarkan Perkap 21 tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja (OTK) Mabes Polri.

Gambar 1.2

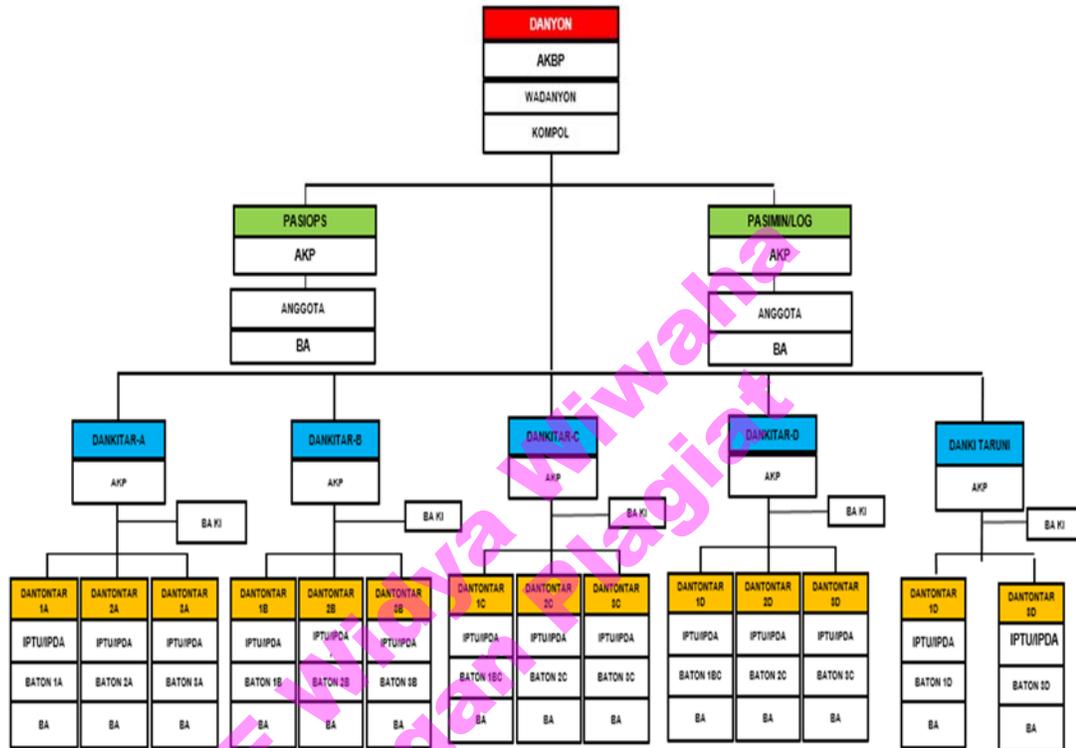


Sumber : Peraturan Kapolri Nomor 21 Tahun 2010.

Sedangkan struktur organisasi yang dijalankan sekarang adalah struktur organisasi yang masih dalam konsep belum disahkan oleh Mabes Polri, sehingga menyebabkan adanya tumpang tindih administrasi yang disebabkan penggunaan ruang jabatan yang sudah menggunakan struktur organisasi dan tata kerja baru.

Gambar 1.3

STRUKTUR RESIMEN TARUNA DAN SISWA YANG SEKARANG DIGUNAKAN



Sumber : Peraturan Polri Nomor 5 tahun 2019.

Dalam bidang personal jumlah personil riil Korbintarsis sebanyak 166 personil. Jumlah kebutuhan personil Korbintarsis berdasarkan Daftar Susunan Personil (DSP) konsep SOTK baru sejumlah 260 personil.

Tabel 1.1

REKAPITULASI PERSONEL KORBINTARSIS

NO	PANGKAT	DSP	RIIL	KETERANGAN
1.	KOMBES POL	1	1	CUKUP
2.	AKBP	8	8	CUKUP
3.	KOMPOL	10	4	KURANG 6
4.	AKP	36	45	LEBIH 9
5.	IPTU/IPDA	68	73	LEBIH 10
6.	BINTARA PNS	137	35	KURANG 102
	JUMLAH	260	166	64%

Sumber : Ursubbagmin Korbintarsis Akpol

Berdasarkan tabel 1.1 diatas kebutuhan personil untuk Dantontar Akademi Kepolisian sesuai konsep SOTK baru sudah terpenuhi dan sesuai dengan kolom keterangan menerangkan bahwa yang berpangkat Iptu dan Ipda lebih 10 personil. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab Dantontar sudah melaksanakan sesuai dengan tugas pokoknya. Indikasi permasalahannya adalah kondisi pengasuh yang menjabat sebagai Komandan Pleton Taruna (Dantontar) saat ini tidak mendapatkan tunjangan jabatan, penyesuaian tunjangan kinerja dan rumah dinas. Dasar pengasuh ditempatkan di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri Akademi Kepolisian dan menjabat sebagai Dantontar Akademi Kepolisian sesuai konsep SOTK baru adalah berdasarkan Surat Telegram Kapolri Nomor : ST/2401/X/2017, Tanggal 6 Oktober 2017 tentang penempatan Perwira Lulusan Sekolah Inspektur Polisi (SIP) DIKREG Ke 46 T.A. 2017 adalah disesuaikan dengan bidang

kesarjanaan dan pengalaman tugas yang dimiliki serta mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kebutuhan organisasi dan peluang jabatan.

Komandan Pleton Taruna (Dantontar) bertugas membantu Danyontar memelihara tata tertib, disiplin dan moril taruna, menyiapkan taruna dalam kegiatan pengajaran, latihan dan pengasuhan, mengembangkan sifat kepemimpinan dan bimbingan terhadap kegiatan senat Korps taruna, mengadakan pengawasan dan penelitian kepribadian taruna, serta menyelenggarakan pembinaan mental taruna. Kinerja Dantontar di Akademi Kepolisian sangat dibutuhkan untuk pembentukan karakter ideal sebagai Perwira Polri yang bertumpu pada pengajaran, latihan, dan pengasuhan. Artinya pengajaran berfokus pada pembentukan mental akademik, pelatihan berfokus pada pembentukan kejasmanian dan ketrampilan sebagai Perwira Polri, pengasuhan berfokus pada pembentukan sikap mental karakter Perwira Polri yang modern, bermoral dan berkepribadian Indonesia.

