

**UPAYA PENINGKATAN SISTEM PENDIDIKAN AKADEMI
MILITER DALAM MEMBANGUN PERWIRA YANG
TANGGAP, TANGGON DAN TRENGGINAS**

Proposal Penelitian untuk Tesis S-2

Program Studi Magister Manajemen



Diajukan Oleh

DADANG RACHMAT FIRDAUS

142302638

Kepada

MAGISTER MANAJEMEN

STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA

2016

TESIS
**EVALUASI SISTEM PENDIDIKAN AKADEMI
MILITER DALAM MEMBANGUN PERWIRA YANG
TANGGAP, TANGGON DAN TRENGGINAS**

Oleh :

DADANG RACHMAT FIRDAUS

NIM : 142302638

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji

Pada tanggal : Oktober 2016

Dosen Penguji

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr.Wahyu Widayat, M.Ec

Zulkifli, SE.MM

Dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Magister

Yogyakarta, Oktober 2016

Mengetahui

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

STIE WIDYA WIWAHA

DIREKTUR

Prof.Dr.Abdul Halim, MBA,Ak

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa Tesis yang saya buat, sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya unsur plagiat dalam Tesis ini.

Yogyakarta, Oktober 2016

Dadang Rachmat Firdaus
NIM 142302638

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

MOTTO

*SESUATU YANG PALING BERTARTAGA DALAM HIDUPKU ADALAH DO'A
DARI ORANG ORANG YANG AKU CINTAI.*

*PRAJURIT ITU JANGAN DILIHAT DARI PANGKAT DAN
JABATAN....TETAPI LIHATLAH DARI JIWANYA*

BERSAMA RAKYAT.....TNI KUAT

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

PERSEMBAHAN

Karya ini aku persembahkan kepada :

1. Dosen pembimbing :
 - a. Dr. Wahyu Widayat, M.Ec
 - b. Zulkifli, SE,MM
2. Orang tua tercinta yang telah melahirkan, membimbing dan mendo'a kan ku.
3. Isteri dan anak anak ku yang selalui setia mendo'a kan ku.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah SWT atas rahmat dan hidayah Nya penulis dapat menyelesaikan Tesis. Tesis ini ditulis guna memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar S-2 pasca sarjana program Studi Magister Manajemen.

Dalam penyusunan Tesis ini banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak yang berupa dukungan moril maupun materiil. Untuk itu melalui kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Dosen Pembimbing :
 - a. Dr.Wahyu Widayat, M.Ec.
 - b. Zulkifli, SE, MM.
2. Prof.Dr.Abdul Halim, MBA,Akt Selaku direktur Magister Manajemen STIE Widy a Wiwaha..
3. Para Dosen dan Staf pengajar Program studi Magister manajemen.
4. Isteri dan anak anak yang telah memberikan dukungan dan do'a selama penyusunan Tesis ini

Tesis ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritik sangat diharapkan sebagai penuntun langkah demi kesempumaan Tesis ini. Dan semoga Tesis ini bermanfaat bagi para pembaca dan institusi yang terkait.

Yogyakarta, Oktober 2016

Penulis

Dadang Rachmat Firdaus

NIM 142302638

DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Pertanyaan Penelitian.....	6
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pendidikan.....	8
B. Tujuan Pendidikan.....	10
C. Pendidikan sebagai Sistem.....	12
D. Sistem Pendidikan TNI AD.....	13
E. Sistem Pendidikan Akademi Militer.....	15
F. Rangka Pikir.....	18
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Rancangan / Disain Penelitian.....	20
B. Definisi Operasional.....	21
C. Populasi dan Sampel.....	22
D. Instrumen Penelitian.....	23
E. Pengumpulan Data.....	23
F. Metode Analisa Data.....	24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data.....	29
B. Pembahasan.....	73
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
24. Simpulan.....	79
25. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA.....	82

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Internal Factory Analysis Summary.....	76
Tabel 4.2 Eksternal Factory Analysis Summary.....	77

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar Kerangka berfikir.....	19
Gambar Diagram Analisis SWOT	26
Gambar Diagram Analisis SWOT	78

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian.
- Lampiran 2 Peta Kota Magelang.
- Lampiran 3 Peta Wilayah Kodim 0705/Magelang.
- Lampiran 4 Gambar Kegiatan Kodim 0705/Magelang.
- Lampiran 5 Pedoman Wawancara.
- Lampiran 6 Foto Hasil Wawancara.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB I

PENDAHULUAN

A Latar Belakang Masalah.

Keberhasilan pembangunan yang berkelanjutan terletak pada kualitas sumberdaya manusia yang unggul, oleh karena itu, pembangunan sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai ujung tombak strategi pembangunan yang berkelanjutan. Mengingat kunci pembangunan manusia adalah pendidikan, maka pendidikan merupakan investasi jangka panjang dalam membangun sumber daya manusia.

Pentingnya pembangunan sumber daya manusia juga disebabkan dalam upaya menjawab tantangan masa depan yang ditandai oleh persaingan global yang semakin tajam yang pada akhirnya menimbulkan suasana keterbukaan sehingga arus informasi tidak lagi dapat dibendung oleh semua bangsa di dunia ini. Tidak kecuali bangsa Indonesia. Dalam kondisi ini berbagai macam ilmu pengetahuan dibidang idiologi, politik, sosial, budaya, pertahanan maupun keamanan menarik perhatian bangsa Indonesia, khususnya generasi muda, untuk dipelajari dan dipahami serta diterapkan dalam upaya mencari jati diri bangsa.

Berpijak dari kenyataan di atas dan ditengah tuntutan serta tantangan peran dan tugas Akademi Militer di era global, Akademi Militer sebagai bagian dari komponen bangsa, senantiasa perlu mengkaji ulang sistem pendidikan yang ada di semua lembaga pendidikan agar penyelenggaraan pendidikan dapat dilaksanakan sesuai kebutuhan. Untuk melakukan penataan sistem pendidikan, para pejabat perlu melakukan berbagai upaya kearah peningkatan kualitas pendidikan secara berkesinambungan. Dengan adanya langkah-langkah sistematis diyakini sistem pendidikan Akademi Militer secara makro menjanjikan bagi penyediaan sumberdaya perwira yang tanggap, tanggon dan trenginas.

Sistem pendidikan yang baik di lembaga pendidikan Akademi Militer akan mampu memodernisir pola dan cara berfikir perwira. Pendidikan perwira diharapkan merupakan proses yang memberikan bekal terutama kemampuan kompleks yang diperlukan untuk menyelesaikan segala tuntutan di medan tugas dengan segala keterbatasan yang ada di institusi Akademi Militer saat ini.

Pendidikan perlu progresif realistik, dapat terukur dan terencana dengan baik. Pendidikan memberikan kesiapan untuk melaksanakan tugas dengan prosedur yang diketahui, disisi lain memberikan bekal kemampuan kepada peserta didik terutama dalam menghadapi situasi yang belum diketahui secara pasti. Kenyataan dipenugasan seringkali menuntut kesiapan para perwira untuk dapat beroperasi dalam suatu lingkungan yang penuh kekacauan dan ketidakpastian, sehingga melalui pendidikan diharapkan kemampuan untuk menghadapi tantangan dimasa yang akan datang dapat diperoleh.

Pendidikan sebenarnya tidak hanya sekedar mempelajari garis besar teori semata, pendidikan dimaksudkan sebagai proses yang memungkinkan para peserta didik belajar untuk memikirkan permasalahan yang dihadapi dan menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta ketrampilan yang dimiliki untuk menghadapi tantangan yang ada. Proses ini tentunya akan mencakup studi dari pengalaman yang terakumulasi sehingga memberikan kemampuan untuk menguasai berbagai alternatif di dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi.

Patut untuk menjadi harapan bahwa dengan penyelenggaraan sistem pendidikan yang baik dan dinamis di lembaga pendidikan maka para perwira akan dapat memenuhi kualifikasi, akseptabilitas, legalitas memiliki visi yang jauh ke depan serta kemampuan mengantisipasi perubahan dengan tetap berpegang teguh terhadap Sapta Marga, Sumpah Prajurit dan 8 Wajib TNI. Dengan demikian para perwira akan memiliki bekal dan kemampuan untuk mengambil keputusan yang mantap, sehingga

memungkinkan bagi mereka untuk memimpin kesatuan yang akan berhasil dalam mengemban tugas yang diberikan negara.

Sadar akan pentingnya peran perwira TNI AD sebagai penggerak di satuan maka penataan sistem pendidikan perwira di lembaga pendidikan di lingkungan Akademi Militer sangat menentukan kualitas manusia yang dihasilkan. Dalam kondisi ini, perwira merupakan penentu yang disiapkan menjadi pemimpin AD di masa yang akan datang sehingga harus memiliki kualitas profesionalisme yang tinggi untuk menjamin kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Setiap perwira dituntut untuk terampil dan terlatih, memiliki motivasi, komitmen, disertai kualitas moral dan mental yang baik.

Untuk menjadi perwira yang tanggap, tanggon dan trengginas, para perwira TNI AD akan melalui tahap-tahapan tertentu termasuk diantaranya yang sangat penting adalah pembentukan dan pengembangan perwira melalui sistem pendidikan yang mapan disamping sistem pola kebijakan, strategi dan langkah-langkah operasional dalam pembinaan personil, pembinaan karier pendidikan dan pelatihan bahkan penugasan personil dapat dipahami sebagai rangkaian dan keseluruhan upaya untuk membentuk dan mengembangkan para perwira sebagai lapis kepemimpinan organisasi TNI AD.

Akademi Militer sebagai salah satu lembaga pendidikan yang secara organisasi berada dibawah TNI AD merasa ikut bertanggungjawab untuk membentuk dan mengembangkan para perwira yang dihasilkan agar memiliki standar kapasitas dan kualitas yang diharapkan sehingga mampu mengemban tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, Akademi Militer sebagai lembaga pendidikan TNI AD tidak hanya ditujukan pada upaya pembentukan dan peningkatan kualitas namun harus lebih jauh dari itu yaitu membentuk dan mengembangkan perwira TNI AD yang mampu memenuhi kebutuhan dan mampu menghadapi tantangan di era globalisasi saat ini dan yang lebih penting lagi memenuhi tuntutan masyarakat sebagai tentara yang tanggap, tanggon dan trengginas.

Keseriusan Akademi Militer untuk menata sistem pendidikan dalam rangka untuk menghasilkan prajurit perwira yang profesional dikembangkan bukan hanya dalam penataan komponen-komponen pendidikannya akan tetapi dalam pola pengembangan dan implementasinya seperti keterbukaan Akademi Militer untuk menyesuaikan sistem pendidikan nasional dengan agar menjadi lembaga pendidikan yang berkembang melalui jejaring yang dibangun bersama perguruan tinggi baik yang bertaraf nasional, maupun internasional sehingga akan merubah citra militer Indonesia yang tertutup, konservatif dan eksklusif menjadi lembaga yang terbuka, modern, dinamis, profesional dan berwibawa, baik dimata masyarakat Indonesia, regional maupun internasional.

Diharapkan setiap lulusan abituren Akademi Militer akan mampu mengemban tugas yang dipercayakan oleh pimpinan TNI AD di satuan penugasan yang tersebar di wilayah NKRI. Untuk mengemban tugas yang berat ini diharapkan para lulusan Akademi Militer mempunyai kualitas kepemimpinan lapangan dan kemampuan taktis dan teknis militer yang bisa diandalkan.

Pendapat dari para Komandan satuan tempur maupun bantuan tempur secara garis besar menyatakan adanya degradasi atau penurunan kualitas kepemimpinan lapangan. Pada aspek sikap dan perilaku tidak bisa dijadikan contoh baik bagi anak buah, karena terkikisnya sikap tanggap terhadap tugas dan kesulitan anak buahnya. Sikap memilih-milih terhadap tugas yang diberikan dan sering mengeluh akan beratnya tugas. Dari segi kemampuan taktis dan teknis militer pun terjadi penurunan serta merosotnya sikap militansi yang merupakan ciri khas lulusan Akademi Militer.

Kondisi tersebut menjadi perhatian lembaga pendidikan Akademi Militer untuk mencari solusi dan mengadakan perbaikan dalam segala aspek penyelenggaraan pendidikan serta evaluasi pendidikan secara menerus agar keluaran pendidikan Akademi Militer semakin berkualitas dan menekan angka pelanggaran seminimal mungkin dari tahun ke tahun.

Ada tiga aspek dalam sub sistem pendidikan di Akademi Militer yang berperan dalam membentuk taruna Akmil menjadi perwira yaitu pengajaran, pelatihan dan pengasuhan. Keberhasilan ketiga aspek tersebut dalam pelaksanaan pendidikan di Akmil akan berpengaruh terhadap kualitas hasil didiknya yaitu membentuk perwira lulusan Akademi Militer yang tanggap, tanggon dan trengginas. Yang menjadi persoalan sekarang adalah berkembang sebuah wacana yang berkaitan dengan beberapa pertanyaan kritis diantaranya adalah bagaimana Akademi Militer membentuk dan mendidik Tarunanya menjadi perwira yang tanggap, tanggon dan trengginas ? Para perwira yang menonjol dan berhasil mencapai posisi puncak itu apakah karena jasa organisasi yaitu Akademi Militer atau karena upaya yang gigih dari perwira itu untuk mengembangkan dirinya sendiri? Disamping itu tindakan evaluasi perlu dilakukan karena hasil penelitian di satuan jajaran TNI AD menunjukkan bahwa sebagian hasil didik Akademi Militer belum mampu memenuhi tuntutan kualitas sebagaimana yang diharapkan. Oleh karenanya untuk memenuhi kebutuhan tersebut di atas Akademi Militer sebaiknya mengadakan kajian atau evaluasi tentang sejauh mana pelaksanaan pendidikan yang menyangkut tiga aspek tersebut di atas dalam menyiapkan tarunanya menjadi seorang perwira TNI AD yang tanggap, tanggon dan trengginas sesuai kualitas yang diharapkan dalam penugasan khususnya dan harapan masyarakat Indonesia pada umumnya.

Dari latar belakang di atas maka kiranya cukup beralasan untuk penelitian guna yang berjudul **“Upaya Peningkatan Sistem Pendidikan Akademi Militer Dalam membangun Perwira yang Tanggap, Tanggon Dan Trengginas“**. Judul ini menarik karena ingin mengetahui bagaimanakah peran Akademi Militer dalam membentuk perwira yang tanggap, tanggon dan trengginas khususnya ditinjau dari sistem pendidikan yang dijalankan di Akademi Militer. Disamping itu sebagai salah seorang perwira lulusan Akademi Militer yang sekarang bertugas di Akademi Militer merasa ikut bertanggungjawab dalam membentuk perwira AD yang tanggap, tanggon dan trengginas sesuai dengan tuntutan tugas yang akan dihadapi di satuannya.

B. Perumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah sebagai berikut: “Upaya Peningkatan Sistem Pendidikan Akademi Militer Dalam membangun Perwira yang Tanggap, Tanggon Dan Trengginas”.

C. Pertanyaan Penelitian.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan pokok (*research problem*) dalam penelitian ini adalah sebagian perwira remaja lulusan Akademi Militer belum mampu memenuhi tuntutan kualitas sebagaimana yang diharapkan dalam penugasan. Oleh karena itu yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah bagaimana Peningkatan sistem pendidikan di Akmil dalam membentuk perwira yang Tanggap Tanggon dan Trengginas ?

D. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana upaya peningkatan sistem pendidikan (pengajaran, pelatihan dan pengasuhan) dalam membentuk perwira yang Tanggap, Tanggon dan Trengginas.

E. Manfaat Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan membawa manfaat bagi pihak-pihak terkait dalam rangka mengembangkan kurikulum di Akmil. Manfaat penelitian ini di antaranya :

1. Sebagai masukan bagi pemimpin TNI AD dan khususnya pemimpin lembaga pendidikan di Akademi Militer tentang bagaimana pengajaran, pelatihan dan pengasuhan di Akademi Militer dalam membentuk perwira remaja AD yang profesional. Dengan demikian, diharapkan para pemimpin

TNI AD lebih memperhatikan lembaga pendidikan ini dalam menentukan kebijakan untuk SDM TNI AD dimasa yang akan datang.

2. Sumbangan pemikiran bagi khazanah ilmu pengetahuan, khususnya masalah pendidikan dan sumber daya manusia di lingkungan TNI AD.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pendidikan.