Sebelum konsep Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) baru Komandan Pleton Taruna (Dantontar) disebut Kepala Satuan Taruna (Kasattar), tugas pokok Kasattar sama namun tanggung jawab yang dibebankan kepada Kasattar dari segi jumlah taruna lebih banyak, Kasattar membawahi 3 Pleton Taruna sedangkan Dantontar membawahi 1 Pleton Taruna. Satu Pleton Taruna rata-rata berjumlah 20 Taruna. Dengan berjalannya konsep Stuktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) baru, Kasattar berubah sebutan jabatan menjadi Komandan Kompi Taruna (Dankitar) membawahi 3 (tiga) Dantontar.

Fakta-fakta berdasarkan:

1. Laporan Polisi Nomor : LP/05/A/IV/2019/YON 53-AS, tanggal 4 April 2019 tentang dugaan pelanggaran disiplin taruna berupa membawa catatan saat pelaksanaan ujian tertulis. (Pasal 15 huruf x angka 4 huruf a Perkalemdiklat Polri tentang Kode Kehormatan peserta Didik pada Akademi Kepolisian).
2. Laporan Polisi Nomor : LP/55/A/IV/2019/YON 52-RAD, tanggal 17 April 2019 tentang dugaan pelanggaran disiplin taruna berupa pembinaan yang tidak terpuji dan mengarah kepada tindakan kekerasan/penganiayaan fisik. (Pasal 14 huruf w angka 4 Perkalemdiklat Polri tentang Kode Kehormatan peserta Didik pada Akademi Kepolisian).

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, yang menjadi perumusan masalah adalah kinerja Komandan Pleton Taruna (Dantontar) dalam pengasuhan taruna di Akademi Kepolisian belum optimal.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan pengasuhan Taruna di Akademi Kepolisian belum optimal ?

2. Bagaimana proses pengasuhan di Akademi Kepolisian ?
3. Bagaimana upaya Akademi Kepolisian dalam meningkatkan kinerja Komandan Pleton Taruna (Dantontar) dalam pengasuhan terhadap taruna di Akademi Kepolisian ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor pengasuhan Dantontar di Akademi Kepolisian;
2. Untuk mengevaluasi proses pengasuhan Taruna di Akademi Kepolisian; dan
3. Untuk merumuskan upaya apa saja yang dapat dilakukan guna mengoptimalkan kinerja Komandan Pleton Taruna (Dantontar) dalam pengasuhan terhadap taruna di Akademi Kepolisian.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi teori terutama mengenai kualitas kinerja Komandan Pleton Taruna (Dantontar) dalam pengasuhan terhadap taruna di Akademi Kepolisian.

1.5.2. Manfaat Praktis.

Bagi Akademi Kepolisian Semarang,

1. Memberikan kontribusi pemikiran bagi Komandan Pleton Taruna (Dantontar) Akademi Kepolisian yang berkaitan dengan pengasuhan taruna Akademi Kepolisian.
2. Sebagai bahan masukan untuk peningkatan kinerja Komandan Pleton Taruna (Dantontar) Akademi Kepolisian guna mencapai tujuan ideal dalam pengasuhan taruna Akademi Kepolisian.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1. Deskripsi Pengasuhan

Akademi Kepolisian merupakan Lembaga Pendidikan Kepolisian Negara Republik Indonesia yang disiapkan untuk menghasilkan Perwira Polri yang bermoral, profesional, cerdas dan modern. Paradigma ini diharapkan dapat membawa perubahan mendasar dalam konteks regenerasi Kepolisian. Proses regenerasi Kepolisian harus dikawal sejak dari proses pendidikan pembentukan sehingga karakter Perwira Kepolisian yang ideal dapat terbentuk sesuai profil Perwira Kepolisian yang memiliki kemampuan dalam aspek afektif, kognitif dan psiko motorik (sikap perilaku).

Untuk mewujudkan terciptanya sosok Perwira Polri yang ideal, Akademi Kepolisian membangun sebuah system pendidikan yang dilaksanakan melalui aspek kegiatan pengajaran, pelatihan dan pengasuhan (jarlatsuh). Hal ini tidak terlepas dari sistem pendidikan Polri yang menitik beratkan pada 10 komponen Sistem Pendidikan Polri.

Aspek kegiatan pengasuhan sendiri diarahkan pada pembentukan sikap dan perilaku yang meliputi usaha pemberian bimbingan dan pembinaan dalam rangka menanamkan dan memantapkan perangkat nilai-nilai dasar yang bersumber pada Pancasila dan UUD 1945 serta Etika Profesi Kepolisian sebagaimana tercantum dalam Tri Brata dan didasari oleh prinsip kemitraan serta prinsip saling asah, asih dan asuh.

Mengacu pada Peraturan Kapolri Nomor 4 tahun 2010 tentang Sistem Pendidikan Kepolisian Negara Republik Indonesia, pengasuhan diartikan sebagai proses interaksi antara peserta didik dengan Gadikan pada satu lingkungan belajar untuk membentuk sikap, mental, moral, dan perilaku terpuji. Pengasuhan pada Akademi Kepolisian merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pengasuh dan taruna senior sesuai lingkup tugas dan tanggung jawabnya dalam bentuk pembinaan, bimbingan dan pengawasan kepada taruna secara terencana dan konsisten untuk menjadikan taruna sebagai pribadi unggul, berilmu ilmiah, beramal amaliah, memiliki kompetensi sebagai anggota Bhayangkara, memahami Hak Asasi Manusia yang tertuang dalam Pedoman Pengasuhan Taruna Akpol. Secara umum, pengasuhan memiliki tujuan untuk merubah, membentuk, menumbuh kembangkan, membulatkan, mematangkan, dan mendewasakan sikap perilaku taruna untuk menuju Perwira Polri yang ideal.

Pelaksanaan kegiatan pengasuhan di Akademi Kepolisian dilakukan diluar kegiatan pembelajaran dan pelatihan. Kegiatan tersebut mencakup 7 aspek bidang pengasuhan yakni:

1. Bidang mental spiritual dan ideologi;
2. Bidang kebhayangkaraan;
3. Bidang profesionalisme;
4. Bidang kepemimpinan;
5. Bidang penampilan perorangan;
6. Bidang kehidupan sosial budaya; dan
7. Bidang emosional dan intelegensia.