1. Pengertian Pendidikan.

Pengertian pendidikan ditafsirkan secara berbeda-beda oleh ahli sesuai dengan tempat dan keadaan masing-masing ahli tersebut. Menurut Ahmadi dan Nur Uhbiyati (2001 : 68), dari segi etimologis pendidikan berasal dari bahasa Yunani "*Paedagogike*". Ini adalah kata majemuk yang terdiri dari kata "*Paes*" yang berarti "anak" dan "*Ago*" yang artinya "aku membimbing". Jadi "*Paedagogike*" artinya adalah aku membimbing anak. Orang yang pekerjaannya membimbing anak dengan maksud membawanya ke tempat belajar dalam bahasa Yunani disebut "*Paedagogos*". Jika kata ini diartikan secara simbolis, maka perbuatan membimbing seperti dikatakan di atas itu, merupakan inti perbuatan mendidik yang tugasnya hanya untuk membimbing saja dan kemudian pada suatu saat harus melepas anak itu kembali ke tengah-tengah masyarakat. Anak didik adalah manusia muda, manusia yang masih dalam taraf potensial. Manusia yang belum sampai pada taraf "Maksimal" karena itu pendidikan atau mendidik disebut suatu perbuatan yang fundamental. Mendidik adalah memanusiakan manusia muda, mendidik adalah proses hominisasi dan humanisasi yaitu perbuatan yang menyebabkan manusia menjadi manusia (Driyakarya, 1980 : 87). Sementara itu, ada beberapa ahli yang mengemukakan pengertian pendidikan secara berbeda-beda diantaranya adalah Mudyahardjo mengartikan pendidikan sebagai berikut : "Pendidikan adalah segala pengalaman belajar yang berlangsung dalam berbagai lingkungan dan terjadi sepanjang hidup. Pendidikan dapat juga diartikan sebagai pengajaran yang diselenggarakan di sekolah sebagai lembaga pendidikan formal"

Lebih luas dari pengertian di atas Poerbakawatja dan Harahap seperti yang dikutip oleh Mudyahardjo (2001; 11) mengemukakan pengertian pendidikan sebagai berikut :“ *Dalam arti luas pendidikan meliputi semua perbuatan dan usaha dari generasi tua untuk mengalihkan pengetahuannya, pengalamannya, kecakapannya, dan ketrampilannya kepada generasi muda sebagai usaha menyiapkan agar dapat memenuhi fungsi hidupnya baik jasmaniah maupun rohaniah. Artinya pendidikan adalah usaha secara sengaja dari orang dewasa untuk dengan pengaruhnya meningkatkan si anak ke kedewasaan yang selalu diartikan mampu menimbulkan tanggungjawab moral dari segala perbuatannya.*”

Tidak jauh berbeda dari pendapat di atas maka Pannen Dan Malati, menyatakan secara umum, pendidikan yang dapat digambarkan sebagai suatu sub sistem dan membentuk suatu sistem yang utuh. Sistem pendidikan memperoleh masukan dari supra sistem(masyarakat atau lingkungan) dan memberikan hasil / keluaran bagi supra sistem tersebut. Sub sistem yang membentuk sistem pendidikan antara lain adalah tujuan, pelajar, manajemen,

Sedangkan di dalam Undang –Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) disebutkan Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Terkait dengan pernyataan di atas maka Flippo dalam Heidjracman Dan Husnan, menggunakan istilah “pengembangan“ untuk usaha peningkatan pengetahuan maupun ketrampilan karyawan. Sementara Otto dan Glaser dalam Heidrachman dan Husnan, menggunakan istilah “latihan“ untuk usaha peningkatan maupun ketrampilan karyawan. Otto dan Glasser memberikan istilah “ latihan “ tersebut dalam pengertian yang sangat luas sehingga pengertian “ latihan“ tersebut implisit pengertian pendidikan (*education*). Menurut Heidrachman dan Husnan istilah yang sering digunakan dalam pengembangan personil ada tiga macam yaitu : Pengembangan , Latihan dan

Pendidikan Arti dari pengembangan karyawan sering diartikan sebagai usaha untuk meningkatkan ketrampilan maupun pengetahuan umum agar pelaksanaan pencapaian tujuan menjadi lebih efisien. Dalam pengertian ini, istilah pengembangan akan mencakup pengertian latihan, dan pendidikan yaitu sarana peningkatan ketrampilan dan pengetahuan umum bagi karyawan. Arti latihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas tempatnya bertugas. Latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. Sedangkan pendidikan, menurut mereka ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang, termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori, ketrampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan oleh keluarga, masyarakat, institusi maupun pemerintah untuk mengembangkan siswa (anak didik) melalui kegiatan pengajaran, pelatihan dan bimbingan (pengasuhan) yang berlangsung di sekolah maupun diluar sekolah.

2. Tujuan Pendidikan.

Tujuan pendidikan merupakan titik awal yang sangat penting dan merupakan komponen utama yang terlebih dahulu harus dirumuskan, karena merupakan sasaran dari proses pembelajaran selanjutnya. Menurut Ibrahim dan Nana Syaodih yang dikutip dalam Driyakarya mengatakan bahwa tujuan pendidikan lebih diartikan sebagai perilaku hasil pendidikan yang diharapkan dimiliki para siswa setelah mereka menempuh proses pendidikan. Dengan demikian keberhasilan pendidikan lebih banyak dinilai dari seberapa jauh perubahan-perubahan perilaku yang diinginkan telah terjadi pada diri para

siswa. Namun demikian tugas tenaga pendidik tidak berakhir jika siswanya telah memiliki perilaku yang diharapkan sebagai hasil dari prose pendidikan yang telah ditempuh. Dilihat dari domainnya, menurut Sagala tujuan pendidikan dapat dibagi tiga yaitu:

a. Tujuan kognitif

Tujuan kognitif terbagi lagi menjadi 6 tingkatan yaitu pertama, pengetahuan (*knowledge*), aspek ini mengacu pada kemampuan mengenal dan mengingat materi yang sudah dipelajari dari yang sederhana sampai pada hal yang sukar, kedua, adalah pemahaman (*comprehension*) yang mengacu pada kemampuan untuk mengerti dan memahami sesuatu setelah sesuatu itu diketahui, ketiga adalah penerapan / aplikasi (*application*) yang mengacu pada kemampuan penggunaan atau penerapan pengetahuannya dalam memecahkan persoalan tertentu, keempat adalah analisis (*analysis*) yang mengacu pada kemampuan mengkaji atau menguraikan sesuatu bahan atau keadaan ke dalam komponen atau bagian yang lebih spesifik, kelima adalah sintesis (*synthesis*) yang mengacu pada kemampuan memadukan berbagai konsep atau komponen dan yang terakhir adalah evaluasi (*evaluation*) yang mengacu pada kemampuan memberikan pertimbangan atau penilaian terhadap gejala atau peristiwa berdasarkan norma atau patokan berdasarkan criteria tertentu.

b. Tujuan Afektif

Tujuan afektif banyak berkaitan dengan aspek perasaan, nilai, sikap, minat dan perilaku peserta didik. Belajar secara afektif berbeda dengan belajar secara kognitif, karena segi efektif sangat subyektif. Lebih mudah berubah sesuai dengan individualnya serta tidak ada materi khusus yang harus dipelajari, karena lebih menekankan segi penghayatan dan apresiasi dari siswa yang mempelajarinya.

c Tujuan Psikomotorik

Ranah psikomotorik adalah ranah yang berkaitan dengan ketrampilan (*skil*) atau kemampuan bertindak setelah seseorang menerima pengalaman belajar tertentu. Tujuan-tujuan psikomotorik adalah tujuan yang banyak berkenaan dengan aspek ketrampilan motorik atau gerak dari peserta didik atau siswa. Hasil belajar psikomotorik ini sebenarnya merupakan kelanjutan dari hasil belajar kognitif (memahami sesuatu) dan hasil belajar afektif.

3 Pendidikan Sebagai Sistem

Pembicaraan tentang pendidikan tidak terlepas dari sudut pandang yang dipergunakan. Menurut Pannen dan Mlati (1997 : 1) pendekatan sistem merupakan suatu cara memandang pendidikan secara menyeluruh dan sistemik, tidak parsial atau fragmentaris. Pendidikan sebagai suatu sistem merupakan suatu kesatuan yang utuh, tidak dapat dipisahkan, dengan bagian-bagiannya yang berinteraksi satu sama lainnya. Pendidikan dapat diartikan sebagai satu keseluruhan karya insani yang terbentuk dari bagian-bagian yang mempunyai hubungan fungsional dalam usaha mencapai tujuan akhir.

Secara umum pendidikan dapat digambarkan sebagai kesatuan sub sistem yang utuh. Sistem pendidikan memperoleh masukan dari supra sistem (masyarakat atau lingkungan) dan memberikan hasil/ keluaran bagi supra sistem tersebut. Sub sistem yang membentuk sistem pendidikan antara lain metode, kurikulum, tenaga pendidik, sarana dan prasarana. Interaksi fungsional antara subsistem pendidikan dikenal dengan sebutan proses pendidikan.

Proses pendidikan adalah proses transformasi atau perubahan kemampuan potensial individu peserta didik menjadi kemampuan nyata

untuk meningkatkan taraf hidupnya lahir maupun batin. Proses pendidikan dapat terjadi dimana saja, tidak terbatas dilingkungan sekolah dan kampus. Perkembangan seseorang dari mulai kecil, remaja, sampai dengan dewasa, di dalam sekolah, rumah dan di masyarakat, merupakan proses pendidikan yang menyeluruh berdasarkan pengorganisasian, struktur dan tempat terjadinya proses pendidikan, dikenal dengan adanya pendidikan sekolah dan diluar sekolah.

Melalui proses pendidikan diperoleh hasil pendidikan. Hasil pendidikan adalah lulusan yang terdidik berdasarkan kepada tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Tujuan pendidikan untuk masing-masing tingkatan pendidikan ditetapkan berdasarkan kepada kebutuhan. Selanjutnya hasil pendidikan ini dikembalikan kepada lingkungan atau supra system. Didalam lingkungan, hasil pendidikan merupakan indikator efektifitas dan efisiensi proses pendidikan dalam system pendidikan. Dari hasil pendidikan sistem pendidikan memperoleh umpan balik yang dapat digunakan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu proses pendidikan.

4 Sistem Pendidikan TNI AD

Sistem pendidikan TNI AD terdiri dari unsur- unsur analisa jabatan, pola pendidikan dan pembinaan pendidikan. Dalam penyelenggaraan sistem pendidikan unsur-unsur tersebut diupayakan secara terpadu dan menyeluruh. Pendidikan di lingkungan TNI AD merupakan fungsi organik pembinaan bagi personel TNI AD, yang kegiatannya selalu disesuaikan dengan kondisi dan situasi serta tuntutan organisasi TNI AD. Penyesuaian ini terjadi pada pendidikan formal maupun pendidikan non formal. Agar penyesuaian yang terjadi berada pada satu kerangka yang relatif tetap maka disusun dalam suatu sistem pendidikan TNI AD. Dengan demikian dapat dipahami bahwa sistem pendidikan TNI AD adalah rangkaian metoda yang disusun secara

sistematis untuk menyakinkan bahwa pendidikan yang dilakukan berkaitan dengan kepentingan TNI AD saat ini dan pada saat yang akan datang (buku petunjuk tentang sistem pendidikan TNIAD)

Dalam rangka peningkatan prajurit yang profesional untuk mendukung tugas pokok TNIAD, sesuai dengan postur (kemampuan kekuatan dan gelar) yang ditetapkan oleh pimpinan TNI AD, maka dicapai melalui upaya pendidikan dan latihan. Pendidikan untuk membentuk dan mengembangkan sikap perilaku, kecakapan ketrampilan dan jasmani perorangan agar dapat melaksanakan tugas jabatan dan fungsinya. Latihan untuk memelihara dan mengembangkan kemampuan perorangan dan satuan dalam melaksanakan tugas pokok satuan.

Pengembangan kecakapan dan ketrampilan perorangan untuk melaksanakan tugas jabatan dan fungsinya sebagai seorang prajurit TNI AD, merupakan hal pokok yang diuraikan dalam sistem pendidikan TNI AD. Pendidikan di lingkungan TNI AD diberikan secara bertingkat dan berlanjut sesuai dengan periode pengembangan personel yang bersangkutan dan dipolakan mengacu pada golongan dan kepangkatannya melalui pendidikan formal dan non formal. Adapun penyelenggaraan pendidikan dapat dilaksanakan secara sentralisasi, desentralisasi dan dilakukan oleh satuan. Pengembangan kecakapan dan ketrampilan perorangan berlaku juga bagi pegawai sipil dilingkungan TNIAD.

Dalam lingkungan TNI AD pendidikan merupakan pilar utama dalam membentuk sumber daya manusia prajurit. Pendidikan mempunyai peran dan fungsi yang sangat menentukan dalam mengembangkan kualitas prajurit agar memiliki kriteria profesional. Mengacu pada Surat Keputusan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor SKEP/383/X/2002 dalam Buku Petunjuk Induk tentang Pendidikan disebutkan bahwa pendidikan secara luas atau umum adalah wadah atau proses dari berbagai komponen yang mempunyai fungsi dan kegiatan yang berbeda tetapi saling terkait dan berhubungan satu sama

lain dalam upaya yang terpadu dan menyeluruh dalam satu kesatuan organik untuk mencapai tujuan pendidikan.

Selanjutnya pengertian pendidikan dalam arti sempit adalah suatu usaha sadar untuk menanamkan dan mengembangkan kepribadian, intelektual dan jasmani yang dilakukan di lembaga pendidikan. Pendidikan di lingkungan TNI AD terdiri dari pendidikan formal dan pendidikan non formal. Pendidikan formal dibagi menjadi pendidikan pembentukan, pendidikan pengembangan umum, pendidikan pengembangan spesialisasi, pendidikan ilmu pengetahuan dan teknologi dan pendidikan peralihan. Pendidikan formal dikendalikan secara terpusat atau sentralisasi dan mempengaruhi karir prajurit dimasa mendatang. Pendidikan non formal berbeda dengan pendidikan formal. Pendidikan non formal merupakan pendidikan yang tidak dikendalikan secara terpusat dan tidak terpengaruh langsung terhadap karir personil, bentuknya antara lain penataran, penyuluhan, kelompok belajar, dan seminar.

5 Sistem pendidikan Akademi Militer

a. Bidang Pengajaran

Berdasarkan kurikulum Pendidikan akademi militer tujuan pendidikan yang ingin dicapai Akademi Militer adalah membentuk Taruna akademi militer menjadi Perwira TNI AD yang memiliki sikap dan perilaku sebagai prajurit saptamarga, pengetahuan dan keterampilan dasar golongan perwira, berkualitas akademis Diploma IV serta jasmani yang samapta.

Guna mencapai tujuan tersebut, operasional pengajaran di Akademi Militer dilakukan secara bertahap, Bertingkat dan berlanjut. Adapun pentahapan operasional pengajaran di Akademi Militer dibagi dalam tiga tahap yaitu : 1) Tahap pembentukan sikap yaitu taruna diberikan pembekalan materi pembinaan mental rohani, mental ideology dan mental kejuangan untuk membentuk sikap dan perilaku sebagai prajurit Saptamarga; 2) Tahap pengisian, yaitu Taruna diberikan pembekalan ilmu

pengetahuan dan keterampilan dasar perwira yang dituangkan dalam kurikulum untuk membentuk profesionalisme prajurit sesuai dengan tujuan pendidikan; 3) Tahap Pemantapan yaitu tahap dimana Taruna diberikan pembekalan, ceramah tokoh dan pimpinan TNI, On The Job Training (OJT) dan produk tugas akhir untuk menembah kemampuannya sehingga dapat mengaplikasikan materi pelajaran yang diperoleh dalam pelaksanaan tugas.

b Bidang Latihan.

Fungsi dari latihan adalah untuk melatih, memelihara, meningkatkan, memberikan pengetahuan dan keterampilan serta menguji kemampuan prajurit mulai dari tingkat perorangan sampai dengan tingkat satuan agar siap melaksanakan tugas. Sedangkan sasaran latihan adalah tercapainya kemampuan standar prajurit di bidang pengetahuan dan keterampilan militer untuk dapat melaksanakan tugas sesuai jabatannya.

Tujuan dari pelatihan menurut Tjipto dan Diana (1998:223) adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan dengan kata lain bahwa tujuan latihan adalah meningkatkan kinerja dan pada gilirannya akan meningkatkan daya saing.

Langkah langkah latihan menurut Werther (1997:287) meliputi: 1) Need assessment; 2) training and development; 3) program content; 4) learning principles; 5) actual program; 6) skill knowledge ability of works; dan 7) evaluation. Sedangkan menurut Simamora (1997:30) ada delapan langkah pelatihan yang meliputi: 1) tahap penilaian kebutuhan dan sumber daya untuk pelatihan; 2) mengidentifikasi sasaran latihan; 3) menyusun kriteria; 4) pre-test terhadap pemegang; 5) memilih teknik latihan; 6) melaksanakan pelatihan; 7) memantau pelatihan; dan 8) membandingkan hasil hasil latihan terhadap kriteria yang digunakan.

Pelaksanaan manajemen pelatihan Taruna Akmil mengacu pada aturan yang berlaku di TNI AD. Manajemen latihan menginduk pada Buku Petunjuk Induk Latihan TNI AD (Mabas AD, 2011) menyebutkan bahwa manajemen latihan merupakan proses pengelolaan sumber daya latihan secara efektif dan efisien untuk mencapai kemampuan standar yang harus dimiliki oleh prajurit dan satuan jajaran TNI AD melalui kegiatan; 1) Perencanaan dan penyusunan program; 2) Pengorganisasian latihan; 3) pelaksanaan latihan; 4) pengawasan dan pengendalian latihan; 6) pencatatan dan laporan; dan 7) evaluasi latihan.

c Bidang bimbingan dan pengasuhan.

Sebagai upaya mencapai output pendidikan di Akademi Militer sesuai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka perlu perwujudan kegiatan dalam meningkatkan kualitas akademik, jasmani dan mental kepribadian taruna Akmil. Kegiatan tersebut mutlak diperlukan mengingat bahwa keberhasilan suatu pendidikan tidak hanya ditentukan dalam kegiatan proses belajar mengajar. Dipahami bersama bahwa kegiatan proses belajar mengajar tidak selalu berjalan mulus dan lancar sehingga kadang muncul perolehan nilai atau prestasi taruna yang dibawah standar ketentuan. Berangkat dari kondisi tersebut maka diperlukan bentuk kegiatan lain sebagai pendukung proses kegiatan belajar mengajar pada taruna Akmil.

Sasaran umum dalam bimbingan pengasuhan taruna mencakup tiga aspek yaitu 1) Aspek akademis dengan tercapainya penguasaan pengetahuan dan keterampilan taktis dan teknis militer sesuai tujuan pendidikan Akmil dengan adanya kedewasaan dalam mengembangkan dan menerapkan ilmu militer dipadukan dengan bidang akademis non militer yang lain; 2) Aspek jasmani yaitu tercapainya pembentukan kondisi tubuh, tercapainya kesegaran dan dikuasainya ketangkasan jasmani sesuai tuntutan tujuan pendidikan Akmil; 3) Apek sikap perilaku

denga tercapainya pembentukan, pengembangan dan pemantapan sikap dan perilaku peserta didik sesuai dengan tuntutan tjuan pendidikan Akmil.

d Tanggap, Tanggon dan Trengginas.

1) Tanggap/Bidang Pengembangan Kepribadian

menjadi warga negara yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan mampu mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari dalam berbangsa dan bernegara. memiliki integritas kepribadian yang tinggi, terbuka dan tanggap terhadap perubahan, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta masalah yang dihadapi khususnya yang berkaitan dengan bidang keahliannya.

2) Tanggon/Bidang Pengetahuan dan Keterampilan

Memiliki kemampuan melaksanakan dasar kemiliteran, taktik militer dan teknik militer secara professional.

3) Trengginas/Bidang jasmani

memiliki kondisi jasmani yang samapta (postur prajurit, kesegaran jasmani dan ketangkasan jasmani) sehingga mewujudkan kewibawaan lahiriah sebagai Perwira TNI AD serta memiliki pengetahuan pembinaan jasmani dan kemampuan menerapkan pembinaan jasmani secara benar di satuan.

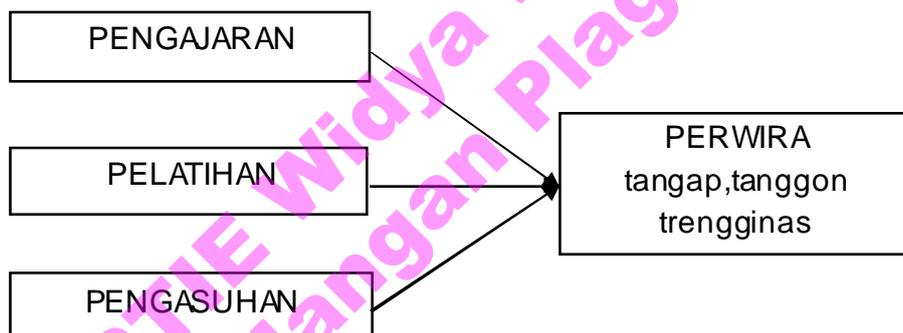
6. Rerangka Pikir.

Investasi yang terpenting yang mungkin dilakukan oleh organisasi TNI AD adalah investasi SDM melalui pendidikan. Pendidikan merupakan suatu kekuatan yang diharapkan dapat meningkatkan pembinaan SDM dengan kompetensi, kemampuan dan tingkat profesionalisme sesuai tuntutan dan kebutuhan dunia kerja. Metode pendidikan di lingkungan TNIAD, khususnya Akmil meliputi pengajaran, pelatihan dan pengasuhan. Keberhasilan ketiga aspek tersebut dalam pelaksanaan pendidikan di Akmil akan berpengaruh terhadap kualitas hasil didiknya yaitu membentuk perwira TNI yang tanggap,

tanggon dan trenginas sesuai tuntutan global. Pada penelitian ini, ketiga aspek tersebut nantinya yang akan diteliti.

Untuk mengetahui pengaruh pendidikan yang meliputi pengajaran, pelatihan dan pengasuhan terhadap hasil didiknya (outcome) yaitu perwira TNI AD yang profesional maka dibuatlah kerangka pemikiran. Pengajaran, pelatihan dan pengasuhan baik masing-masing maupun bersama-sama adalah sebagai variabel bebas (variabel independen), sedangkan perwira yang profesional(outcome) adalah variabel terikat(variabel dependen). Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini dideskripsikan pada gambar 2.1.

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. 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. Penelitian ini menggunakan penelitian Kualitatif. Menurut Sugiyono (2007 : 15), Metode penelitian kualitatif adalah :

“Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti obyek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengambilan data dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi”

Penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Proses dan makna (perspektif subyek) lebih ditonjolkan pada penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai fakta di lapangan. Selain itu juga landasan teori bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar belakang penelitian sebagai bahan pembahasan hasil penelitian. Djamil & Aan Komariah (2012 : 22) mengatakan, penelitian kualitatif menekankan pada quality atau hal yang penting dari suatu barang/jasa berupa kejelasan/fenomena/gejala sosial.

B. Definisi Operasional.

1. Sistem Pendidikan Akademi Militer. Sistem pendidikan Akademi Militer mengacu pada Tri pola dasar pendidikan, yaitu pengajaran, pelatihan dan pengasuhan.

a Pengajaran. operasional pengajaran di Akademi Militer dilakukan secara bertahap, Bertingkat dan berlanjut. Adapun pentahapan operasional pengajaran di Akademi Militer dibagi dalam tiga tahap yaitu : 1) Tahap pembentukan sikap yaitu taruna diberikan pembekalan materi pembinaan mental rohani, mental ideology dan mental kejuangan untuk membentuk sikap dan perilaku sebagai prajurit Saptamarga; 2) Tahap pengisian, yaitu Taruna diberikan pembekalan ilmu pengetahuan dan keterampilan dasar perwira yang dituangkan dalam kurikulum untuk membentuk profesionalisme prajurit sesuai dengan tujuan pendidikan; 3) Tahap Pemantapan yaitu tahap dimana Taruna diberikan pembekalan, ceramah tokoh dan pimpinan TNI, *On The Job Training* (OJT) dan produk tugas akhir untuk menumbuh kembangkan kemampuannya sehingga dapat mengaplikasikan materi pelajaran yang diperoleh dalam pelaksanaan tugas.

b Pelatihan. pelatihan menurut Tjipto dan Diana (1998:223) adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan dengan kata lain bahwa tujuan latihan adalah meningkatkan kinerja dan pada gilirannya akan meningkatkan daya saing

c Pengasuhan. upaya mencapai output pendidikan di Akademi Militer sesuai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, merupakan perwujudan kegiatan tambahan di luar proses belajar mengajar dalam meningkatkan kualitas akademik, jasmani dan mental kepribadian taruna Akmil.

2. Tanggap. warga negara yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan mampu mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari dalam berbangsa dan bernegara.
3. Tanggon. kemampuan melaksanakan dasar kemiliteran, taktik militer dan teknik militer secara professional.
4. Trengginas. kondisi jasmani yang samapta (postur prajurit, kesegaran jasmani dan ketangkasan jasmani).

C. Populasi dan Sampel.

Penelitian kualitatif memiliki konsep tersendiri dalam pelaksanaan penelitian, termasuk konsep populasi dan sampel. Menurut Satori (2012:45), pada penelitian kualitatif populasi dan sampel disebut subjek penelitian. Persoalan penelitian kualitatif adalah bagaimana menentukan dan memperoleh subyek penelitian. Menurut pendapat Sugiyono (2009:61) menyatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Populasi bukan hanya orang, akan tetapi juga obyek dan benda benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyak atau obyek itu. Satori & komariah (2012:46) mengungkapkan bahwa populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah topik penelitian dan memenuhi syarat syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah enam orang dan merupakan bagian dari populasi yang diambil dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya secara representatif. Dalam penelitian ini, jumlah sampel dapat berkembang berdasarkan permasalahan penelitian. Disimpulkan bahwa populasi dalam penelitian meliputi segala sesuatu yang akan dijadikan subjek atau objek penelitian yang dikehendaki dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini yang akan

dijadikan populasi adalah pengajar/dosen, pelatih serta pengasuh Taruna Akademi Militer dan para komandan satuan sebagai pengguna lulusan Akademi Militer. Menurut Satori (2012:48), sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden tetapi narasumber atau partisipan atau informan atau konsultan. Mereka tidak menjawab pertanyaan secara pasif, tetapi ikut aktif berinteraksi dengan peneliti. Populasi dan sampel dalam penelitian kualitatif lebih tepat disebut sumber data. Dalam penelitian ini, sampel atau sumber data bersifat purposive dan snowball sampling.

D. Instrumen Penelitian.

Dalam penelitian ini yang menjadi instrumen penelitian adalah peneliti sendiri. Peneliti sebagai human instrumen, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan dari temuan data di lapangan. Menurut Satori (2012:69) penelitian kualitatif adalah instrumen utama yang seharusnya memiliki kapasitas intelektual yang tinggi terkait dengan kapasitas berfikir reflektif dan rasional yang digunakan saat perancangan, pelaksanaan dan pelaporan penelitian. Kekuatan peneliti sebagai instrumen meliputi empat hal, yaitu : (1) kekuatan akan pemahaman metodologi kualitatif dan wawasan bidang profesinya; (2) kekuatan dari sisi personality; (3) kekuatan dari sisi kemampuan hubungan sosial (human relation); dan (4) kekuatan dari sisi keterampilan berkomunikasi. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara dan panduan observasi.

E. Pengumpulan Data.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat up to date. Untuk mendapatkan data primer, peneliti

harus mengumpilkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi dan wawancara.

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal dan lain lain (Sugiyono : 2010). Oleh karena itu, pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan wawancara secara mendalam (depth interview) kepada para pemangku kepentingan di lingkungan Akademi Militer dan para pengguna lulusan Akademi Militer terutama Komandan satuan di wilayah Kodam IV Diponegoro.

F. Metode Analisis data.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kualitatif, maka menurut Djam'an Satori (2012 ; 12) penelitian kualitatif adalah penelitian yang menekankan pada quality atau hal yang penting dari sifat suatu barang/jasa. Otak penelitian kualitatif berada pada analisis data. Analisis data memerlukan daya kreasi dan kemampuan intelektual yang tinggi. Analisa data merupakan langkah yang sangat urgen dan menentukan, karena melalui interpretasi yang tepat akan diperoleh hasil penelitian yang bermakna.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis **SWOT** (*Strengths, Weakneses, Opportunities dan Treats*) atau menurut Djam'an Satori (2012 : 209) dinamakan "**kekepan**" (**Kekuatan, kelemahan, Peluang dan Ancaman**). Kekuatan dan kelemahan merupakan analisis faktor internal dari lingkungan organisasi, sedangkan peluang dan ancaman merupakan analisis faktor eksternal.

Konsep dasar analisis SWOT sebenarnya sangat sederhana, sebagaimana dikemukakan oleh Sun Tzu (Freddy Rangkuti 2013;X), bahwa : " apabila kita telah mengenal kekuatan dan kelemahan diri sendiri dan mengetahui kekuatan dan kelemahan lawan, sudah dipastikan kita akan memenangkan pertempuran". Namun

dalam perkembangannya hingga jaman modern sekarang ini, analisis SWOT tidak digunakan untuk menyusun strategi perang. Dunia bisnis pun telah menggunakan analisis ini dalam perencanaan strategi yang bertujuan menyusun strategi jangka panjang, sehingga arah dan tujuan perusahaan dapat dicapai dengan optimal.

Analisis SWOT membandingkan antara kekuatan dan kelemahan dengan peluang dan ancaman. Kedua faktor tersebut menjadi pertimbangan utama dalam mengambil kesimpulan suatu penelitian kualitatif. Analisis SWOT adalah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (*Strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*) dalam memecahkan suatu masalah. Menurut Muhammad (2013 : 173), walaupun sangat populer, sesungguhnya analisis SWOT bukan alat analisis yang pertama dalam manajemen Strategik. Analisis ini muncul pertama kali pada tahun 1963 yang dikembangkan oleh “*Mc Kinsey Foundation for management Research*”.

Kegiatan yang paling penting dalam proses analisis menurut Rangkuty (2013 : 15) adalah memahami seluruh informasi yang terdapat pada suatu kasus, menganalisa situasi untuk mengetahui isu apa yang terjadi dan memutuskan tindakan apa yang harus segera dilakukan untuk memecahkan masalah. Analisa SWOT adalah membandingkan antara faktor internal dengan faktor eksternal. Senada dengan rangkuty adalah Hunger dan Wheelen (2003;193) bahwa, analisis situasi merupakan awal proses perumusan strategi yang mengharuskan para manajer menemukan kesesuaian strategis antara peluang eksternal dan kekuatan internal serta ancaman eksternal dan kelemahan internal.

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan analisis SWOT 4 (empat) kuadran. Setelah faktor internal dan eksternal diidentifikasi, maka langkah selanjutnya adalah analisa masing masing faktor dalam bentuk matrik. Analisa faktor internal atau *Internal factors Analisis Summary* (*EFAS*). Menurut Suwarsono Muhammad (2013 : 181) analisis SWOT 4 kuadran sedikit lebih kuantitatif dari pada SWOT klasik. Setelah menemukan indikator, dalam SWOT 4 kuadran dilakukan perhitungan. Dengan analisis ini diharapkan akan ditemukan di kuadran mana posisi

suatu organisasi, sehingga dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam menyusun strategi ke depan dalam mencapai tujuan organisasi. Cara membuat analisis SWOT seperti pada diagram berikut :

Gambar 3,1 .Diagram Analisis SWOT



Dari diagram diatas, dapat dijelaskan bahwa terdapat empat kuadran yang menempatkan suatu organisasi berada pada posisi mana untuk menentukan strategi ke depan. Masing masing kuadran tersebut artinya sebagai berikut : Kuadran I, merupakan situasi yang sangat menguntungkan. Kuadran II, meskipun menghadapi berbagai ancaman, organisasi ini memiliki kekuatan internal. Kuadran III, Organisasi memiliki peluang yang cukup besar, tetapi menghadapi kendala/kelemahan internal. Kuadran IV, merupakan situasi yang sangat tidak menguntungkan, karena menghadapi ancaman dan kelemahan internal.

Langkah-langkah pelaksanaan analisis SWOT menurut Suwarsono Muhammad (2013 : 187) adalah :

1. Membuat daftar indikator kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapi oleh perusahaan/organisasi.
2. Masing-masing indikator diberi bobot dengan cara membandingkan besar kecilnya peranan antara indikator yang satu dengan indikator lainnya.
3. Memberikan nilai terhadap besar kecilnya sumbangan atau hambatan masing-masing indikator terhadap pencapaian tujuan perusahaan/organisasi.
 - a. Skor 1 s.d 5 untuk variabel kekuatan dan kesempatan.
 - b. Skor 1 s.d 5 untuk variabel kelemahan.
4. Menghitung (menjumlahkan) nilai masing masing indikator ke dalam suatu katagori dengan mengalikan antara bobot dan nilai masing-masing indikator.
 - a. Variabel internal adalah total nilai kekuatan (S) dikurangi total nilai kelemahan (W).
 - b. Variabel Eksternal adalah total nilai peluang (O) dikurangi total nilai tantangan (T)
5. Menentukan posisi organisasi ke dalam suatu kuadran dan menentukan strategi yang akan dilaksanakan.
 - a. Jika selisih kedua nilai tersebut positif, maka organisasi berada di kuadran I, maka disarankan menggunakan strategi pertumbuhan.
 - b. Jika peluang lebih besar daripada ancaman dan kekuatan lebih kecil dari ancaman, maka organisasi berada di kuadran II, maka disarankan menggunakan strategi stabilisasi.

- c. Jika selisih kedua nilai negatif, maka organisasi berada di kuadran III, maka disarankan menggunakan strategi penyelamatan.
- d. Jika peluang lebih kecil dari pada ancaman dan kekuatan lebih besar dari pada ancaman, maka organisasi berada di kuadran IV, maka disarankan menggunakan strategi diversifikasi.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.

1. Sejarah Akademi Militer.

Sejarah Akademi Militer (Akmil) sesuai dalam buku yang berjudul 50 Tahun Akademi Militer Harapan dan Tantangan yang diterbitkan oleh Pusat Penerangan Dan Hubungan Masyarakat (Penhumas) Akmil, bermula dari didirikannya *Militaire Academie* (MA) Yogyakarta pada tanggal 31 Oktober 1945, yang tidak bisa dipisahkan dengan kelahiran serta pertumbuhan TKR yang telah didekritkan oleh Presiden RI tanggal 5 Oktober 1945. Dengan berdirinya TKR maka perlawanan bangsa Indonesia dalam menghadapi kolonial Belanda lebih terkendali dan terarah karena TKR sebagai pengganti BKR, sudah menjadi tentara kebangsaan. Pembentukan TKR ini dilatarbelakangi oleh gagasan eks Mayor KNIL Oerip Sumoharjo karena situasi gawat pada waktu itu dan juga dalam menghadapi kedatangan pasukan Sekutu sehingga perlu dibentuk suatu tentara yang profesional mengingat BKR yang sudah terbentuk tanggal 23 Agustus 1945 bukan merupakan tentara reguler dan kebangsaan tetapi hanya Badan Keamanan Rakyat yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban rakyat serta tidak dipersiapkan untuk menghadapi Kolonial. Pembentukan MA Yogyakarta dilatarbelakangi hasil sidang Kabinet RI pada tanggal 15 Oktober yang dihadiri oleh R Oerip Sumoharjo (eks Mayor KNIL) dan dr Cipto (eks Syodancho PETA) yang memutuskan membentuk TKR dan mengangkat Kepala Staf Umum Tentara Keamanan Rakyat adalah Letnan Jenderal TNI Oerip Soemohardjo.

Markas Besar Umum TKR berkedudukan di Yogyakarta yang dibentuk oleh Letnan Jendral Oerip Sumoharjo. Penyusunan Organisasi TKR

ditindaklanjuti dengan dikeluarkannya pengumuman dan instruksi yang mengatur pertumbuhan TKR dengan membentuk empat Divisi TKR (tiga Divisi di Jawa dan satu Divisi di Sumatra) namun rencana itu tidak terlaksana karena sebelumnya pada awal kemerdekaan para pemuda di seluruh daerah secara spontan telah membentuk BKR yang tadinya kurang dari sepuluh kemudian menjelma sebesar sepuluh Divisi.

Problem pertama yang dihadapi KSU TKR adalah bagaimana melengkapi pasukan TKR sebanyak itu dengan Perwira yang cukup terdidik dan terlatih. Problem itulah yang mendorong Letjen Oerip Sumoharjo memiliki gagasan untuk membentuk secepat mungkin sekolah perwira secara singkat. Pada tanggal 27 Oktober 1945, dipanggil Kolonel Samidjo dan diperintahkan untuk membentuk *Military Academy* di Yogyakarta dalam waktu singkat.

Akhirnya dengan persiapan yang sangat sederhana mulailah diumumkan pembukaan *Military Academy* Yogyakarta pada tanggal 31 Oktober 1945 yang ditanda tangani langsung oleh Kepala Staff Umum TKR Letjen Oerip Sumoharjo dan disebarkan melalui harian Kedaulatan Rakyat pada tanggal 1 November 1945 dan RRI Yogyakarta selama tiga hari berturut – turut. Sejak itulah mulai dibuka pendaftaran dan penerimaan kadet MA yang kemudian dididik menjadi perwira. Selama pendidikan, para kadet juga dilibatkan membantu TKR melaksanakan operasi militer maupun tugas internasional seperti dimagangkan ke pasukan untuk mengetahui dan mempelajari kehidupan prajurit di Batalyon

Setelah persetujuan Renville tercapai dan kira - kira kadet MA baru semester VI, meletuslah pembontakan PKI Madiun pada tanggal 19 September 1948. Kemudian para kadet MA diperbantukan untuk menumpas pembontakan PKI tersebut. Dalam operasi tersebut kadet MA gugur 2 orang

dan pada akhirnya pada bulan Oktober para kadet angkatan pertama ditarik dari tugas operasi tersebut untuk mempersiapkan diri dalam pelantikan menjadi perwira.