Bidang-bidang pengasuhan diatas dijabarkan kedalam subkomponen yang terdiri dari indikator-indikator sikap perilaku dari taruna Akademi Kepolisian. Pelaksanaan bidang pengasuhan tersebut diharapkan dapat mencapai sasaran pengasuhan taruna Akademi Kepolisian yaitu :

1. Tercapainya perubahan mental dari kehidupan sipil pembentukan, penanaman nilai-nilai dasar dalam melaksanakan tugas, pembulatan, pematangan, dan pendewasaan sikap dan perilaku sebagai Insan Bhayangkara yang profesional;
2. Tercapainya kemampuan akademis yang dapat menerapkan dan mengembangkan ilmu Kepolisian serta kemampuan memecahkan permasalahan;

3. Tercapainya keterampilan taktik dan teknis Kepolisian dalam rangka menghadapi setiap bentuk gangguan kamtibmas yang berkembang ditengah-tengah masyarakat; dan
4. Tercapainya kesempatan fisik dan keterampilan olahraga yang memadai dalam rangka menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas, baik selama menjadi taruna maupun Perwira Polri.

Pengasuhan bagi taruna Akademi Kepolisian dilaksanakan melalui 3 (tiga) teknik pengasuhan yakni:

1. Pengasuhan dengan media;
2. Pengasuhan melalui bimbingan dan konsultasi; dan
3. Pengawasan dan pengendalian.

Pelaksanaan pola pengasuhan para pengasuh terlebih dahulu diberikan pelatihan keterampilan agar tujuan perubahan mental dari kehidupan sipil pembentukan, penanaman nilai-nilai dasar dalam melaksanakan tugas, pembulatan pematangan dan pendewasaan sikap dan perilaku sebagai insan Bhayangkara yang profesional. Pola pengasuhan dan pendidikan saat ini tidak bisa lagi dijalankan dengan pola dan manajemen yang klasikal, tetapi harus direkonstruksikan untuk menjawab tantangan-tantangan yang sedemikian kompleks.

Pola pengasuhan dalam pendidikan kedinasan yang identik dengan menggunakan kekerasan sebagai jalan pintas untuk menanamkan disiplin dan kepatuhan tidak sejalan dengan tujuan pendidikan.

a. Metode Pengasuhan :

a.) Bimbingan.

1. Memberikan contoh ketauladanan;
2. Menunjukkan yang benar dan salah;
3. Memberikan tanggung jawab.

b.) Pembinaan.

1. Merubah bentuk menuju sikap perilaku sipil ke Polisi;
2. Memberikan *reward* dan *punishment*;
3. Memberikan motivasi;
4. Memberikan arahan;
5. Mengembangkan nilai-nilai yang diberikan;
6. Menggali dan mengembangkan potensi;
7. Memberikan penugasan;
8. Melakukan pembiasaan; dan
9. Melatih peran.

b. Prinsip Pengasuhan :

1. Ing Ngarso Sung Tulodo.

Memberikan suri tauladan dalam sikap dan perilaku terhadap Taruna yang diasuh.

2. Ing Madyo Mangun Karso.

Ikut berpartisipasi dalam kegiatan dan memberikan dorongan, motivasi dan menggugah semangat kerja Taruna yang diasuh.

3. Tut Wuri Handayani.

Memberikan kesempatan dan kebebasan berfikir dan berbuat serta mengawasi dan membimbing Taruna untuk mewujudkan kegiatan yang dilaksanakan.

c. Azas-azas Pengasuhan adalah :

1. Nasionalisme.

Pengasuhan Taruna dilaksanakan dengan menjunjung tinggi sikap nasionalisme berdasar Pancasila dan UUD 1945 serta menghindari sikap primordialisme sempit.

2. Hak Azazi Manusia.

Pengasuhan Taruna dilaksanakan dengan menjunjung tinggi HAM yang berbentuk kebebasan mengemukakan pendapat, tidak arogan dan menghindari sikap diskriminasi.

3. Asah Asih Asuh.

Pengasuhan Taruna dilaksanakan dengan saling berinteraksi dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan, menerapkan kasih sayang dan mengarah kepada kemajuan serta kebaikan.

4. Manfaat.

Pengasuhan Taruna dilaksanakan dengan materi yang bermanfaat sebesar-besarnya bagi pertumbuhan dan perkembangan sikap perilaku Taruna sebagai Bhayangkara profesional.

5. Modern.

Pengasuhan Taruna dilaksanakan dengan senantiasa berorientasi kepada tantangan tugas yang akan dihadapi di masa yang akan datang.

6. Profesional dan Proporsional.

Pengasuhan Taruna dilaksanakan dengan berpedoman pada peraturan-peraturan yang berlaku di bidang profesi dengan tujuan tercapainya keterampilan dan kemahiran di bidang tugasnya serta tidak melanggar Undang-Undang.

7. Keterbukaan.

Pengasuhan Taruna dilaksanakan dengan mengembangkan keterbukaan antara Taruna dan Pengasuh untuk mewujudkan suasana yang harmonis dalam proses pengasuhan.

8. Konsistensi.

Pengasuhan Taruna dilaksanakan dengan mempertahankan peraturan-peraturan yang berlaku di Lingkungan Akademi Kepolisian.

9. Fleksibel.

Memberikan kebijakan berdasarkan pada kepentingan yang sangat mendesak.

10. Terukur.

Pengasuhan Taruna dilaksanakan dengan berdasarkan pada kriteria dari sasaran yang telah ditetapkan.

11. Dapat dipertanggung jawabkan.

Pengasuhan Taruna dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku di Lingkungan Akademi Kepolisian.

12. Kemitraan.

Pengasuhan Taruna dilaksanakan dengan adanya hubungan jalinan kerjasama yang menunjukkan persamaan hak dan kewajiban.

c. Teknik Pengasuhan Melalui Pembinaan :

a.) Pengarahan, petunjuk dan nasehat.

Pemberian pengetahuan, pedoman yang bermanfaat untuk menumbuhkan sikap kedewasaan dalam menghadapi tata kehidupan sehari-hari dalam lingkup kehidupan Korps Taruna, kehidupan kelembagaan dan proses pembelajaran. Dalam pelaksanaannya, dilakukan dengan cara, yaitu :

1. Secara langsung diberikan kepada Taruna dalam pertemuan-pertemuan formal ataupun informal, misalnya pada upacara bendera, apel, jam pimpinan, anjarsana, pelatihan dan sebagainya;
2. Secara tidak langsung diberikan melalui media perantara antara lain : olah raga, kesenian, karya bakti, wisata juang, pramuka, dan sebagainya.

b.) Penugasan dan pelatihan :

1. Memberikan perintah untuk melaksanakan kegiatan tertentu secara individu maupun kelompok;
2. Membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan karakter Inspektur Polisi baik secara individu maupun kelompok;
3. Memberikan penugasan kepada Taruna untuk berperan sebagai pejabat struktural di bidang pembinaan maupun operasional Polri.

c.) Deputasi.

Memberikan penugasan yang bertujuan untuk mengarahkan sikap perilaku Taruna ke arah yang positif dan menumbuhkan rasa tanggung jawab selaku Insan Bhayangkara.

d.) Acara tradisi.

Mengembangkan dan melembagakan kebiasaan-kebiasaan yang bernilai positif dan konstruktif antara lain :

1. Taruna dengan Taruna contohnya pemilihan kakak asuh, malam keluarga asuh, pemilihan anggota Drum Corps Cenderawasih dan lain-lain;
2. Taruna dengan Lembaga contohnya pengukuhan ibu asuh Taruna, ikrar dan janji Tri Brata dan lain-lain;
3. Taruna dengan masyarakat contohnya kenal pamit dengan warga kota Semarang dan lain-lain.

e.) Keteladanan.

Memberikan contoh yang baik kepada Taruna dalam semua aspek kehidupan.

f.) Instruksi.

Memberikan perintah kepada Taruna untuk melakukan sesuatu dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemahiran yang seimbang untuk mencapai kebulatan tujuan pendidikan.

g.) Persuasif.

Mengajak dan menumbuhkan kesadaran para Taruna untuk senantiasa berbuat dan melakukan tindakan yang positif sesuai jati diri sebagai Insan Bhayangkara.

h.) Pemberian Penghargaan dan Hukuman.

Pemberian penghargaan dan hukuman kepada Taruna sesuai dengan jenis, kadar perbuatan yang telah dilakukan.

1. Penghargaan.

Kepada Taruna yang menunjukkan sikap dan perilaku positif diberikan penghargaan berupa :

- a. Pujian; dan
- b. Penambahan Nilai Sikap Perilaku (NSP).

2. Hukuman.

Kepada Taruna yang melakukan pelanggaran atau penyimpangan, sebagai tindakan korektif dan efek jera, diberikan hukuman berupa :

- a. Teguran, baik lisan maupun tertulis;
- b. Pengurangan Nilai Sikap Perilaku;
- c. Tindakan fisik (push up, Lari, Sit Up, Pull Up melakukan gerakan PBB berulang-ulang);
- d. Pencabutan atau pengurangan hak-hak tertentu;

- e. Penundaan kenaikan pangkat;
 - f. Penurunan pangkat;
 - g. Penurunan tingkat;
 - h. Penahanan; dan
 - i. Pemberhentian dari pendidikan.
- i.) Bimbingan dan Konsultasi.
- Kegiatan yang bersifat memberikan bimbingan dan konsultasi sebagai mediator Taruna untuk mencari solusi terhadap kesulitan yang dihadapi, baik yang berhubungan pribadi maupun keluarga.
- j.) Pengawasan dan Pengendalian.
- Kegiatan pengawasan dan pengendalian dilaksanakan agar Taruna berperilaku sesuai dengan norma kehidupan Taruna, peraturan-peraturan yang mengikat agar tidak terjadi penyimpangan dalam menjalankan fungsi pengasuhan.
- e. Peran Pengasuh Sebagai Orang Tua :
- a.) Secara kontinyu mengunjungi Taruna di Flat baik waktu pagi, siang, sore dan malam hari;
 - b.) Mengenal sifat masing-masing Taruna;
 - c.) Mengetahui tempat-tempat pesiar dan rekan wanita/rekan pria Taruna;
 - d.) Mengetahui latar belakang keluarga Taruna;

- e.) Mengarahkan Taruna untuk bersikap dan berperilaku yang baik dan positif;
 - f.) Mendorong Taruna untuk meningkatkan prestasi;
 - g.) Mengundang Taruna secara bergiliran untuk berkunjung ke rumah (dijadwalkan); dan
 - h.) Senantiasa bersikap arif dan bijaksana.
- f. Peran Pengasuh Sebagai Guru :
- a.) Senantiasa memantau kegiatan belajar Taruna baik di Flat maupun di dalam kelas;
 - b.) Selalu memeriksa kelengkapan catatan kuliah Taruna;
 - c.) Terus menerus mengikuti perkembangan belajar Taruna;
 - d.) Memberikan bimbingan belajar kepada Taruna, terutama kepada Taruna yang lemah dalam pelajaran; dan
 - e.) Membangkitkan minat Taruna untuk aktif memanfaatkan perpustakaan.
- g. Peran Pengasuh Sebagai Atasan :
- a.) Bertindak teliti dan tegas kepada Taruna;
 - b.) Aktif memeriksa penampilan Taruna (sikap tampang, kebersihan dan kerapian pakaian);
 - c.) Selalu mengontrol kebersihan, kerapian, keindahan ruang atau kamar dan halaman flat Taruna;

- d.) Selalu memberikan koreksi dan perbaikan apabila menemukan penyimpangan, antara lain dengan cara memerintahkan melakukan kegiatan berulang, koreksi kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan;
 - e.) Memberikan hukuman atau penghargaan kepada Taruna sesuai dengan perbuatan yang dilakukan (hukuman bagi Taruna yang melakukan pelanggaran dan penghargaan bagi Taruna yang berprestasi);
 - f.) Menggugah semangat dan motivasi Taruna untuk meraih cita-cita;
 - g.) Meregistrasi dan mengevaluasi perkembangan sikap perilaku Taruna; dan
 - h.) Menempatkan diri sebagai figur Pimpinan yang dapat dijadikan sebagai contoh tauladan.
- h. Peran Pengasuh Sebagai Kolega/Mitra :
- a.) Menciptakan suasana akrab dan harmonis dalam pelaksanaan tugas sehari-hari;
 - b.) Memberikan pandangan-pandangan tentang pelaksanaan tugas dikemudian hari;
 - c.) Memberikan petunjuk-petunjuk pemecahan permasalahan yang dihadapi Taruna;

- d.) Senantiasa membuka dialog untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi Taruna;
- e.) Meluangkan waktu untuk sekali-kali dapat berolahraga bersama dengan Taruna;
- f.) Meningkatkan Taruna untuk tidak mudah terpancing atau terpengaruh melakukan pelanggaran; dan
- g.) Menempatkan diri sebagai orang yang dapat dijadikan penampung aspirasi dan permasalahan Taruna.