Pada tanggal 19 Desember 1948 Belanda melancarkan agresi militer kedua menyerang Yogyakarta maka para perwira yang baru lulus dan belum melaksanakan cuti, bersama dengan kadet angkatan kedua bergerak keluar kota untuk melaksanakan perang gerilya yang dipusatkan di Kalasan. Selama perang MA kehilangan kadet yang gugur sebanyak 25 orang. Setelah Belanda ditarik dari kota Yogyakarta tanggal 29 Juni 1949 para kadet angkatan kedua kembali ke MA untuk kemudian dilantik menjadi perwira di istana Presiden di Yogyakarta.

Sementara itu pada bulan September 1949 MA Yogyakarta kembali menerima kadet angkatan ke III dengan persyaratan ditingkatkan yaitu lulusan SMA. Tetapi yang mendaftar hanya sedikit yaitu 21 orang dan diterima 12 orang. Jumlah tersebut berkurang dibandingkan kadet angkatan I dan II sekitar 3502 dan diterima 180. Kemudian dalam pendidikannya kadet yang 12 orang berkurang menjadi 10 orang dan setelah 3 bulan pendidikan berlangsung, 3 kadet mengundurkan diri sehingga tinggal 7 orang, dengan kondisi seperti itulah maka pendidikan tidak bisa berjalan maka pemerintah memutuskan menutup sementara MA Yogyakarta pada tahun 1950. Sedang 7 orang kadet dan beberapa perwira efektif lainnya melanjutkan pendidikan di *Koningkelijke Militaire Academie* (KMA) Bredda Nederland.

Pada kurun waktu yang sama diberbagai tempat lain (Malang Mojoagung Salatiga, Brastagi, Prapat) didirikan Sekolah Perwira Darurat untuk memenuhi kebutuhan TNIAD / ABRI pada waktu itu. Yang selanjutnya pada tanggal 1 Januari 1951 di Bandung juga didirikan SPGi AD (Sekolah Perwira Genie Angkatan Darat) yang berasal dari kesatuan perjuangan

bersenjata yang berhasil menguasai persenjataan dan perbengkelan beserta peralatan genie tentara Jepang.

Perkembangan selanjutnya pada tanggal 23 September 1956 sekolah itu berubah menjadi ATEKAD (Akademi Teknik Angkatan Darat). Sementara itu pula pada tanggal 13 Januari 1951 didirikan pula P3AD (Pusat pendidikan Perwira Angkatan Darat) di Bandung. Mengingat pada saat itu banyak sekolah perwira TNI AD, maka muncul gagasan dari pimpinan TNI AD untuk mendirikan suatu Akademi Militer, gagasan ini pertama kali dimunculkan pada sidang parlemen oleh Menteri Pertahanan pada tahun 1952. Setelah melalui berbagai proses, maka pada tanggal 11 Nopember 1957 pukul 11.00 Presiden RI Ir Soekarno selaku Panglima Tertinggi Angkatan Perang RI, meresmikan pembukaan kembali Akademi Militer Nasional yang berkedudukan di Magelang. Akademi Militer ini merupakan kelanjutan dari MA Yogyakarta dan taruna masukan tahun 1957 ini dinyatakan sebagai Taruna AMN angkatan ke-4. Adapun alasan dibukanya kembali AMN adalah supaya sekolah militer yang menghasilkan perwira baik tehnik maupun tempur dipusatkan disatu tempat (tidak lagi tersebar) dan dipilihlah kota Magelang karena kotanya beriklim sejuk dan sepi serta letaknya strategis.

Atas dasar pertimbangan tersebut di atas maka pada tahun 1961 Akademi Militer Nasional Magelang diintegrasikan dengan ATEKAD Bandung dengan nama Akademi Militer Nasional dan berkedudukan di Magelang. Selanjutnya pada saat itu masing-masing angkatan (AD, AL, AU dan POLRI) memiliki Akademi, maka pada tanggal 16 Desember 1965 seluruh Akademi Angkatan (AMN, AAL, AAU dan AAK) diintegrasikan menjadi Akademi Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (Akabri). Sesuai dengan tuntutan tugas, maka pada tanggal 29 Januari 1967 Akabri di Magelang diresmikan menjadi Akabri Udarat, yang meliputi dua Akabri bagian di bawah satu pimpinan, yaitu Akabri Bagian Umum dan Akabri

Bagian Darat. Akabri Bagian Umum mendidik taruna TK-I selama satu tahun, termasuk Pendidikan Dasar Keprajuritan Chandradimuka, sedangkan Akabri Bagian Darat mendidik taruna Akabri Bagian Darat mulai TK-II sampai dengan TK-IV. Pada tanggal 29 September 1979 Akabri Udarat berubah namanya menjadi Akabri Bagian Darat.

Dalam rangka reorganisasi di lingkungan ABRI, maka pada tanggal 14 Juni 1984 AKABRI Bagian Darat berubah namanya menjadi Akmil (Akademi Militer). Patokan Akademi Militer mempunyai seloka yang berbunyi " **ADHITAKARYA MAHATVAVIRYA NAGARA BHAKTI** " yang mempunyai makna : Sebagai Ksatria yang rajin dan giat menuntut ilmu untuk diamalkan secara gagah berani dan bercita-cita luhur sebagai patriot bangsa. (Akademi Militer, 2007 : 1 - 50).

2. Visi dan Misi.

a. Misi.

“ Menjadikan Akademi Militer sebagai Center of Excellence yang dapat mewujudkan hasil didik yang professional dan dicintai rakyat”

b. Visi.

- 1) Mengoptimalkan kinerja organisasi melalui program pembinaan satuan dengan melaksanakan validasi organisasi, pengisian materil, penataan pangkalan, melengkapi piranti lunak dan pemenuhan sarana prasarana pendidikan dan pembinaan latihan.
- 2) Meningkatkan peran 10 komponen pendidikan.
- 3) Meningkatkan kualitas hasil didik agar menjadi perwira professional sebagai pemimpin masa depan dan dicintai rakyat.

- 4) Meningkatkan peran dan fungsi pengkajian dan pengembangan.
- 5) Melaksanakan kegiatan sosialisasi dan pembinaan territorial terbatas di sekitar pangkalan dan daerah latihan.

3. Penyiapan Perangkat Operasi Pendidikan.

a. Tenaga Pendidik. Tenaga Pendidik yang digunakan berpedoman pada Keputusan Kasad Nomor Skep/686/IX/2015 tanggal 18 September 2015 tentang Buku Petunjuk Teknis Tenaga Pendidik, persyaratan yang menjadi pedoman dalam penugasan tenaga pendidik di Akmil adalah sebagai berikut:

- 1) Syarat Personel.
 - a) Memiliki kualifikasi keguruan/kepelatihan.
 - b) Memiliki pengalaman tugas lapangan dan staf atau mempunyai masa dinas di lembaga pendidikan.
 - c) Memiliki latar belakang pendidikan minimal setingkat dengan lulusan pendidikan yang diselenggarakan;
 - d) Memiliki kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi;
 - e) Memiliki kemampuan mentransformasikan pengetahuan;
 - f) Memiliki penampilan yang baik dan sikap ketauladanan;
 - g) Memiliki wawasan yang luas tentang pengetahuan dalam bidang pertahanan negara;
 - h) Mempunyai kualifikasi psikologi sebagai pendidik;

i) Mempunyai daya pikir yang inovatif, kreatif, improvisasi dalam mengantar materi yang diajarkan maupun dilatihkan; dan

j) Memahami bahasa asing yang diperlukan.

2) Persyaratan Umum.

a) Memiliki kualifikasi keguruan/kepelatihan;

b) Memiliki pengalaman tugas lapangan dan staf;

c) Memiliki latar belakang pendidikan yang memadai, dan memiliki sertifikat setingkat dengan lulusan lembaga pendidikan tempat tugasnya;

d) Memiliki pengetahuan keguruan dan kependidikan serta kepelatihan;

e) Berpengalaman cukup dalam tugas-tugas tertentu atau mempunyai masa dinas yang dapat dianggap cukup menurut ketentuan Binpers;

f) Memiliki kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada orang lain/peserta didik.

g) Memiliki kemampuan mentransformasikan pengetahuan kepada orang lain/peserta didik;

h) Memiliki penampilan yang baik dan sikap ketauladanan.

i) Memiliki prestasi pendidikan dalam kelompok terbaik;

j) Memiliki apresiasi terhadap pengetahuan dalam bidang pertahanan negara.

- k) Diutamakan mempunyai kualifikasi psikologi tenaga pendidik.
- 3) Persyaratan Khusus. Bagi tenaga pendidik mengajar dan tenaga pendidik instruktur di samping persyaratan umum, harus:
- a) memiliki kemampuan mengoperasikan komputer dan IT;
 - b) memiliki penguasaan dalam materi yg diajarkan;
 - (c) menguasai materi keterampilan yang diberikan dan dilatihkan;
 - d) mampu memberi contoh pelaksanaan keterampilan yang dilatihkan;
 - e) mempunyai daya pikir yang inovatif, kreatif, improvisasi dalam mengantar materi yang diajarkan maupun dilatihkan;
 - f) memiliki pemahaman yang baik tentang bahasa Inggris dan bahasa lain yang diperlukan;
 - g) memiliki klasifikasi psikologi sebagai Gumi/Dosen/Gadik; dan
 - h) mengajar/melatih sesuai ketentuan yang berlaku yaitu untuk pelajaran teori maksimal 3 (tiga) materi pelajaran, sedangkan untuk pelajaran yang bersifat praktik maksimal 2 (dua) materi pelajaran.
- b. Tenaga Kependidikan. Tenaga Kependidikan yang digunakan berpedoman pada Keputusan Kasad Nomor Skep/680/IX/2015 tanggal 18 September 2015 tentang Buku Petunjuk Teknis Tenaga Kependidikan,

persyaratan yang menjadi pedoman dalam penugasan tenaga kependidikan di Akmil adalah sebagai berikut:

- 1) Tenaga kependidikan disiapkan dari personel non Gadik dari Mentar, Balak, Denma dan Dendemlat guna mendukung Opsdik Taruna;
- 2) Tenaga kependidikan harus dapat memberikan dukungan dalam pelaksanaan pendidikan secara optimal;

c. Metode Pengajaran. Metode Pengajaran yang digunakan berpedoman pada Buku Petunjuk Teknis tentang Metode Pengajaran sesuai Keputusan Kasad Nomor Skep/683/IX/2015 tanggal 18 September 2015, terdiri dari:

- 1) Metode ceramah;
- 2) Metode tanya jawab;
- 3) Metode diskusi;
- 4) Metode pemecahan masalah/studi kasus;
- 5) Metode manusia sumber (*resource person*);
- 6) Metode studi kepustakaan;
- 7) Metode *audio visual*;
- 8) Metode proyek atau unit;
- 9) Metode pemberian tugas & resitasi;
- 10) Metode demonstrasi;
- 11) Metode aplikasi;
- 12) Metode sosio drama;
- 13) Metode kerja kelompok;
- 14) Metode karyawisata;

- 15) Metode survey sosial;
- 16) Metode pengabdian masyarakat (*community service*);
- 17) Metode *team teaching* (system pengajaran beregu);
- 18) Metode simulasi;
- 19) Metode drill;
- 20) Metode eksperimen;
- 21) Metode penemuan (*discovery-inquiry*); dan
- 22) Metode gladi.

d. Bahan Ajaran. Bahan ajaran yang digunakan berpedoman pada Keputusan Kasad Nomor Skep/685/IX/2015 tanggal 18 September 2015 tentang Buku Petunjuk Teknis Paket Instruksi.

- 1) Departemen melaksanakan pembinaan bahan ajaran sesuai bidang masing-masing;
- 2) Paling lambat satu hari sebelum mata kuliah diajarkan bahan ajaran sudah diterima oleh Taruna/peserta didik; dan

e. Alins dan Alongins. Alins dan alongins yang digunakan berpedoman pada Keputusan Kasad Nomor Skep/681/IX/2015 tanggal 18 September 2015 tentang Buku Petunjuk Teknis Alins dan Alongins.

- 1) Laboratorium dan kelas lapangan disiapkan dan dibina oleh Departemen pembina materi;
- 2) Kebutuhan Alins/Alongins untuk menunjang operasi pendidikan diajukan oleh Departemen pembina materi kepada Dirbindik;

- 3) Selanjutnya Alins/Alongins yang diajukan Departemen disiapkan oleh Bagsarmis untuk mendukung Opsdik; dan
 - 4) Alins/Alongins yang bersifat khusus, tidak tersedia di Akademi Militer serta tidak terdapat di pasaran diajukan ke M abesad.
- f. Fasilitas Pendidikan. Berpedoman pada Keputusan Kasad Nomor Skep/682/IX/2015 tanggal 18 September 2015 tentang Buku Petunjuk Teknis Fasilitas Pendidikan.
- 1) Kebersihan kelas dilaksanakan oleh Bagopsjar Sdirbindik;
 - 2) Pemeliharaan sarana dan prasarana akademis dilaksanakan oleh Bagsarmis Sdirbindik; dan
 - 3) Pemeliharaan gedung/kelas oleh Zeni Akmil.
- g. Evaluasi.
- 1) Tahapan Evaluasi.
 - a) Tes Mid Semester dilaksanakan pada pertengahan semester.
 - (1) Tujuan Tes Mid Semester.
 - (a) Untuk mengukur pencapaian tujuan pendidikan pada tahap tujuan instruksional umum (TIU) maupun tujuan instruksional khusus (TIK);
 - (b) Untuk mengetahui perkembangan kemajuan belajar Taruna;
 - (c) Untuk mengetahui kesulitan Taruna dalam menerima materi kuliah; dan

(d) Sebagai bahan dalam penghitungan pencapaian prestasi Taruna.

(2) Tes Aspek Sikap dan Perilaku. Tes aspek sikap dan perilaku selama proses belajar mengajar dilaksanakan dengan mid test dan ujian semester yang terdapat dalam mata kuliah pengembangan kepribadian serta menggunakan teknik non tes yaitu berupa observasi dan wawancara;

(3) Tes Aspek Pengetahuan dan Keterampilan. Tes selama proses belajar mengajar dalam aspek pengetahuan dan keterampilan dilakukan dengan mid semester; dan

(4) Tes Aspek Jasmani. Tes selama proses belajar dan mengajar dalam aspek jasmani dilaksanakan dengan teknik tes mata kuliah ketangkasan jasmani yang terdapat dalam mata kuliah jasmani, yang hasilnya secara kumulatif akan diperhitungkan bersama tes kesegaran jasmani dan tes evaluasi fisik pada tes akhir.

b) Tes Akhir (ujian akhir semester). Dilakukan setelah program setiap bidang studi atau setiap kegiatan kurikuler selesai dilaksanakan seluruhnya.

(1) Tujuan Tes.

(a) Untuk mengukur pencapaian setiap tujuan kurikuler; dan

(b) Sebagai bahan dalam perhitungan pencapaian prestasi Taruna.

(2) Tes Aspek Sikap dan Perilaku. Tes akhir aspek sikap dan perilaku menggunakan teknik non tes yaitu berupa observasi dan wawancara yang hasil/nilainya digabung dengan teknik tes terhadap hasil/nilai prestasi materi kuliah (bila ada) yang terdapat pada mata kuliah pengembangan kepribadian dalam Rangka Pokok Pelajaran (RPP) kurikulum;

(3) Tes Aspek Pengetahuan dan Keterampilan. Tes akhir aspek pengetahuan dan keterampilan atau dikenal dengan istilah ujian akhir semester, merupakan tes yang mutlak dilaksanakan dalam rangka evaluasi aspek pengetahuan dan keterampilan setelah kegiatan program pengajaran dari suatu mata kuliah selesai dilaksanakan;

(4) Tes Aspek Jasmani. Tes akhir aspek jasmani merupakan kegiatan dalam evaluasi aspek jasmani meliputi tes kesegaran jasmani dan tes jasmani militer, yang pelaksanaannya sebagai berikut:

(a) Kesegaran jasmani, dengan tes kesegaran jasmani "A" dan kesegaran jasmani "B"; dan

(b) Jasmani Militer dengan tes ketangkasan pada setiap jenis ketangkasan jasmani yang ditentukan di Akademi Militer.

2) Bidang Evaluasi meliputi aspek sikap dan perilaku, aspek pengetahuan dan keterampilan serta aspek jasmani militer.

a) Evaluasi Aspek Sikap dan Perilaku. Unsur-unsur yang dievaluasi :

- (1) Bentuk non tes.
 - (a) Mental Spiritual, terdiri dari:
 - (b) Mental Ideologi, terdiri dari:
 - (c) Mental Keprajuritan dan kepemimpinan terdiri dari:
 - (2) Bentuk tes. Dilaksanakan evaluasi pada mata kuliah pengembangan kepribadian pada kurikulum yang dioperasionalkan sesuai dengan RPP.
 - (3) Teknik Evaluasi.
- b) Evaluasi Aspek Pengetahuan dan Keterampilan.
- (1) Unsur yang dievaluasi.
 - (a) Pengetahuan.
 - (b) Keterampilan.
 - (2) Teknik Evaluasi Aspek Pengetahuan dan Keterampilan.
 - (a) Tes Tertulis. Untuk tes yang bersifat teori, cara evaluasi adalah dengan ujian mid semester dan ujian akhir semester yang pelaksanaannya dapat secara tertulis atau lisan;
 - (b) Tes Lisan (Oral). Untuk tes yang bersifat lisan/Oral, cara evaluasi adalah dengan wawancara, ulangan praktik atau aplikasi; dan
 - (c) Tes Praktik. Untuk tes yang bersifat praktik, cara evaluasi adalah dengan observasi, ulangan praktik atau aplikasi.
- c) Evaluasi Aspek Jasmani.
- (1) Unsur yang dievaluasi.

(a) Jasmani Militer. Untuk mengukur dan menilai yang menunjukkan tingkat keadaan dan kesanggupan serta kemampuan Taruna dengan semua organnya dalam mengatur sikap dan gerak dalam mengatasi dan menyelesaikan pekerjaan jasmani militer.

(b) Kesegaran Jasmani.

(2) Teknik Evaluasi. Teknik evaluasi yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi aspek jasmani, adalah:

(a) Teknik tes untuk evaluasi jasmani militer

(b) Teknik tes untuk evaluasi kesegaran jasmani

h. Anggaran.

1) Anggaran pendidikan didukung dari Mabesad.

2) Secara rinci akan disusun dan ditetapkan melalui Sidang Panprogar Akmil.