2.1.2 Konsep Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan salah satu kunci manajemen tenaga kerja, merupakan salah satu tugas dan tanggung jawab yang tidak dilaksanakan secara sembarangan. Artinya, agar efektivitas dan pendidikan dapat terjamin, perlu adanya penanganan yang serius dan baik yang menyangkut sarana maupun prasarana sehingga meningkatkan keahlian dan prestasi kerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkup yang membedakannya. Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2003), Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian seluruh lingkungan kerja. Pendidikan

berhubungan dengan menjawab bagaimana dan mengapa. Pendidikan biasanya lebih banyak berhubungan dengan teori tentang pekerjaan, sedangkan pelatihan merupakan pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin.

Pelatihan merupakan proses membantu tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan masa yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan. Dalam ilmu pengetahuan tentang perilaku, pelatihan merupakan kegiatan lini dan staf yang tujuannya mengembangkan kepemimpinan untuk memperoleh efektivitas pekerjaan individual tenaga kerja yang lebih besar, hubungan antar individu tenaga kerja dalam perusahaan/organisasi menjadi lebih baik dan penyesuaian terhadap lingkungan kerja secara keseluruhan (dalam Lutfi, A., 2015). Menurut Notoadmojo (2003), siklus pendidikan dan pelatihan secara garis besar adalah sebagai berikut:

1. Analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan.

Tujuan dari kegiatan ini antara lain untuk mencari atau mengidentifikasi kemampuan-kemampuan apa yang diperlukan oleh tenaga kerja dalam rangka menunjang kebutuhan organisasi atau perusahaan. Untuk mempertajam analisis ini seyogyanya dilakukan survey pendataan kebutuhan (*need assessment*).

2. Menetapkan tujuan.

Pada dasarnya tujuan adalah perubahan perilaku (kemampuan) karyawan/relawan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Perubahan itu tentunya kearah yang positif yang pada gilirannya terjadi perkembangan organisasi atau perusahaan kearah yang lebih baik.

3. Pengembangan kurikulum.

Dari tujuan dan hasil yang dicapai maka diketahui apa yang harus diberikan dalam pendidikan dan pelatihan, maka selanjutnya identifikasi materi yang akan diberikan, waktu pelaksanaan, menentukan metode pengajaran.

4. Persiapan pelaksanaan pendidikan dan penelitian.

Sebelum Diklat dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan yang pada umumnya mencakup kegiatan-kegiatan administrasi antara lain menyusun silabus dan jadwal diklat, pemanggilan peserta, seleksi peserta apabila diklatnya lebih khusus, menghubungi para pelajar, penyusunan materi Diklat, penyediaan bahan-bahan referensi, penyiapan tempat dan sebagainya.

5. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan Diklat ini antara lain, adanya penanggung jawab, adanya monitoring pelaksanaan Diklat melalui evaluasi harian, adanya alat-alat bantu yang diperlukan seperti *Over Head Projector* (OHP), *infocus*, *flip chart* dan sebagainya.

6. Evaluasi.

Setelah semuanya berakhir maka dilakukan evaluasi kegiatan apakah ada peningkatan serta pemahaman lebih lanjut tentang pekerjaan dari hasil pendidikan dan pelatihan tersebut.

2.1.3 Definisi Kinerja

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya (Mahsun Mohamad, 2006 : 25).

Menurut Veithzal Rivai (2015 : 12), memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja,

target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Pengertian kinerja menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya Pasolong (2007 : 176). Kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, tanggungjawab dan akuntabilitas.

Menurut Moeheriono (2012 : 95), kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

2.1.4. Definisi Optimalisasi

Menurut Poerdwadarminata (Ali, 2014), optimalisasi adalah hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan, jadi optimalisasi merupakan pencapaian hasil sesuai harapan secara efektif dan efisien. Optimalisasi banyak juga diartikan sebagai ukuran dimana semua kebutuhan dapat dipenuhi dari kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan. Menurut Winardi (Ali, 2014),

optimalisasi adalah ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan jika dipandang dari sudut usaha. Optimalisasi adalah usaha memaksimalkan kegiatan sehingga mewujudkan keuntungan yang diinginkan atau dikehendaki. Dari uraian tersebut diketahui bahwa optimalisasi hanya dapat diwujudkan apabila dalam perwujudannya secara efektif dan efisien. Dalam penyelenggaraan organisasi, senantiasa tujuan diarahkan untuk mencapai hasil secara efektif dan efisien agar optimal.

2.2 Kerangka Penelitian

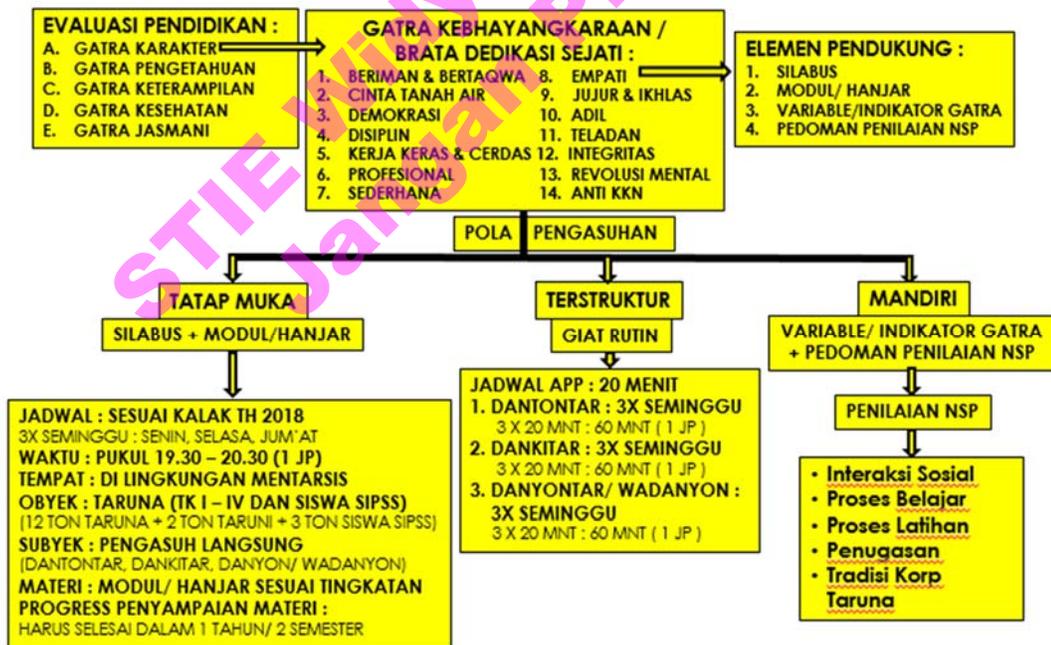
Mendasari Peraturan Kapolri nomor 20 tahun 2007 tentang standar komponen pendidikan pembentukan dan pengembangan yang dituangkan dalam pasal 21 bidang kurikulum yang isinya memuat:

1. Tujuan pendidikan;
 2. Standar kompetensi lulusan;
 3. Waktu dan penahapan;
 4. Metode pelajaran;
 5. Peran pembelajaran;
 6. Penilaian; dan
 7. Persyaratan calon peserta didik.
- a. Kewajiban dan Hak Peserta Didik
- a.) Kewajiban peserta didik adalah :
 1. Mengikuti seluruh proses pembelajaran;

2. Menaati hukum atau peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan
 3. Menyimpan rahasia negara.
- b.) Hak peserta didik adalah :
1. Memperoleh pendidikan atau pelatihan yang bermutu;
 2. Memperoleh perlindungan hukum; dan
 3. Memperoleh uang saku, makan, minum dan kebutuhan lainnya serta pelayanan kesehatan.

Gambar 2.1

Kerangka Penelitian



Sumber : Ursubbagmin Korbintarsis Akpol

Pengasuh dalam pengembangan model pendidikan karakter berbasis multicultural. Prinsip-prinsip pengembangan karakter berbasis multicultural terimplementasikan ke dalam perilaku keteladanan para tokoh yang memiliki pengaruh kuat pada diri taruna. Salah satu tokoh acuan Taruna Akpol dalam berperilaku adalah pengasuh. Pengasuh hendaknya bertindak sebagai role mode, suri tauladan bagi kehidupan sosial akademis taruna, baik didalam maupun diluar kelas (Fuad Mas'ud, 2003 : 202).

Pendidikan karakter berbasis multicultural memiliki semangat mengakui dan menghargai perbedaan-perbedaan kultural dan kontribusi-kontribusinya terhadap cara hidup taruna Akpol. Upaya terpenting dalam menerapkan pendidikan semacam ini adalah melalui pengajaran yang responsive secara kultural. Disinilah pentingnya peran pengasuh dalam pengembangan model pendidikan karakter tersebut. Komponen-komponen pengajaran responsive secara kultural mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Menciptakan lingkungan kelas yang positif dimana seluruh taruna dihargai dan dihormati;
2. Mengkomunikasikan harapan-harapan yang positif untuk pembelajaran seluruh taruna;
3. Mengakui keragaman kultural dalam diri taruna dan mengintegrasikan keragaman kedalam kurikulum;

4. Menggunakan strategi-strategi pengajaran yang memberdayakan latar belakang dan kekuatan taruna.

Jelaslah bahwa pengasuh sangat berkepentingan untuk menciptakan suasana dan lingkungan kelas yang membuat seluruh taruna merasa dihargai sehingga memunculkan harapan-harapan positif. Di Lembaga pendidikan Akademi Kepolisian terdapat taruna taruni yang mempunyai keyakinan yang berbeda-beda, maka disitulah peran pengasuh untuk menjaga toleransi agar tidak terjadi benturan antara taruna yang berbeda agama. Pengasuh harus mempunyai wawasan yang cukup tentang bagaimana seharusnya menghargai keberagaman perbedaan yang ada pada taruna.

STIE Widya Wivaha
Jangan Plagiat

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan/Disain Penelitian

Penelitian adalah suatu kegiatan ilmiah dengan menggunakan metode tertentu yang sangat penting bagi perkembangan ilmu dan merupakan pemecahan suatu masalah. Metode penelitian digunakan untuk memudahkan suatu permasalahan, dengan kata lain metode penelitian akan memberikan petunjuk terhadap pelaksanaan penelitian atau petunjuk bagaimana suatu penelitian dilaksanakan. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, yaitu dengan analisa data sekunder menggunakan obyek yang tidak hidup dengan memanfaatkan sumber data yang sudah ada.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Karena berdasarkan informasi itu, akan diketahui bagaimana caranya melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun berdasarkan konsep yang sama. Dengan demikian dapat ditentukan apakah tetap menggunakan prosedur pengukuran yang sama atau diperlukan pengukuran yang baru.

Pola pendidikan kedinasan di Lingkungan Polri mempedomani ketentuan Kemenristek Dikti dan Kemendikbud dengan demikian Akpol sebagai penyelenggara pendidikan kedinasan yang setara perguruan tinggi tentu merujuk pada Kemenristek Dikti dan Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi. Dalam undang-undang ini yang dimaksud dengan pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan Bangsa Indonesia.

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Polri yang telah diatur dalam Peraturan Kapolri Nomor 7 tahun 2007 tentang pendidikan dan pelatihan pembentukan dan pembentukan di Lingkungan Polri, dalam pelaksanaannya setiap jenjang pendidikan pembentukan dan pengembangan akan melibatkan perwira penuntun atau disebut dengan pengasuh.

Pengasuh pada pendidikan kedinasan mengemban fungsi menuntun atau mengarahkan peserta didik dalam nilai sikap perilaku sebagai calon anggota Polri, dalam pelaksanaan tugasnya mempedomani aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh lembaga yang dituangkan dalam program pola pengasuhan Taruna sedangkan pola asuh menurut Sunarti (2014), adalah suatu model atau cara mendidik anak yang merupakan suatu kewajiban dari setiap orang tua dalam

usaha membentuk pribadi anak yang sesuai dengan harapan masyarakat pada umumnya.

Pola asuh merupakan pola pengasuhan yang diberikan orang tua untuk membentuk kepribadian anak (Prasetya, 2003). Pola asuh orang tua adalah pola perilaku yang diterapkan pada anak dan bersifat relative konsisten dari waktu ke waktu. Pola perilaku ini dapat dirasakan anak dari segi negatif maupun segi positif. Pengasuhan menurut Shochib, (2010) adalah orang yang melaksanakan tugas membimbing, memimpin, atau mengelola. Pengasuhan yang dimaksud disini adalah mengasuh anak.

Dari pernyataan para peneliti diatas maka apabila diterapkan di Akpol dapat diartikan bahwa suatu cara mendidik membentuk kepribadian secara permanen perilaku yang relative konsisten dari waktu ke waktu yang dapat dirasakan oleh Taruna Akpol sebagai peserta didik agar dapat membedakan dan menghindari hal-hal yang kurang baik segi negatif dan dapat membudayakan dan membiasakan berbuat baik yang membawa kearah positif serta bermanfaat dalam pelaksanaan mengikuti proses pendidikan.

Pelaksanaan pola pengasuhan dilingkungan Akpol mempedomani keputusan Gubernur nomor 4 tahun 2016 tentang Peraturan Kehidupan Taruna (Perduptar) dan Siswa yang mengandung tiga aspek ancaman hukuman apabila Taruna dan Siswa melakukan pelanggaran ketentuan dalam Perduptar yaitu hukuman pelanggaran ringan, sedang dan berat.

Dalam proses belajar diluar jam pembelajaran para pengasuh membimbing para taruna mengatasi kendala yang dihadapi serta memberikan contoh solusi agar dapat mengatasi permasalahan sendiri dengan segala fasilitas yang telah diberikan oleh dinas.

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1

Metode Penelitian

NO	ATURAN	INDIKATOR	TEMUAN
1.	Peraturan Kapolri nomor 7 tahun 2007 tentang pendidikan dan pelatihan pembentukan di Lingkungan Polri.	<p>1. Pengasuh mampu mengemban fungsi menuntun atau mengarahkan peserta didik dalam nilai sikap perilaku sebagai calon anggota Polri.</p> <p>2. Pengasuh mampu mempedomani aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh lembaga yang dituangkan dalam</p>	<p>1. Ada beberapa Dantontar yang belum optimal dalam memberikan contoh sikap dan perilaku kepada Taruna sebagai calon anggota Polri.</p> <p>2. Dantontar belum optimal dalam mempedomani program pola</p>

		program pola pengasuhan taruna.	pengasuhan taruna.
2.	Keputusan Gubernur Akademi Kepolisian nomor 4 tahun 2016 tentang Peraturan Kehidupan Taruna dan Siswa.	<p>1. Pengasuh mampu meminimalisir Taruna dan Siswa melakukan pelanggaran ketentuan Peraturan Kehidupan Taruna dan Siswa.</p> <p>2. Pengasuh mampu membimbing para Taruna mengatasi kendala yang dihadapi serta memberikan contoh solusi agar dapat mengatasi permasalahan sendiri dengan segala fasilitas yang telah diberikan oleh dinas.</p>	<p>1. Masih temukan pelanggaran taruna terhadap ketentuan Peraturan Kehidupan Taruna.</p> <p>2. Masih ditemukan Taruna junior menghadap Taruna senior dengan illegal/tanpa seijin pengasuh.</p>

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi atau universe adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda, dan seterusnya. (Djarwoto, 1994 : 420). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah Dantontar Akademi Kepolisian.

Sampel atau contoh adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti (Djarwanto, 1994 : 43). Sampel yang baik, yang kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi, adalah sampel yang bersifat representative atau yang dapat menggambarkan karakteristik populasi. Sampel adalah suatu himpunan bagian (subset) dari unit populasi. Sedangkan sampel menurut Iqbal, (2002 : 19) adalah populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Obyek yang diteliti dala sampel disebut unit sampel. Unit sampel mungkin sama dengan unit analisis, tetapi mungkin juga tidak. Dalam penelitian ini, yang menjadi obyek penelitian adalah Akademi Kepolisian Semarang.

3.4 Instrumen Penelitian

Menurut Notoatmojo (2010), instrumen penelitian adalah alat-alat yang akan digunakan untuk mengumpulkan data, instrument penelitian ini dapat berupa kuesioner, formulir observasi, formulir-formulir lain yang berkaitan dengan pencatatan data dan sebagainya. Instrumen pengumpul data menurut Sumadi Suryabrata (2008 : 52), adalah alat yang digunakan untuk merekam, pada umumnya secara kuantitatif keadaan dan aktivitas atribut-atribut psikologis. Atribut-atribut psikologis itu secara teknis biasanya digolongkan menjadi atribut kognitif dan atribut non kognitif. Sumadi mengemukakan bahwa untuk atribut kognitif, perangsangnya adalah pertanyaan. Sedangkan untuk atribut non-kognitif, perangsangnya adalah pernyataan.

Menurut Ibnu Hajar (1996 : 160), instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variable yang berkarakter dan objektif. Adapun jenis data yang dimaksud diantaranya :

1. Data kuantitatif merupakan jenis data yang berkaitan dengan jumlah atau disimbolkan dengan ukuran-ukuran kuantitas;
2. Data kualitatif merupakan jenis data yang berkaitan dengan nilai kualitas seperti sangat baik, baik, sedang, cukup, kurang dan lain-lain;
3. Data nominal, ordinal, interval atau data rasio; dan
4. Data primer atau sekunder.

3.5 Pengumpulan Data

Menurut Gulo (2002 : 110), pengumpulan data merupakan aktivitas yang dilakukan guna mendapatkan informasi yang diperlukan dalam rangka mencapai tujuan dari suatu penelitian. Adapun tujuan penelitian adalah jawaban dari rumusan masalah ataupun hipotesis penelitian, untuk dapat menjawabnya diperlukan data atau informasi yang diperoleh melalui tahapan pengumpulan data. Informasi atau data mempunyai karakteristik yang berbeda-beda sehingga membutuhkan metode yang berbeda-beda pula.

3.6 Metode Analisis Data

Sesuai dengan pertanyaan dan tujuan penelitian :

1. Analisis diskriptif kualitatif;
2. Analisis komparatif yaitu membandingkan antara proses pengasuhan senyatanya dengan Standar Operasional Presedur (SOP); dan
3. Analisis diskriptif

Menurut Moleong (2007 : 6), analisis data adalah “proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan uraian dasar.” Definisi tersebut memberikan gambaran tentang betapa pentingnya kedudukan analisis data dilihat dari segi tujuan penelitian. Prinsip pokok penelitian kualitatif adalah menemukan teori dari data. Teknik analisis data baik analisis diskriptif kualitatif dan analisis komparatif

yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan langkah-langkah seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013), yaitu sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data (*Data Collection*).

Pengumpulan data merupakan bagian integral dari kegiatan analisis data. Kegiatan pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara dan studi dokumentasi. Hal ini dipilih karena melalui wawancara dan studi dokumentasi peneliti dapat melihat secara lebih lengkap dan terinci.

2. Reduksi Data (*Data Reduction*).

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemisahan, perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Data yang diperoleh di lokasi penelitian kemudian dituangkan dalam uraian atau laporan yang lengkap dan terinci. Laporan lapangan selanjutnya direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting kemudian dicari tema atau polanya. Reduksi data berlangsung secara terus menerus selama proses penelitian berlangsung. Laporan atau data di lapangan dituangkan dalam uraian lengkap dan terperinci. Dalam reduksi data peneliti dapat menyederhanakan data dalam bentuk ringkasan. Dalam penelitian ini, hasil wawancara dan studi dokumentasi dalam proses

reduksi data dilakukan sesuai kebutuhan dan batasan penelitian, yaitu disesuaikan dengan pengukuran kinerja Dantontar Akademi Kepolisian.

3. Penyajian data (*display data*).

Penyajian data (*display data*) adalah pendeskripsian sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data kualitatif disajikan dalam bentuk teks naratif. Penyajiannya juga dapat berbentuk tabel, bagan dan foto. Dalam penelitian ini, peneliti lebih sering menyajikan data dalam bentuk naratif. Penyajian dalam bentuk naratif dilakukan untuk menjabarkan data hasil penelitian yang diperoleh.

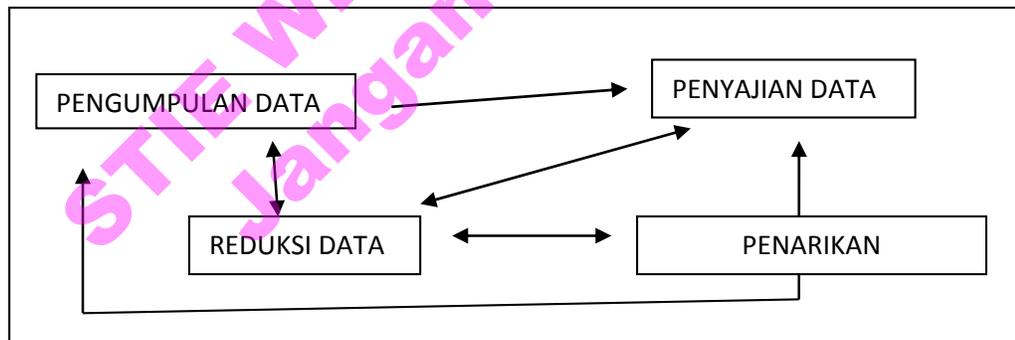
4. Verifikasi dan Penegasan Kesimpulan (*Conclusion Drawing and Verification*).

Melakukan verifikasi secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung, yaitu sejak awal memasuki lokasi penelitian dan selama proses pengumpulan data. Peneliti berusaha untuk menganalisis dan mencari pola, tema, hubungan persamaan, hal-hal yang sering timbul, hipotesis dan sebagainya yang dituangkan dalam kesimpulan tentatif. Akan tetapi dengan bertambahnya data melalui proses verifikasi secara terus menerus, maka diperoleh kesimpulan yang bersifat “*grounded*”, dengan kata lain setiap kesimpulan senantiasa terus dilakukan verifikasi selama penelitian berlangsung. Berdasarkan keterangan diatas, maka setiap tahap

dalam proses tersebut dilakukan untuk mendapatkan keabsahan data dengan menelaah seluruh data yang ada dari berbagai sumber yang telah didapat dari lapangan dan dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar foto dan sebagainya melalui metode wawancara yang didukung dengan studi dokumentasi.

Analisis data kualitatif dapat dilakukan bersamaan dengan pengambilan data, proses tersebut berlangsung secara terus menerus sampai data yang ditemukan jenuh. Berikut ini bagan penjelasan analisis data model interaktif yang digunakan pada penelitian ini:

Tabel 3.2
Langkah Analisis Data



DAFTAR PUSTAKA

Akademi Kepolisian (2003), *Filosofi Pendidikan Polri: Mahir, Terpuji, Patuh Hukum*, Jakarta: Mabes Polri.

B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2003), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Djarwanto (1994), *Pokok-pokok Metode Riset dan Bimbingan Teknis Penulisan Sripsi*, Yogyakarta: Liberty.

Departemen Pendidikan Nasional (2003), *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Depdiknas RI.

Fuad Mas'ud (2003) *Survei Diagnosis Organisasional*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunawan, H. (2012), *Pendidikan Karakter*, Bandung: Alfabeta.

Hajar, Ibnu (1996), *Dasar-dasar Metodologi penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

<https://www.statistikian.com/2012/10/pengertian-populasi-dan-sampel.html>

Keputusan Kalemdikpol Nomor : Kep/202/VI/2011, tanggal 14 Juni 2011, tentang standar kompetensi lulusan Taruna Akpol.

Mahsun, Mohamad (2006) *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: BPF.

- Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia (1999), *Reformasi Menuju Polri Yang Mandiri*, Jakarta: Mabes Polri.
- Moeheriono (2012) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moleong, Lexy J. (2007), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Notoatmodjo, Soekidjo (2003), *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo (2010), *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Pasolong, Harbani (2007), *Teori Administrasi Publik*, Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Kapolri Nomor 21 Tahun 2010, tentang Tujuan Akademi Kepolisian.
- Perkap Kapolri Nomor 4 Tahun 2010, tentang Sistem Pendidikan Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Poerdwadarminta W.J.S. (1986), *Kamus Besar Umum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Prasetya (2003), *Pola Asuh Orang Tua*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Shochib, M. (2010), *Pola Asuh Orang Tua*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono (2007), *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sumadi Suryabrata (2008), *Metodologi penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Surat Keputusan Gubernur Akpol No. Pol.: Skep/160/V/2007, Tanggal 7 Mei 2007,
tentang Pedoman Pengasuhan Taruna Akademi Kepolisian.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara
Republik Indonesia.

Veithzal Rivai Zainal (2015), *Manajemen Kinerja untuk Perusahaan dan Organisasi*,
Yogyakarta: BPFE Gajah Mada.

W. Gulo (2002), *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia

STIE Widya Wiwana
Jangan Plagiat