4. Sistem Pendidikan Akademi Militer

a. Pengajaran.

Sagala (2011:9-10) memahami pendidikan bukan hanya berkenaan dengan perilaku atau *behavior* yang diamati dan obyektif. Lebih dari itu pendidikan harus memiliki nilai guna baik intern (untuk sistem) dan ekstern (untuk sistem lain yang terdapat dalam keseluruhan lingkungan hidup). Belajar berkaitan dengan tujuan dan bahan acuan interaksi, baik bersifat eksplisit maupun implisit. Kegiatan atau tingkah laku belajar terdiri dari kegiatan psikhis dan pisik yang saling bekerjasama secara terpadu dan komprehensif integral. Belajar juga dapat dipahami sebagai usaha atau berlatih untuk mendapat kepandaian. Sedangkan dalam implementasinya, belajar adalah kegiatan individu dalam memperoleh pengetahuan, perilaku dan keterampilan dengan cara mengolah bahan ajar.

Penelitian Thomas, T.A and Ihrke, T.G (2014) mengemukakan tiga aspek penting yang harus ditekankan dalam pembelajaran kepemimpinan yaitu; 1) mengembangkan penilaian dengan pemikiran kritis. Pemikiran kritis menunjukkan kedisiplinan berpikir serta kualitas pengetahuan; 2) pembelajaran kepemimpinan, harus menumbuhkan kerendahan hati dengan pemikiran yang lebih terbuka sehingga timbul kesadaran untuk terus belajar. Kerendahan hati memungkinkan para pemimpin untuk memahami pentingnya belajar seumur hidup karena tidak ada yang benar selamanya; 3) pembelajaran kelas merupakan konteks pengembangan teori, sedangkan pembelajaran berdasarkan pengalaman akan menuntun penerapan model dan teori-teori kepemimpinan pada lingkungan yang berbeda-beda. Metode pembelajaran kepemimpinan yang sangat baik adalah penggunaan teori kepemimpinan yang diperkuat dengan studi kasus sebagai dasar aplikasi pengembangan dalam penyelesaian masalah di lapangan.

Hakikat pendidikan dalam TNI AD (Mabes AD, 2011; 32) merupakan usaha secara sadar, teratur dan terarah, bertingkat dan berlanjut untuk membentuk dan mengembangkan sikap dan perilaku, pengetahuan dan keterampilan serta jasmani prajurit TNI AD, yang penyelenggaraannya melalui upaya mendorong, membantu dan membimbing peserta didik dalam mengembangkan segala potensi sehingga mampu mengemban tugas, jabatan dan fungsi dalam organisasi TNI AD.

Pengajaran pada Akademi Militer (Mabes AD, 2013a; 4) mengarah pada sasaran bidang pengetahuan yang meliputi;

- 1) Memiliki pengetahuan di bidang perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pengawasan di bidang teknik dan taktik bertempur.

- 2) Memiliki pengetahuan di bidang kepelatihan dan keguruan secara terbatas.
- 3) Memiliki pengetahuan militer umum bidang mental ideologi, kejuangan dan kepemimpinan.
- 4) Memiliki pengetahuan di bidang persenjataan dan peraturan militer dasar.
- 5) Memiliki pengetahuan bidang intelijen dan teritorial terbatas.
- 6) Memiliki pengetahuan dasar teknologi dan dasar strategi yang menunjang langsung kebutuhan profesi maupun bekal dalam pengembangan diri.
- 7) Memiliki pengetahuan untuk memahami, menganalisis dan menyelesaikan permasalahan bidang pertahanan serta melaksanakan analisa secara kualitatif dan kuantitatif serta penalaran yang kuat dan berpikir mandiri.
- 8) Memiliki pengetahuan dasar yang baik di bidang bahasa.
- 9) Memiliki pengetahuan dasar di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, bidang sosial dan humaniora.
- 10) Memiliki pengetahuan kecabangan, yang mendukung tugas-tugas sebagai Danton atau yang setingkat.
- 11) Memiliki kompetensi pengetahuan sesuai disiplin ilmu kesarjanaan bidang pertahanan negara.

Penelitian Abbe, A and Stanley, M.H (2010) menemukan konsep tentang *cross cultural competence* yang merupakan tiga komponen strategi pendidikan militer memerlukan meliputi *language, region specific, and general cross cultural*. Kepemimpinan diajarkan melalui pendekatan budaya dengan teori *region specific and culture general*. Konsep ini direkomendasikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan militer dan pengembangan kepemimpinan melalui pengajaran dengan pendekatan budaya. Anggota militer memerlukan pendidikan dan

pelatihan jiwa kepemimpinan untuk membantu menentukan kapan dan bagaimana budaya akan sangat berguna dalam berkomunikasi dengan individu yang berbeda budaya. Hal ini penting karena anggota militer dalam tugas dilapangan akan menemui berbagai macam orang dengan berlatar belakang budaya yang berbeda.

Metode pengajaran di Akmil dilaksanakan menggunakan metode teori, tanya jawab, ceramah, resitasi, diskusi dan terstruktur serta belajar mandiri. Sedangkan metode evaluasi yang digunakan sesuai bidang pembekalan. Pengajaran teori dilakukan dengan dasar; 1) pokok materi yang dievaluasi mengarah pada pencapaian tujuan kurikuler; 2) metode yang digunakan adalah tes tertulis/lisan; dan 3) evaluasi dilaksanakan pada mid semester dan akhir semester. Pada pengajaran praktikum dilakukan dengan dasar; 1) pokok materi yang dievaluasi adalah kemampuan melaksanakan tugas; dan 2) metode yang digunakan evaluasi tes ketangkasan/ keterampilan dengan menggunakan checklist penilaian.

Untuk melihat efektivitas pengajaran dapat ditinjau sesuai standar kemampuan dalam bidang pengetahuan. Standar kemampuan merupakan suatu rumusan tolok ukur atau kriteria kemampuan yang harus dicapai pada setiap penyelenggaraan pengajaran. Standar tersebut merupakan kriteria minimal yang harus dicapai untuk menentukan keberhasilan pencapaian sasaran pengajaran yang telah ditetapkan, sekaligus sebagai rujukan utama dalam proses evaluasi pengajaran. Standar kemampuan pada bidang pengetahuan (Mabes AD, 2011; 16) yaitu;

1) *Menguasai* adalah suatu standart kemampuan yang dicapai bila seseorang minimal dapat menjelaskan, menerangkan, menguraikan secara mendalam tentang apa, mengapa perlu, apa akibatnya jika

dilakukan atau tidak mempengaruhinya, dapat memberikan contoh, melaksanakan dan memberi supervisi serta dapat mengajarkan bagaimana melaksanakannya;

2) *Memahami* adalah suatu standart kemampuan yang dicapai jika minimal dapat menjelaskan atau menerangkan cukup mendalam tentang apa, mengapa perlu, apa akibat jika dilakukan atau tidak dilakukan dan tahu bagaimana mengerjakannya atau melaksanakannya (bila hal tersebut suatu kegiatan);

3) *Mengerti* adalah suatu standar kemampuan yang dicapai jika minimal dapat menjelaskan, menerangkan, menguraikan tidak mendalam tentang apa dan bagaimana mengerjakan atau melaksanakannya (walau hanya dalam teori);

4) *Mengetahui* adalah standar kemampuan yang dicapai jika minimal dapat menyebutkan, mengidentifikasi, memilih, menyalahkan atau membenarkan serta mencocokkan bagian-bagian besar atau nomen kulturnya serta kegunaannya secara garis besar.

Metode pencapaian standar kemampuan (Mabes AD, 2013b; 25) pada materi yang bersifat pengetahuan yaitu; 1) Untuk mencapai tingkat *mengetahui*, bisa menggunakan metoda ceramah dilanjutkan diskusi; 2) Untuk mencapai tingkat *mengerti*, bisa menggunakan metoda ceramah dilanjutkan diskusi sampai mengikuti penataran; 3) Untuk mencapai tingkat *memahami*, bisa menggunakan metoda ceramah dilanjutkan diskusi, mengikuti penataran dan mengadakan peninjauan (penugasan belajar); 4) Untuk mencapai tingkat *menguasai*, bisa menggunakan metoda ceramah dilanjutkan diskusi, mengikuti penataran dan mengadakan peninjauan (penugasan belajar) serta penugasan aplikasi.

Penelitian Wong, Paul, and Dennis (2003), menegaskan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan di dunia pendidikan militer

sangatlah penting mengingat struktur organisasi yang sudah sangat *strict*. Terlebih lagi untuk membekali seorang pemimpin di lingkungan militer untuk berbudaya '*active*' dari pada '*passive*'. Perspektif budaya organisasi militer harus '*active*' agar berubah menjadi budaya yang sehat tanpa ada tekanan, kesemena-menaan dan kekerasan lainnya. Sedangkan penelitian Soebagio, I.H (2011), mengungkapkan bahwa kegiatan pengajaran dan pelatihan yang dilaksanakan di Akademi Militer berperan baik dalam membentuk profesionalisme Perwira terutama aspek akademik dan keterampilan. Sedangkan kegiatan bimbingan pengasuhan merupakan faktor yang kurang berperan dalam membentuk profesionalisme Perwira. Penelitian Subagyo (2012) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan karakter polisi sipil yaitu pengaruh pendidikan sebesar 55,5%, pengaruh pelatihan sebesar 27,9%, pengaruh pengasuhan sebesar 4%, dan pengaruh kepemimpinan sebesar 16,5%.

Berdasarkan deskripsi diatas dapat disimpulkan bahwa pengajaran merupakan suatu proses untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang melibatkan fisik dan psikhis untuk memperoleh perubahan kemampuan individu secara keseluruhan sebagai hasil interaksi dengan lingkungannya yang dilaksanakan berdasarkan sasaran, macam, metode, dan standar kemampuan yang ditetapkan.

b. Pelatihan.

Konsep *character building* juga diwujudkan melalui pelatihan. Pelatihan menurut Franco (1991; 3) adalah suatu tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang yang melaksanakan pekerjaan tertentu. Sejalan dengan pendapat Franco,

Moekijat (1991; 2) memaknai pelatihan sebagai suatu proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan, pengetahuan dan sikap perilaku untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Fokus pelatihan adalah untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan tuntutan kerja.

Latihan bagi prajurit (Mabes AD, 2011; 3) merupakan perpaduan antara aspek pengetahuan dan keterampilan profesionalitas keprajuritan pada strata golongan, pangkat dan jabatannya termasuk aspek kepemimpinan. Latihan merupakan pembelajaran dalam rangka mengubah struktur kognitif prajurit melalui penyediaan dan pemberian pengetahuan dan pengalaman guna mendukung kemampuan prajurit untuk dimanfaatkan dalam pelaksanaan tugas.

Pemahaman latihan dalam TNI AD (2011e;13) merupakan alat dan media guna pencapaian berbagai kompetensi profesionalitas dalam pelaksanaan tugas sehingga harus dapat merubah konsep pemikiran, cara berfikir, cara berlatih dan cara melakukan evaluasi serta cara bertempur yang sebenarnya melalui pemahaman tentang tugas pokok dan tugas-tugas TNI AD.

Fungsi dari latihan (Mabes AD, 2011;3) adalah untuk melatih, memelihara, meningkatkan, memberikan pengetahuan dan keterampilan serta menguji kemampuan prajurit baik secara perorangan maupun satuan agar siap melaksanakan tugas. Sedangkan sasaran latihan adalah tercapainya kemampuan standar prajurit dibidang pengetahuan dan keterampilan militer untuk dapat melaksanakan tugas sesuai jabatannya. Latihan juga menjadi sarana untuk menguji kemampuan mengandung pengertian bahwa latihan adalah untuk menguji kemampuan perorangan dan satuan yang telah dilaksanakan dalam latihan dasar dan lanjutan untuk mengukur standart kemampuan yang ditetapkan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa untuk mencapai prajurit yang profesional, selain

membutuhkan kepemimpinan haruslah didukung sarana dan prasarana yang memadai guna kelancaran dalam melaksanakan latihan yang telah diprogramkan.

Tujuan pelatihan menurut Tjiptono dan Diana (1998:223) adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dapat dipahami bahwa tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerja dan pada gilirannya akan meningkatkan daya saing. Langkah-langkah pelatihan menurut Werther (1997:287) meliputi: 1) *need assessment*; 2) *training and development objective*; 3) *program content*; 4) *learning principles*; 5) *actual program*; 6) *skill knowledge ability of works*; dan 7) *evaluation*. Sedangkan menurut Simamora (1997:30) ada delapan langkah pelatihan yang meliputi; 1) tahap penilaian kebutuhan dan sumber daya untuk pelatihan; 2) mengidentifikasi sasaran-sasaran pelatihan; 3) menyusun kriteria; 4) pre-test terhadap pemegang; 5) memilih teknik pelatihan dan prinsip-prinsip belajar; 6) melaksanakan pelatihan; 7) memantau pelatihan; dan 8) membandingkan hasil-hasil latihan terhadap kriteria yang digunakan.

Konsep dasar latihan (Mabes AD, 2011; 18) yaitu latihan sebagai perpaduan antara pengetahuan dan keterampilan profesionalitas keprajuritan dengan aspek kepemimpinan mulai tingkat perorangan sampai dengan tingkat satuan. Oleh karena itu proses latihan harus memaksimalkan peran beberapa pihak yang terlibat didalamnya sehingga ada beberapa perspektif yang menjadi pertimbangan yaitu;

- 1) Latihan sebagai pembelajaran dalam rangka mengubah struktur kognitif prajurit melalui penyediaan dan pemberian pengalaman-pengalaman latihan guna dimanfaatkan untuk pelaksanaan tugas.
- 2) Latihan berhubungan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (militer).

- 3) Pelaksanaan latihan harus melibatkan lingkungan sosial.
- 4) Sebagai media prajurit dalam melakukan pembelajaran yang melibatkan proses berpikir.
- 5) Latihan merupakan bagian proses kehidupan prajurit yang berlangsung terus menerus dalam rangka memelihara dan meningkatkan kemampuan profesionalisme keprajuritan.
- 6) Latihan harus aplikatif sesuai kompetensi profesionalitas yang ingin dicapai.
- 7) Latihan harus dapat membentuk dan mengembangkan kepemimpinan prajurit mulai dari level terendah sampai dengan tertinggi.

Pelaksanaan latihan tidak terlepas aturan-aturan latihan sebagai manajemen latihan. Manajemen latihan TNI AD (Mabes AD, 2011; 13) merupakan proses pengelolaan sumber daya latihan (manusia, alat peralatan, pengaruh lunak pendukung serta dukungan anggaran) secara efektif dan efisien untuk mencapai kemampuan standar yang harus dimiliki oleh prajurit dan satuan jajaran TNI AD melalui kegiatan; 1) Perencanaan dan penyusunan program; 2) Pengorganisasian latihan; 4) Pelaksanaan latihan; 5) Pengawasan dan pengendalian latihan; 6) Pencatatan dan pelaporan latihan; dan 7) Evaluasi latihan.

Penelitian Johnson, J and Freesen (2011), menekankan bahwa materi pendidikan militer harus membekali cara berpikir strategis, sejarah kemiliteran, kepemimpinan, bidang pertahanan, dan operasi kemiliteraan. Rekomendasi dari penelitian ini yaitu; 1) Pelatihan (*training*) harus dilakukan sebagai tindak lanjut dari pendidikan, bukan sebagai urusan lain di luar pendidikan; 2) Pelatihan dalam pendidikan militer seharusnya mampu menjadi *training friendly methods* (metode pelatihan berdasar keramahan), karena selama ini terkesan mengaplikasikan *rigorous*

methods (metode sangat keras). Jika pendidikan memang sebagai tujuan penting dalam aspek kemiliteran, maka perubahan dalam pendidikan militer seharusnya sudah mulai direformasikan, termasuk materi pendidikan, metode pelaksanaan pendidikan, serta para pendidik dan petugas administrasi. Penelitian ini berlandaskan teori reformasi pendidikan militer dari Goldwater-Nichol (1986). Esensi pendidikan militer harus direkonstruksi dengan benar sehingga lebih memperdalam pengetahuan kemiliteran dengan aplikasi pelatihan yang sesuai tujuan pendidikan.

Agar penyelenggaraan latihan di lingkungan TNI AD dapat dilaksanakan secara efektif, efisien, tepat guna, tepat sasaran, proporsional dan berkesinambungan. Untuk mencapai tujuan dan sasaran latihan secara efektif dan efisien yang diwujudkan dalam prinsip;

“apa yang diajarkan itulah yang dilatihkan dan apa yang dilatihkan itulah yang diujikan dan apa yang diujikan itulah yang digunakan dalam penugasan untuk mendukung pencapaian tugas pokok TNI AD”.

Adapun prinsip-prinsip latihan (Mabes AD; 2011e; 9) yaitu ; 1) Menjunjung tinggi harkat insani; 2) Doktrin, taktik dan teknik harus distandarisasikan; 3) Latihan harus realistis; 4) Setiap penyelenggaraan latihan harus dapat mengoptimalkan kerjasama antar kecabangan; 5) Latihan merupakan tanggungjawab Komandan; 6) Latihan untuk meningkatkan kemampuan bagi Komandan dan organisasi; 7) Latihan harus memiliki tujuan yang terukur, akuntabel dan berorientasi pada tugas; 8) Latihan merupakan proses pembelajaran prajurit yang berlangsung sepanjang hayat; 9) Latihan bertujuan mengembangkan dan meningkatkan potensi prajurit.

Latihan pada lingkup TNI AD harus mempunyai kesamaan persepsi dan kesatuan pola pikir. Oleh karena itu didalam

penyelenggaraan latihan harus berpedoman asas-asas latihan (Mabes AD, 2011; 8) yang telah ditentukan sebagai berikut;

- 1) *Kesatuan Komando* yaitu setiap latihan harus dijamin adanya kesatuan usaha dan kegiatan oleh komando pembina latihan agar terkoordinasi dan terintegrasi dengan baik.
- 2) *Tujuan* yaitu setiap latihan harus selalu berpegang teguh kepada tujuan yang ingin dicapai sesuai sasaran-sasaran latihan yang ditetapkan.
- 3) *Profesional* yaitu latihan harus mampu membekali keterampilan perorangan dan satuan sesuai dengan standar kemampuan untuk mendukung tugas dan tanggung jawabnya.
- 4) *Daya Guna* yaitu latihan harus dapat memberikan nilai tambah pada efektivitas satuan sehingga dapat meningkatkan daya guna satuan tersebut.
- 5) *Kenyal* yaitu latihan harus mampu menyesuaikan dengan kondisi lingkungan yang berlaku.
- 6) *Sederhana* yaitu latihan bersifat sederhana, mudah dimengerti dan mudah dilaksanakan sehingga menghilangkan salah tafsir dan keragu-raguan dalam pelaksanaan latihan.
- 7) *Keterpaduan* yaitu latihan harus direncanakan, disiapkan dan dilaksanakan secara terpadu baik antara latihan di lingkungan pendidikan dan di satuan maupun terpadu antar fungsi di lingkungan TNI AD.
- 8) *Prioritas* yaitu latihan didasarkan pada prioritas disesuaikan dengan sasaran yang ingin dicapai dengan memperhatikan sumber daya yang tersedia.
- 9) *Keamanan* yaitu latihan harus selalu memperhatikan faktor dan tindakan keamanan tanpa mengabaikan realisme dalam pencapaian hasil latihan yang diharapkan.

10) *Kelestarian lingkungan latihan* yaitu latihan harus memperhatikan kelestarian lingkungan latihan agar tidak menimbulkan kerusakan lingkungan serta mencegah terjadinya dampak negatif pada kondisi masyarakat.

Kegiatan pelatihan sebagai proses pendidikan bermakna pembelajaran teori maupun praktek dengan tujuan meningkatkan dan mengembangkan potensi bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku. Untuk memperoleh hasil pelatihan yang maksimal harus dilakukan dengan manajemen latihan yang baik. Secara umum pelaksanaan latihan melalui tahap perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan laporan. Terkait dengan pelatihan pada proses pendidikan di Akmil memiliki sasaran dalam bidang keterampilan (Mabes AD, 2013a; 5) yang meliputi;

- 1) Memiliki keterampilan teknik dan taktik bertempur.
- 2) Memiliki keterampilan manajemen untuk mendukung pelaksanaan tugas sebagai Danton atau yang setingkat.
- 3) Memiliki keterampilan teknik kepelatihan.
- 4) Memiliki keterampilan dalam Sistem Pembinaan Latihan satuan dan manajemen latihan setingkat Peleton.
- 5) Memiliki keterampilan dalam persenjataan dan militer dasar.
- 6) Memiliki keterampilan pada disiplin ilmu kesarjanaan bidang pertahanan negara sesuai Program Studinya.

Pelatihan pada pendidikan di Akmil juga mencakup sasaran dalam aspek jasmani yang meliputi; 1) Memiliki kondisi jasmani yang sempurna (postur prajurit, kebugaran jasmani dan ketangkasan gerak) yang optimal sehingga dapat mewujudkan wibawa lahiriah sebagai Perwira TNI AD; dan 2) Memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang sistem pembinaan jasmani secara benar untuk diterapkan di satuan. Terkait dengan pelatihan pada Taruna AKmil, penelitian Sonnevile, S (2014) mengungkapkan bahwa pengembangan model latihan lari dengan kartu dapat

meningkatkan kebugaran jasmani A Taruna Akmil. Pedoman lari kartu ini terbukti efektif digunakan sebagai panduan dalam berlatih kebugaran jasmani A Taruna Akademi Militer. Indikator yang menguatkan hipotesis ini adalah dari data hasil Tes Kebugaran Jasmani Taruna yang meningkat pada periodik II. Sedangkan penelitian Subagyo (2012) mengungkapkan bahwa faktor pelatihan berpengaruh sebesar 27,9% terhadap pembentukan karakter polisi sipil.

Macam-macam latihan yang diberikan pada Taruna dibagi menjadi tiga (Mabes AD, 2011; 4) yaitu menurut kemampuan yang ingin dicapai, menurut pesertanya, dan menurut penggunaan sarana dan prasarana. Macam latihan menurut kemampuan yang ingin dicapai dibagi dalam bentuk:

- 1) Latihan teknis yaitu latihan yang dilatihkan pada perorangan agar dicapai kemahiran maupun keterampilan teknis didalam menggunakan, melayani ataupun mengerahkan senjata, perlengkapan dan material lain yang diperlukan untuk dapat melaksanakan tugas. Materi latihan teknis dapat berupa latihan di bidang intelijen, jasmani, tempur, teritorial dan bidang administrasi logistik.
- 2) Latihan taktis yaitu penerapan praktis dari doktrin dan prosedur taktis meliputi bidang tempur, intelijen, teritorial dan administrasi logistik guna mencapai tingkat kemampuan operasional satuan yang ditetapkan dalam suatu situasi tempur yang dibuat atau dipraanggapkan (satuan terkecil yang berada di masing-masing kecabangan).

Macam latihan menurut peserta latihan dibagi dua (Mabes AD, 2011; 7) yaitu 1) Latihan tanpa pasukan yaitu latihan yang diikuti oleh perorangan (Taruna) dalam jabatan, baik secara perorangan maupun bersama dengan personel lainnya tanpa menyertakan unsur pasukan; 2)

Latihan dengan pasukan yaitu latihan yang menyertakan seluruh unsur-unsur satuan sebagai pelaku.

Macam latihan menurut penggunaan sarana dan prasarana dibagi menjadi dua yaitu 1) Simulasi yaitu latihan yang diselenggarakan di suatu tempat dengan menggunakan sarana dan prasarana yang dapat memberikan gambaran tentang jalannya latihan; dan 2) Daerah latihan yaitu latihan yang diselenggarakan di suatu tempat dengan menggunakan sarana dan prasarana sesuai kenyamanan yang ada.

Guna memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang standar maka latihan harus dilakukan secara bertahap, bertingkat dan berlanjut. Latihan dimulai dari tingkat perorangan dasar secara teknis sampai tingkat latihan satuan secara taktis. Latihan perorangan dibagi dalam dua tingkat yaitu 1) tingkat latihan perorangan dasar adalah latihan untuk melatih Taruna yang telah memiliki kemampuan dasar kemiliteran, agar mempunyai kemampuan dasar pertempuran sesuai tingkatannya, dan 2) tingkat latihan perorangan lanjutan yaitu latihan untuk melatih Taruna yang telah memiliki kemampuan dasar pertempuran sesuai kecabangan atau fungsi sehingga mempunyai kemampuan yang diperlukan sesuai dengan jabatannya di kesatuan.

Pelaksanaan latihan perorangan (Mabes AD, 2011; 7) dilaksanakan dengan metode;

- 1) *Peragaan* (demonstrasi), dilakukan oleh orang, kelompok atau satuan ataupun dengan bantuan alat instruksi, agar kegiatan peragaan (demonstrasi) tersebut dapat dimengerti, dipahami dan dilaksanakan secara praktis dan realistis.
- 2) *Peninjauan* (pengamatan) yaitu pengamatan terhadap orang tempat, benda, peristiwa dan kegiatan untuk memperoleh bahan keterangan namun didahului dengan perencanaan yang matang sehingga akan mendapatkan hasil yang maksimal.

- 3) *Diskusi*, metode ini untuk mengajarkan “dril”, juga diterapkan pada aplikasi kepemimpinan dalam memecahkan persoalan-persoalan (*problem solving*) di satuan tempur dengan model studi kasus.
- 4) *Praktek Lapangan*, merupakan aplikasi instruksional yang dilakukan di suatu tempat yang disiapkan sebagai penjabaran materi pembelajaran teoritis.
- 5) *Ceramah*, adalah kegiatan yang dilakukan oleh pelatih secara lisan tanpa banyak melibatkan pelaku untuk aktif berolah pikir dalam latihan.
- 6) *Dril Teknis*, adalah suatu metode latihan untuk membiasakan melakukan sesuatu jenis kegiatan menurut urutan secara rinci yang dapat dilakukan pada medan yang tersedia dan belum ada alur cerita.
- 7) *Dril Taktis*, adalah suatu metode latihan untuk membiasakan melakukan sesuatu jenis kegiatan menurut urutan secara rinci yang dapat dilakukan pada medan yang sebenarnya dengan suatu alur cerita.

Selanjutnya pada latihan satuan tanpa pasukan dilaksanakan menggunakan metode;

- 1) *Geladi Peta* adalah suatu metode latihan taktis diatas peta diberikan serangkaian situasi dalam bentuk yang saling berkaitan dan mengandung berbagai kegiatan taktis yang harus dipecahkan baik secara perorangan ataupun kelompok.
- 2) *Geladi Model* adalah suatu metode latihan taktis berupa model pasir atau kain sebagai petunjuk tentang medan atau petunjuk pelengkap di samping peta. Pasukan musuh dan kawan digambarkan dengan tanda gambar atau miniature;
- 3) *Geladi Medan* adalah suatu metode latihan taktis dalam mengaplikasikan Doktrin dan taktik dengan menggambarkan disposisi serta gerakan dari pasukan yang diperumpamakan, direncanakan, didiskusikan menggunakan medan tertentu;

4) *Manuver Peta* adalah suatu metode latihan taktis yang menggambarkan situasi operasi disajikan pada peta atau oleat serta diberikan persoalan-persoalan yang memerlukan keputusan, perintah dan tindakan dari pelaku yang berperan sebagai Komandan dan Staf. Manuver peta dapat dilaksanakan secara terus menerus atau bertahap sesuai dengan persoalan yang ingin dikembangkan.

Sedangkan pada latihan satuan dengan pasukan dilaksanakan dengan menggunakan metode;

1) *Dril Teknis* adalah suatu metode latihan untuk membiasakan dan mempermahir kemampuan teknis perorangan dalam satuan untuk melakukan suatu kegiatan tertentu atau dalam hal menggunakan, melayani dan mengerahkan alat peralatan atau perlengkapan lainnya yang diperlukan untuk melakukan tugas, dengan tujuan untuk melatih keterampilan teknis perorangan prajurit sesuai jabatannya;

2) *Dril Taktis* adalah suatu metode latihan yang dilakukan oleh satuan untuk membiasakan dan mempermahir suatu kegiatan menurut urutan tertentu yang sudah ditetapkan secara baku. Dril taktis dilaksanakan di medan sebenarnya secara tahap demi tahap dan dapat diulangi sampai pelaku mahir melaksanakan kegiatan sesuai ketentuan yang berlaku;

3) *Dril Tempur* adalah suatu metode latihan untuk membiasakan dan mempermahir kemampuan tempur satuan baik aspek taktis maupun aspek teknis, dilakukan di medan sebenarnya. Dril tempur dilaksanakan dalam rangkaian kegiatan yang utuh, perbaikan terhadap kegiatan yang salah dilaksanakan dengan cara menghentikan gerakan pada bagian tersebut selanjutnya diadakan koreksi langsung pada waktu itu juga dan dilaksanakan pengulangan;

4) *Geladi Lapangan* adalah suatu metode latihan taktis dengan pasukan dilakukan di medan sebenarnya dalam situasi tempur yang

disimulasikan dan menggambarkan realisme untuk menghadapi situasi operasi di medan yang mendekati sebenarnya. Dengan tujuan untuk menguji kemampuan atau efektivitas satuan dalam melaksanakan kodal, taktik dan teknik dalam rangka menghadapi situasi operasi di medan sebenarnya. Geladi lapangan merupakan metode latihan pada puncak dari siklus latihan satuan dan merupakan penyelenggaraan program uji siap tempur satuan.

Proses penyelenggaraan latihan harus dapat dicatat, dinilai dan dievaluasi sebagai bahan laporan latihan. Langkah evaluasi latihan (Mabes AD, 2009; 32) adalah untuk melihat perubahan dari peserta pelatihan. Program pelatihan dapat dikatakan berhasil jika terjadi proses transformasi pengetahuan dan keterampilan sebagai fungsi pembelajaran. Secara detail untuk mengetahui perubahan tersebut dilakukan melalui penilaian sehingga diketahui efektifitas terkait pencapaian hasil latihan.

Penelitian Salas, Laura and Clint (2003), mendeskripsikan hambatan-hambatan evaluasi dalam pelatihan militer dan mendiskripsikan solusi alternatif dalam mengatasi hambatan tersebut. Terdapat *misconception* pada ketidakmungkinan dalam melakukan evaluasi latihan militer. *Misconception* pertama, disebabkan oleh *evaluator* pelatihan dengan membuat *experimental group* dengan satu *control group*. *Misconception* kedua, pemahaman bahwa evaluasi pelatihan tidak penting karena pasti berhasil. Hal ini didasarkan pada pemahaman bahwa pelatih sudah bagus. Kemampuan pelatih kemiliteran belum tentu mempengaruhi kecepatan *progres* yang dilatih, sehingga siapapun pelatihnya diperlukan *training needs analysis*. Merekomendasikan strategi peningkatan evaluasi pelatihan di militer yaitu ; 1) evaluasi pelatihan tanpa *control group*, 2) mengurangi biaya evaluasi pelatihan, dan 3) melakukan evaluasi dengan benar melalui 5 level evaluasi yaitu *reaction outcomes*, *learning outcomes*, *cognitive outcomes*, *behavioral outcomes*, dan *organizational outcomes*.

Tantangan militer dalam abad 21 lebih mengandalkan bagaimana memunculkan pemikiran-pemikiran *brilliant* dengan teknologi sebagai *equipment*, dibandingkan militer jaman dahulu yang mengedepankan pelatihan *motoric skills*. *Training* harus mencakup *cognitive skills* karena kecakapan *cognitive* akan menentukan aktualisasi motorik. *Transfer skill* dari *simulation* ke praktik nyata memerlukan skenario yang didukung dengan baik.

Efektivitas latihan ditinjau dari hasil penilaian, maka penilaian ditetapkan sesuai standar kemampuan latihan pada bidang pengetahuan dan bidang keterampilan prajurit. Standar kemampuan latihan merupakan suatu rumusan tolok ukur atau kriteria kemampuan yang harus dicapai pada setiap penyelenggaraan latihan. Standar ini merupakan kriteria minimal yang harus dicapai untuk menentukan keberhasilan pencapaian sasaran latihan yang telah ditetapkan, sekaligus sebagai rujukan utama dalam proses evaluasi latihan. Standar kemampuan pada bidang keterampilan (Mabes AD, 2011; 16) terbagi dalam tingkatan;

- 1) *Mahir* adalah standar kemampuan yang dicapai jika bisa melakukan, melaksanakan kegiatan, proses kegiatan, pekerjaan atau tindakan dengan cepat dan tepat tanpa ada kesalahan sekecil apapun. *Mahir* juga berarti dapat memberikan contoh, mengerjakan sendiri tanpa bantuan orang lain, memberi supervisi, melatikhannya kepada orang lain dan memberi koreksi;
- 2) *Mampu* adalah standar kemampuan yang dicapai jika bisa melakukan, melaksanakan suatu kegiatan, proses kegiatan, pekerjaan atau tindakan dengan cepat dan tepat tanpa ada kesalahan yang berarti. *Mampu* juga berarti bisa mengerjakan sendiri tanpa bantuan serta mengetahui mana yang salah dan mana yang benar;
- 3) *Dapat* adalah standar kemampuan yang dicapai jika bisa melakukan suatu kegiatan atau proses kegiatan, pekerjaan atau

tindakan dengan benar dan mungkin ada beberapa kesalahan kecil tetapi hasil pekerjaannya sudah dapat dibenarkan. Kegiatan dilakukan tanpa bantuan, kesalahan yang dilakukan dapat diketahui dan diperbaiki sendiri. Dapat berarti bisa mengerjakan sendiri walau tidak cepat dan belum sempurna tetapi masih dapat diterima;

4) *Dapat terbatas* adalah suatu kemampuan yang dicapai jika bisa melakukan, melaksanakan suatu kegiatan atau proses kegiatan, pekerjaan atau tindakan dengan bimbingan, bantuan orang lain, bantuan buku petunjuk atau jika tanpa bantuan bisa melakukan kegiatan secara garis besar (prosedur rutin) namun belum bisa melakukan kegiatan secara detail.

Metoda pencapaian sasaran sesuai standar kemampuan prajurit yang bersifat pengetahuan dan keterampilan dapat dicapai dengan beberapa metoda. Metode pencapaian standar kemampuan pada materi yang bersifat keterampilan dibedakan pada keterampilan teknik dan taktik. Metode yang digunakan pada keterampilan teknik yaitu;

1) Untuk mencapai tingkat *dapat terbatas*, menggunakan metoda melihat peragaan atau demonstrasi dan mencoba yang diperagakan secara terbatas.

2) Untuk mencapai tingkat *dapat*, menggunakan metoda melihat peragaan atau demonstrasi, mencoba yang diperagakan secara terbatas serta mencoba yang diperagakan secara utuh.

3) Untuk mencapai tingkat *mampu*, menggunakan metoda melihat peragaan atau demonstrasi, mencoba yang diperagakan secara terbatas serta mencoba yang diperagakan secara utuh serta menguji ketangkasan materi yang diperagakan.

4) Untuk mencapai tingkat *mahir*, menggunakan metoda melihat peragaan atau demonstrasi, mencoba yang diperagakan secara terbatas serta mencoba yang diperagakan secara utuh, menguji ketangkasan

materi yang diperagakan memberi kesempatan untuk memperagakan ataupun mendemonstrasikannya.

Sedangkan metode untuk materi yang bersifat keterampilan taktik yaitu;

- 1) Untuk mencapai tingkat *dapat terbatas*, menggunakan metoda ceramah, melihat peragaan atau demonstrasi serta mencoba yang diperagakan secara terbatas.
- 2) Untuk mencapai tingkat *dapat*, menggunakan metoda ceramah, melihat peragaan atau demonstrasi, mencoba yang diperagakan terbatas serta mencoba yang diperagakan secara drill teknis.
- 3) Untuk mencapai tingkat *mampu*, menggunakan metoda ceramah, melihat peragaan atau demonstrasi, mencoba yang diperagakan terbatas, mencoba yang diperagakan secara drill teknis, taktis serta diskusi (geladi peta, model, dan medan).
- 4) Untuk mencapai tingkat *mahir*, menggunakan metoda ceramah, melihat peragaan atau demonstrasi, mencoba yang diperagakan terbatas, mencoba yang diperagakan secara drill teknis, taktis, diskusi (geladi peta, model, medan) serta drill tempur sampai dengan geladi lapangan.

Penelitian Grab, M (2011) pada pelatihan dasar kemiliteran *Slovenian Armed Force* (SAF) yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan militer, menanamkan patriotisme, mengembangkan sikap-sikap militer, mengembangkan kesiapan fisik dan psikologi militer, mengembangkan disiplin militer, dan *esprit de corps*. Hasil penelitian terkait manfaat bagi peserta pelatihan militer (nilai maksimum 5) menunjukkan bahwa pelatihan militer telah memperkuat karakter (4,37), melatih kerjasama tim (4,37), tahan terhadap stress (4,05), menjadi lebih disiplin (4,58). Penilaian responden atas pelaksanaan pelatihan (nilai maksimum 6) menunjukkan kepuasan atas kualitas pelatihan (4,74), rasa saling menghormati (3,47), pelatihan meningkatkan

pengetahuan militer (5,47), pelatihan militer meningkatkan keterampilan (5,11), pelatihan meningkatkan pengetahuan budaya (2,42), meningkatkan kemampuan bersosialisasi (3,68). Pada segi pemberi motivasi dalam pelatihan, peran komandan Peleton memperoleh nilai tertinggi (4,84) dibandingkan Komandan Batalyon, rekan, keluarga dan lingkungan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran teknik dan taktik dalam bentuk praktek dengan tujuan meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan serta sikap perilaku yang dilaksanakan berdasarkan sasaran, macam, metode dan standar keterampilan yang ditetapkan.

b bimbingan Pengasuhan.

Proses *character building* pada pendidikan Akmil dilakukan melalui kegiatan bimbingan pengasuhan. Bimbingan (Mabes AD, 2007; 63) adalah suatu proses pemberian bantuan kepada peserta didik sebagai makhluk individu sekaligus makhluk sosial dibidang ilmu pengetahuan dan keterampilan, dengan memperhatikan adanya perbedaan-perbedaan pada setiap individu, agar peserta didik dapat memahami dirinya, sehingga sanggup mengarahkan diri dan bertingkah laku sesuai tujuan pendidikan. Sedangkan pengasuhan adalah pengisian waktu luang yang diberikan kepada peserta didik secara terus menerus dibidang sikap perilaku, agar tumbuh menjadi dewasa selanjutnya mampu memecahkan permasalahan yang dihadapi selama pendidikan berlangsung. Sebagaimana dimaksud diatas, bimbingan pengasuhan merupakan segala usaha dan kegiatan untuk membantu peserta didik secara terus menerus dan sistematis agar tercapai pemahaman dan perwujudan diri dalam mencapai tingkat perkembangan yang optimal dan penyesuaian dengan lingkungan sehingga tercapai peningkatan pengembangan aspek sikap dan perilaku, aspek pengetahuan dan keterampilan serta aspek kesempataan jasmani.

Tujuan bimbingan pengasuhan adalah untuk merubah, membentuk, menumbuh kembangkan, dan mendewasakan sikap perilaku Taruna untuk menjadi insan Bhayangkari yang mahir, terpuji, dan patuh hukum serta mampu memahami, menghayati dan mengamalkan perangkat nilai-nilai dasar yang terkandung di dalam Sumpah Prajurit dan Sapta Marga.

Penelitian Soebagio, I.H (2011), mengungkapkan bahwa kegiatan bimbingan pengasuhan merupakan faktor yang kurang berperan dalam membentuk profesionalisme Perwira. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya jam bimbingan pengasuhan dalam membentuk karakter, jiwa juang dan kepemimpinan Taruna. Pendapat diatas sejalan dengan penelitian Subagyo (2012) yang mengungkapkan bahwa faktor pengasuhan dalam mempengaruhi pembentukan karakter polisi sipil memiliki pengaruh yang kecil yaitu sebesar 4%. Sedangkan faktor lain yaitu pengaruh pendidikan sebesar 55,5%, pengaruh pelatihan sebesar 27,9%, dan pengaruh kepemimpinan sebesar 16,5%.

Salah satu kegiatan untuk meningkatkan keberhasilan pendidikan di Akademi Militer ditempuh melalui kegiatan bimbingan pengasuhan (bimsuh). Bimbingan pengasuhan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam proses penyelenggaraan pendidikan di Akmil secara keseluruhan. Kegiatan bimbingan pengasuhan diharapkan mampu mengatasi kendala yang ada dalam penyelenggaraan proses belajar mengajar, baik yang diakibatkan dari faktor intern maupun ekstern.

Bimbingan pengasuhan memiliki sifat fleksibel serta menyesuaikan dengan perkembangan dan situasi lembaga pendidikan sesuai tuntutan tujuan pendidikan. Sedangkan bimbingan pengasuhan memiliki peranan sebagai pendukung akselerasi dan pemantapan pencapaian tujuan pendidikan. Fungsi dari bimbingan pengasuhan (Mabes AD, 2007; 6) yaitu ; 1) Penyelenggaraan aktifitas dukungan dalam pemantapan, pembentukan dan pengembangan kemampuan hasil proses belajar

mengajar; 2) Penyelenggaraan pembekalan materi yang belum atau tidak diatur secara detail dalam kegiatan kurikuler; 3) Penyelenggaraan pembentukan sikap mental serta evaluasi hasil belajar aspek sikap dan perilaku peserta didik, selain yang diberikan dalam bentuk mata pelajaran dan ujian yang diatur dalam Kurdik; 4) Wadah koordinasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.

Kegiatan bimbingan pengasuhan merupakan bentuk kegiatan Taruna Akmil yang dilakukan baik dalam jam perkuliahan maupun jam ekstra yang dilakukan oleh pengasuh maupun tenaga pendidik. Kegiatan bimbingan pengasuhan selain memiliki tujuan pokok juga bertujuan memperkuat atau pematangan atas proses pengajaran dan pelatihan pada Taruna Akmil.

Sasaran bimbingan pengasuhan pada aspek sikap perilaku (Mabes AD, 2007; 5) yaitu tercapainya pembentukan, pengembangan dan pematangan sikap dan perilaku peserta didik. Sedangkan sasaran bimbingan pengasuhan pada Taruna Akmil mencakup tiga aspek yaitu;

- 1) Aspek akademis yaitu tercapainya penguasaan pengetahuan dan keterampilan taktik dan teknis militer sesuai tujuan pendidikan Akmil dengan adanya kedewasaan dalam mengembangkan dan menerapkan ilmu militer dipadukan dengan bidang akademis non militer yang lain.
- 2) Aspek jasmani yaitu tercapainya pembentukan kondisi tubuh, terpeliharanya kesegaran dan dikuasainya ketangkasan jasmani sesuai tuntutan tujuan pendidikan Akmil.
- 3) Aspek sikap perilaku dengan tercapainya pembentukan, pengembangan dan pematangan sikap dan perilaku peserta didik sesuai dengan tuntutan tujuan pendidikan Akmil. Adanya perubahan sikap mental dari masyarakat sipil menuju karakter militer profesional yang

menunjukkan *Jati Diri TNI* dengan menanamkan *Sumpah Prajurit, Sapta Marga, Delapan Wajib TNI* sebagai *Kode Etik Prajurit* serta memegang teguh *Kode Etik Perwira*.

Sasaran utama bimbingan pengasuhan adalah pada pembentukan sikap dan kepribadian Taruna. Pada proses bimbingan pengasuhan terkandung maksud sebagai proses internalisasi nilai-nilai dari kegiatan pengajaran dan pelatihan. Hasil dari nilai internalisasi tersebut dapat memberikan *feedback* sebagai pembulatan dari aspek pengajaran dan pelatihan. Internalisasi menurut Koentjaraningrat (1990:236) merupakan proses penghayatan, proses penguasaan secara mendalam, berlangsung melalui penyuluhan, latihan, penataran atau pengkondisian tertentu. Proses internalisasi berlangsung secara terus menerus dalam diri manusia untuk belajar menanamkan dalam kepribadiannya atas segala perasaan, hasrat, nafsu serta emosi yang diperlukan sepanjang hidupnya.

Memahami internalisasi, Parsons (1998:67) mengaitkan proses internalisasi dengan unsur budaya yang terbagi dalam 4 komponen yaitu 1) sistem budaya (*culture system*) yang merupakan komponen abstrak seperti pengetahuan, gagasan, nilai dan keyakinan yang berfungsi mengendalikan, menanamkan dan memantapkan tingkah laku atau tindakan individu; 2) sistem sosial (*social system*) yang terdiri dari pola-pola aktivitas tingkah laku atau tindakan sebagai proses interaksi dengan masyarakat dan lingkungan; 3) sistem personalitas (*personality system*) yaitu berkaitan dengan psikologis atau watak pribadi seseorang yang berinteraksi dengan masyarakat; dan 4) sistem organik (*organic system*) yang berfungsi sebagai sumber energi dalam keseluruhan sistem organik makhluk hidup atau individu.

Sesuai dengan tujuan dan sasaran bimbingan pengasuhan dalam merubah sikap mental dari masyarakat sipil menjadi prajurit yang memiliki karakter sebagai prajurit profesional. Kesemuanya diinternalisasi

dalam *Jati Diri TNI* dengan menanamkan *Kode Etik Prajurit* berupa *Sumpah Prajurit, Sapta Marga, Delapan Wajib TNI* serta memegang teguh *Kode Etik Perwira*. Nilai-nilai dasar dalam *Kode Etik Prajurit* dan *Kode Etik Perwira* diwujudkan dalam *Jati Diri TNI* yang selanjutnya diinternalisasikan pada diri setiap Taruna Akmil.

Macam dan titik berat bimbingan pengasuhan (Mabes AD, 2007;12-13) yang dilaksanakan adalah sebagai berikut:

- 1) Bidang sikap dan perilaku dilaksanakan dalam bentuk pembiasaan-pembiasaan, pemberian contoh dan teladan. Taruna diwajibkan mengikuti semua ketentuan dan kegiatan yang sudah ditetapkan mulai dari bangun pagi, kegiatan perkuliahan, kegiatan kurikuler dan ekstra kurikuler sampai menjelang istirahat malam. Pemberian contoh tauladan oleh seluruh personel lembaga pendidikan dalam rangka membentuk dan mengembangkan sikap dan perilaku Taruna ke arah sasaran yang ingin dicapai. Bimbingan pengasuhan ini juga mengatasi masalah-masalah pribadi Taruna. Hal ini bersifat individual yang mengungkap tentang permasalahan yang dihadapi Taruna secara pribadi. Ditangani oleh pengasuh Taruna dengan supervisi psikologi dan kesehatan Akmil.
- 2) Bidang pengetahuan dan keterampilan dilaksanakan dalam bentuk membantu Taruna mengatasi kesulitan dalam belajar, khususnya pada bidang pengetahuan dan keterampilan. Pendampingan dilaksanakan oleh Guru atau pelatih dalam pengawasan pengasuh Taruna pada jam ekstra kurikuler.
- 3) Bidang Jasmani Militer dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan ketangkasan jasmani Taruna. Pendampingan dilaksanakan oleh pelatih jasmani dalam pengawasan pengasuh Taruna pada jam ekstra kurikuler.

Metode bimbingan pengasuhan disiapkan untuk bidang sikap perilaku, pengetahuan dan keterampilan maupun bidang jasmani yang bertujuan untuk menambah keberhasilan pencapaian sasaran pendidikan. Oleh karena itu pemilihan metode bimbingan pengasuhan harus disesuaikan dengan model pengajaran dan pelatihan yang diselenggarakan. Bimbingan pengasuhan (Mabes AD, 2007;14-16) dijalankan dengan metode sebagai berikut :

- 1) Metode instruktif, digunakan terhadap hal-hal yang sangat mendasar dengan maksud agar para Serdik selalu taat dan mengikuti semua peraturan yang berlaku baik kurikuler maupun ekstra kurikuler.
- 2) Metode Edukatif, digunakan untuk mendidik dan memupuk motivasi serta menimbulkan gairah dengan cara melibatkan Serdik aktif dalam setiap kegiatan belajar mengajar.
- 3) Metode Sugestif, digunakan untuk memberikan dorongan semangat dalam bentuk pandangan, saran atau nasehat dalam suasana yang lebih komunikatif.
- 4) Metode Stimulatif, digunakan untuk menimbulkan motivasi, kegairahan dan kesungguhan dalam mengikuti setiap kegiatan tanpa ada tekanan atau paksaan.
- 5) Metode Persuasif, digunakan untuk menimbulkan kesadaran peran serta dirinya dalam proses belajar mengajar.

Teknik bimbingan pengasuhan dilaksanakan secara individu maupun kelompok. Teknik bimbingan pengasuhan secara individu menggunakan teknik sebagai berikut :

- 1) Teknik bimsuh langsung, teknik ini berpusat pada pembimbing, di mana pembimbing atau pengasuh berperan aktif dalam mengarahkan peserta didiknya.

2) Teknik bimbingan tidak langsung, teknik ini berpusat pada peserta didik, mereka menentukan sendiri apa yang akan dibuat berdasarkan arahan dari pembimbing/pengasuh.

3) Teknik proses katertis, teknik ini berpusat kepada penampungan masalah yang bersifat emosional. Pembimbing sebagai penampung segala macam persoalan dan hal-hal yang bersifat pribadi. Keberadaan pembimbing harus benar-benar dapat dipercaya, penuh penerimaan dan pengertian terhadap peserta didik.

Teknik bimbingan pengasuhan secara kelompok dilaksanakan menggunakan teknik sebagai berikut :

1) Teknik keteladanan, teknik ini berfokus pada lingkungan lembaga pendidikan dan personel yang ada di dalamnya untuk dijadikan model yang harus diteladani oleh setiap peserta didik.

2) Teknik pembiasaan, teknik ini menekankan pada setiap peserta didik diharuskan bersikap dan berperilaku sesuai pola sikap dan perilaku yang ditetapkan dalam aturan-aturan oleh lembaga pendidikan.

3) Teknik kunjungan/karyawisata., teknik ini dilakukan dalam bentuk mengunjungi tempat-tempat yang dapat memberi pengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku peserta didik sesuai dengan tujuan pendidikan.

4) Teknik diskusi kelompok dilakukan dalam bentuk pertemuan kelompok dengan peranan yang berbeda satu sama lain. Dengan teknik ini diharapkan mampu menumbuhkan kemampuan dalam memahami jalan pikiran orang lain, dapat menghargai pendapat orang lain, serta menimbulkan motivasi untuk mengatasi kekurangan yang ada pada diri sendiri dan selanjutnya terbentuk sikap sosial yang baik.

- 5) Teknik kegiatan dalam organisasi peserta didik, teknik ini dilakukan dalam bentuk memberikan kegiatan di ekstra kurikuler untuk mendidik mereka dalam hubungan organisasi.
- 6) Teknik penyembuhan belajar (*remedial teaching*), teknik diberikan kepada sekelompok peserta didik untuk membantu dalam memecahkan kesulitan belajar yang dihadapinya.

Penelitian Dixon, R.G (2014) mengungkapkan tantangan kognitif dalam menanamkan pengetahuan dan keterampilan pada peserta latihan. Komponen utama dari transformasi pengalaman pada *Basic Combat Training* (BCT) adalah proses indoktrinasi terkait *warrior ethos, soldier creed* dan *army values*. Secara keseluruhan hal tersebut menjadi pondasi kedisiplinan satuan, dan akan memaksimalkan nilai prajurit sebagai pemikir yang adaptif, kreatif dan mampu bertugas pada kondisi penuh konflik.

Taruna sebagai seorang prajurit TNI harus menjiwai nilai-nilai dasar prajurit yang tertuang dalam *Sumpah Prajurit, Sapta Marga, Delapan Wajib TNI*. Sebagai bentuk janji pada diri pribadi dan Negara maka wujud keabsahan setiap pribadi sebagai seorang sipil beralih status menjadi prajurit TNI dengan mengucapkan *Sumpah Prajurit*. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2003 tentang Tentara Nasional Indonesia pada pasal 25 Ayat (2) menyebutkan Sumpah Prajurit adalah pernyataan atau janji kesetiaan dan ketaatan seorang prajurit kepada Tuhan Yang Maha Esa untuk membaktikan diri kepada bangsa dan Negara Indonesia.

Sapta Marga merupakan pedoman perilaku kehidupan Prajurit TNI yang tumbuh dan berkembang dari kepribadiannya sebagai tentara rakyat. Dalam rangka pembinaan TNI, untuk melaksanakan tugas pokoknya, maka Sapta Marga memiliki peranan sebagai; 1) Sendi disiplin hidup; 2) Sistim nilai kehidupan dan tata nilai kehidupan; 3) Kode etik

dalam pergaulan; 4) Kode kehormatan dalam perjuangan; 5) Kode moral dalam sikap dan perilaku serta pengamalan seorang prajurit yang mampu mencerminkan kepribadian dan identitas *Sapta Marga*.

Sapta Marga terkait erat dengan *Delapan Wajib TNI*, dimana dasar etika tersebut sangat dominan sebagai aplikatif dalam pergaulan yang memerlukan dasar moral, dasar kehormatan dan dasar disiplin hidup prajurit. *Delapan Wajib TNI* memiliki tujuan; 1) memberikan landasan bersikap, bertingkah laku dan bertindak segenap prajurit dalam kehidupan sehari-hari untuk menjaga kehormatan dirinya. Kehormatan prajurit adalah mahkota tertinggi yang harus diperhatikan oleh seorang prajurit dan merupakan kepercayaan yang diberikan oleh rakyat kepada prajurit TNI sebagai Bhayangkari Negara; dan 2) sebagai dasar meletakkan norma-norma pergaulan yang wajib diamalkan bagi setiap prajurit dalam menjalin hubungan dengan rakyat, sesuai dengan identitas TNI.

Aplikasi *Delapan Wajib TNI* yang tepat diharapkan akan mampu menumbuhkan; 1) keakraban yang ditunjang oleh ketulusan dan kerelaan hati sesuai dengan identitasnya, 2) kebersamaan yang tidak menimbulkan perasaan rendah diri, tetapi tetap memegang teguh pada prinsip rendah hati; 3) kebersamaan yang tidak menimbulkan rasa purbasangka, apriori atau iri hati, tetapi tetap menjamin kepercayaan masyarakat atau rakyat yang dilimpahkan kepada Prajurit pengemban Amanat Penderitaan Rakyat; dan 4) keakraban yang tidak berlebihan, sehingga tidak melanggar norma-norma kehidupan dan tata kehidupan Prajurit TNI yang wajib dipertahankan.

Bentuk pelaksanaan *Delapan Wajib TNI*, akan mewujudkan sosok *Jati Diri TNI* yaitu sebagai *Tentara Rakyat, Tentara Pejuang, Tentara Nasional, dan Tentara Profesional*. Sosok Perwira tidak hanya dituntut untuk mencerminkan *Jati Diri TNI* yang dilandasi oleh *Kode Etik Prajurit* yaitu *Sumpah Prajurit, Sapta Marga* dan *Delapan Wajib TNI*. Lebih dari

itu bahwa Perwira diikat oleh sebuah kode etik Perwira yang membedakan dengan golongan prajurit TNI lainnya.

Kode etik merupakan norma dan azas yang berlaku dan diterima oleh seluruh prajurit golongan Perwira untuk menyatukan sikap dan perilaku para Perwira dengan adanya tuntunan, pedoman, dan pegangan yang mutlak harus dilaksanakan. Golongan Perwira diikat oleh kode etik Perwira “*Budhi Bhakti Wira Utama*” (Aknil, 2009b;14-16) yang mengandung makna;

- 1) *Budhi* bermakna bahwa para Perwira harus berbudi luhur. Budi akan menjadikan suatu tabiat, akhlak dan watak dan perilaku yang baik. Perwira dituntut untuk berperilaku yang mencerminkan keluhuran budi yang dilandasi dengan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- 2) *Bhakti* bermakna bahwa Perwira harus berbhakti. *Bhakti* merupakan suatu perbuatan yang menyatakan setia dengan rasa kasih dan hormat. Perwira dituntut untuk menggunakan segenap jiwa raganya dalam pengabdian dan perjuangan pada negara dan bangsa.
- 3) *Wira* mengandung makna bahwa Perwira merupakan kesatria. Perwira sebagai kesatria harus menunjukkan dirinya sebagai prajurit yang gagah berani dan mempunyai sifat-sifat kepahlawanan. Disamping sifat-sifat kesatria, Perwira harus selalu memegang teguh kesetiaan dan ketaatannya pada Sumpah Perwira. Perwira sebagai pimpinan selalu berpedoman pada 11 azas kepemimpinan TNI.
- 4) *Utama* mengandung makna bahwa Perwira merupakan sosok atau seorang yang diutamakan. Untuk itu Perwira harus mampu dan mau mempersembahkan pengabdian terbaik pada negara dan bangsa. Pengabdian tersebut diwujudkan dengan kerja keras dan belajar secara terus menerus untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan guna mendukung setiap pelaksanaan tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa bimbingan pengasuhan merupakan proses internalisasi nilai-nilai dari kegiatan pengajaran dan pelatihan melalui kegiatan pendampingan dalam membangun *Jati Diri TNI* pada setiap Taruna Akmil yang mencerminkan nilai-nilai *Sumpah Prajurit*, *Sapta Marga*, dan *Delapan Wajib TNI* sebagai *Kode Etik Prajurit* serta *Kode Etik Perwira*.

B. Pembahasan.

1. Analisis Faktor Internal.

Faktor Internal terdiri dari dua aspek yaitu kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*). Keduanya sangat berpengaruh terhadap eksistensi suatu organisasi. Demikian juga dengan di Akademi militer, sistem pendidikan Akademi Militer dipengaruhi oleh kekuatan dan kelemahan yang terdapat dalam lembaga sendiri. Identifikasi telah dilakukan terhadap faktor faktor tersebut, yaitu :

a. Kekuatan. (*Strength*)

- 1) Nilai kejuangan. Falsafah pendidikan “Dwi warna Purwa Cendekia Wusana” yang berarti dalam mendidik prajurit harus mengutamakan nilai nilai kejuangan dengan tidak mengabaikan Profesionalisme sesuai bidangnya.
- 2) Menentukan Kurikulum sendiri. Akademi Militer dipimpin oleh seorang gubernur dan memiliki kewenangan untuk menentukan kebijakan dalam menentukan sendiri Kurikulumnya yang mungkin berbeda dengan perguruan tinggi yang lainnya.
- 3) Sarana pendidikan dan latihan yang lengkap yang dimiliki Akademi Militer dalam mendukung proses belajar dan berlatih.
- 4) Piranti lunak berupa buku petunjuk induk maupun teknis yang mengatur setiap proses belajar dan berlatih, sehingga sasaran pendidikan yang diharapkan akan tercapai.

5) Loyalitas kepada pimpinan merupakan suatu kewajiban prajurit kepada atasannya. Keinginan dan kebijakan pimpinan angkatan darat merupakan salah satu dasar dalam pembentukan kurikulum.

b. Kelemahan (*weakness*).

1) Sebagian besar personel tenaga pendidik di Akademi Militer tidak mempunyai latar belakang pengalaman di satuan satuan, sehingga pembelajaran ke taruna hanya sekedar teoritis saja. Hal ini menyebabkan tidak adanya gambaran nyata bagi taruna untuk mengaplikasikan ilmu yang didapatnya, terkadang ilmu yang didapat sebetulnya tidak ada hubungan dengan tugas pokoknya sebagai seorang danton.

2) Hasil kajian yang dilaksanakan oleh staf direktur penelitian dan pengembangan Akademi Militer jarang ditindak lanjuti. Seolah olah pengkajian maupun penelitian yang dilakukan hanya sekedar pelaksanaan perintah tanpa harus ada tindakan lebih lanjut.

3) Kurangnya personel pelatih atau pengasuh yang mempunyai klasifikasi pelatih dan menguasai ilmu kepelatihan.

4) Kurikulum sering berubah. Kurikulum memang bersifat dinamis dan selalu mengikuti perkembangan, tuntutan dan tantangan tugas, namun perubahan kurikulum di Akademi Militer sering tidak mendasar dan keluar dari tuntutan tugas nyata di satuan kelak.

2. Analisis Faktor Eksternal.

Faktor eksternal terdiri dari dari dua aspek yaitu Peluang (*Opportunities*) dan Ancaman (*Threats*). Kedua aspek tersebut sangat berpengaruh terhadap Sistem pendidikan Akademi Militer dalam membentuk perwira yang tanggap, tanggon dan trengginas. Peneliti telah melakukan identifikasi terhadap faktor faktor tersebut, yaitu :

a. Peluang (*Opportunities*)

1) Peraturan perundang undangan sudah ada. Untuk mensinkronkan kurikulum Akademi Militer dengan aturan yang telah ditentukan undang undang yaitu Undang undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan tinggi.

2) Kerja sama dengan perguruan tinggi maupun dengan akademi Militer negara sahabat. Kerja sama ini memberikan peluang dalam pengembangan Akademi Militer.

3) Pendidikan Pengembangan personel bagi pelatih maupun pengasuh. Hal ini sangat diperlukan, terutama untuk materi kepelatihan dan kesenjataan. Untuk pengasuh ke depan diharapkan mempunyai klasifikasi pelatih, hal ini akan membantu dalam bimbingan pengasuhan.

b. Ancaman (Threats).

1) Militansi Taruna yang mulai menipis. Seiring perkembangan zaman dan teknologi, kehidupan taruna di Resimen Korps Taruna telah berubah. Hal ini disadari maupun tidak disadari telah merubah pola pikir taruna Akademi Militer.

2) Kehidupan Korps Taruna yg tidak terkontrol. Hal ini berpengaruh besar pada pola hubungan yg saling asah, asih dan asuh.

3) Materi yang tidak ada korelasi dalam jangka dekat dengan tuntutan tugas.

3. Analisis SWOT.

Analisis SWOT dilakukan dengan menghitung (*scoring*) bobot dan rating serta perkalian antara bobot dan rating masing-masing aspek sesuai

identifikasi yang ditemukan. Scoring dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Internal Factory Analysis Summary (IFAS)

FAKTOR STRATEGI INTERNAL	BOBOT	RATING	SKOR
KEKUATAN			
1. Nilai kejuangan	0,04	2	0,08
2. Menentukan Kurikulum sendiri	0,03	3	0,09
3. Sarana pendidikan dan latihan yang lengkap	0,05	4	0,2
4. Tersedianya piranti lunak yg lengkap	0,08	4	0,32
5. Loyalitas pada pimpinan	0,08	4	0,32
TOTAL	0,28	17	1,01
KELEMAHAN			
1. Sebagian besar personel tenaga pendidik di Akademi Militer tidak mempunyai latar belakang pengalaman di satuan satuan	0,05	3	0,15
2. Hasil kajian yang dilaksanakan oleh staf direktur penelitian dan pengembangan Akademi Militer jarang ditindak lanjuti.	0,07	1	0,07
3. Kurangnya personel pelatih atau pengasuh yang mempunyai klasifikasi pelatih dan menguasai ilmu kepelatihan	0,04	3	0,12
4. Kurikulum sering berubah	0,06	2	0,12
TOTAL	0,22	9	0,46
TOTAL SCORE			1,47

Score faktor internal adalah $1,01 - 0,46 = 0,55$

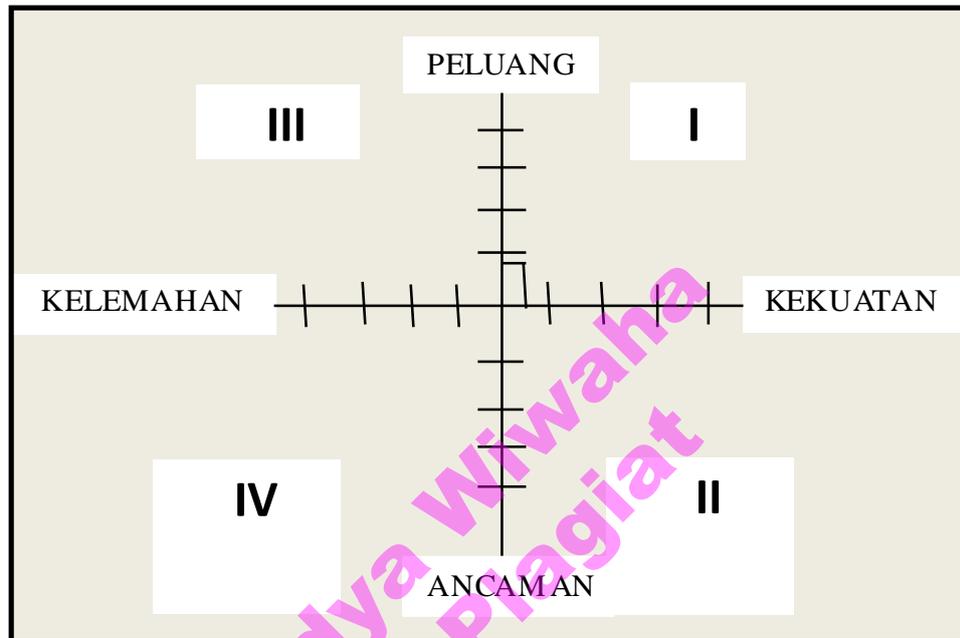
Tabel 4,2 Eksternal Factory Analysis Smmary (EFAS)

FAKTOR STRATEGI EKSTERNAL	BOBOT	RATING	SKOR
PELUANG			
1. Peraturan perundang undangan sudah ada	0,16	3	0,48
2. Kerja sama dengan perguruan tinggi maupun dengan akademi Militer negara sahabat	0,07	3	0,21
3. Pendidikan Pengembangan personel bagi pelatih maupun pengasuh	0,15	4	0,6
TOTAL	0,38	10	1,29
ANCAMAN			
1. Militansi Taruna yang mulai menipis	0,08	1	0,08
2. Kehidupan Korps Taruna yg tidak terkontrol	0,08	3	0,24
3. Materi yang tidak ada korelasi dalam jangka dekat dengan tuntutan tugas	0,09	2	0,18
TOTAL	0,25	6	0,05
TOTAL SCORE			1,34

Score faktor internal adalah $1,29 - 0,5 = 0,79$

Berdasarkan scoring tabel diatas menunjukkan bahwa selisih kedua faktor (internal dan eksternal) menunjukkan angka positif, berarti posisi berada di kuadran I. Jika posisi suatu organisasi berada di kuadran I, maka dalam perkembangan organisasi tersebut disarankan menggunakan strategi “ Agresif” atau pertumbuhan. Artinya Sistem pendidikan di Akademi Militer masih bisa dikembangkan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang berpengaruh sesuai dengan prioritas aspek yang dominan. Jika digambarkan dalam bentuk matrik seperti pada gambar berikut :

Gambar 4.3 Diagram Analisis SWOT



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

1. Sub Sistem pendidikan di Akademi Militer dalam membentuk perwira yang tanggap, tanggon dan trengginas sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, baik di lingkungan TNI AD maupun di lingkungan pendidikan tinggi. Namun masih perlu ditingkatkan dan disempurnakan disesuaikan dengan dinamika tuntutan tugas para lulusan, perkembangan Iptek dan perkembangan global.
2. Berdasarkan analisis SWOT, Akademi Militer berada pada kuadran I karena score masing masing faktor bernilai positif. Score faktor internal 0,55 dan score faktor eksternal 0,79. Score faktor internal diperoleh dari selisih antara aspek kekuatan dikurangi aspek kelemahan, yaitu $1,01 - 0,46 = 0,55$. Score faktor eksternal diperoleh dari selisih antara aspek peluang dikurangi aspek ancaman, yaitu $1,29 - 0,5 = 0,79$. Berdasarkan score tersebut, maka pengembangan sistem pendidikan di Akademi Militer menggunakan setrategi “ agresif” atau berada posisi pertumbuhan. Posisi ini menandakan suatu organisasi yang kuat dan berpeluang untuk berkembang lagi, artinya organisasi dalam kondisi prima dan mantap sehingga dapat dimungkinkan untuk meraih kemajuan secara maksimal. Dalam hal strategi pengembangan sistem pendidikan di Akademi Militer masih bisa dikembangkan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang berpengaruh baik internal maupun eksternal sesuai dengan prioritas aspek yang dominan. Berdasarkan analisis terhadap faktor-faktor yang berpengaruh, kekuatan dan peluang lebih besar daripada kelemahan dan ancaman. Kekuatan yang paling dominan adalah :

- a) Tersedianya piranti lunak yang lengkap. Piranti lunak berupa buku petunjuk induk maupun teknis yang mengatur setiap proses belajar dan berlatih, sehingga sasaran pendidikan yang diharapkan akan tercapai.
- b) Loyalitas pada pimpinan. Loyalitas kepada pimpinan merupakan suatu kewajiban prajurit kepada atasannya. Keinginan dan kebijakan pimpinan angkatan darat merupakan salah satu dasar dalam pembentukan system pendidikan di Akademi Militer.
- c) Pendidikan Pengembangan personel bagi pelatih maupun pengasuh. Hal ini sangat diperlukan, terutama untuk materi kepelatihan dan kesenjataan. Untuk pengasuh ke depan diharapkan mempunyai klasifikasi pelatih, hal ini akan membantu dalam bimbingan pengasuhan

Di sisi lain kelemahan dan ancaman perlu mendapat perhatian khusus agar pengaruhnya menjadi positif. Kelemahan yang paling dominan adalah Kurangnya personel pelatih atau pengasuh yang mempunyai klasifikasi pelatih dan menguasai ilmu kepelatihan. Sedangkan ancaman yang paling berpengaruh adalah Kehidupan Korps Taruna yg tidak terkontrol.

B. Saran. Untuk mengembangkan sistem pendidikan di Akademi militer, disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Dosen ataupun Gumil yang mengajar Taruna selain menguasai ilmu yang akan ditransfer ke taruna diharapkan mempunyai pengalaman pernah bertugas di satuan satuan. Dengan perpaduan antara pengalaman dan penguasaan teori akan mempermudah transfer ilmu dan mudah diterima taruna, kecuali materi-materi yang tidak memerlukan pengalaman di satuan.
2. Personel yang ditugaskan sebagai pengasuh diharapkan mempunyai ilmu kepelatihan dan kesenjataan. Untuk Perwira minimal mempunyai klasifikasi sekolah pelatih Infanteri sedangkan untuk Bintara minimal pernah kursus Bintara pelatih madya. Hal ini agar memudahkan dalam pola bimbingan dan pengasuhan taruna.

3. Personel yang menjadi pengasuh Taruna agar dijadikan personel organik Akademi militer.
4. Pola kehidupan korps taruna agar menekankan pola silih asah, silih asih dan silih asuh. Hal ini diharapkan munculnya para taruna yang militan, mempunyai jiwa korsa yang kuat dan mempunyai kemampuan taktis dan teknis militer yang diharapkan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR PUSTAKA

- Aquino, (1998). Gaudencio V. Curriculum Planning for Better School Second Edition.
- Bambang Darmono, (2007). Buku Petunjuk Administrasi tentang Pokok-okok Pembinaan Kurikulum AKADEMI MILITER AD, (Peraturan Kasad Nomor Perkasad/231/ XII/2007, tanggal 27 Desember 2007).
- Bambang Soemardji,. (2004). Buku Petunjuk Pembinaan tentang pendidikan, (Skep Dankodiklat Nomor Skep/179/VII/2004 tanggal 12 Juli 2004).
- Budiman, (2011). Buku Petunjuk Induk Pendidikan AKADEMI MILITER AD, (Peraturan Kasad Nomor Perkasad/14-1/IV/2011, tanggal 20 April 2011).
- Comel Simbolon, (2009). Buku Petunjuk Teknik tentang Perangkat Kendali Pendidikan Tingkat Kebijaksanaan, (Skep Kasad Nomor Skep/222/VIII/2006 tanggal 4 Agustus 2006).
- Djam'an Satori, dan Aan Komariah, , (2012). Metodologi Penelitian Kualitatif, Alfa Beta Bandung 2012.
- George A. Beauchamp, (1982). Curriculum Theory: Meaning, Development, and Use. *Theory into Practice* Vol. 21, No. 1, Curriculum Theory, Published by: Taylor & Francis, Ltd.
- Oemar Hamalik, (2010). Manajemen Pengembangan Kurikulum, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2010.
- Radha Mohan, (2007). Innovative Science Teaching-For Physical Science Teacher, Third Edition.
- Sugiyono, (2010). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D, Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, (2009). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Alfabeta.
- Tresna Dermawan Kunaefi. dkk, (2008). Buku Panduan Pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Tinggi. Direktorat Akademik Dirjen Dikti.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia.
- Yahya A. Muhaimin, (2000). Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi

dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa (Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 232/U/2000 tanggal 20 Desember 2000).

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat