

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA DITINJAU DARI
DISIPLIN DAN MOTIVASI ANGGOTA RESIMEN TARUNA
AKADEMI MILITER MAGELANG**

TESIS



Diajukan Oleh :
TORNADO
NIM 141202586

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA
2016**

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA DITINJAU DARI
DISIPLIN DAN MOTIVASI ANGGOTA RESIMEN TARUNA
AKADEMI MILITER MAGELANG**

TESIS

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mencapai derajat Sarjana S-2/ gelar Magister
pada Program Magister Manajemen
STIE WIDYA WIWAHA



Diajukan Oleh :
TORNADO
NIM 141202586

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA
2016**

TESIS
UPAYA PENINGKATAN KINERJA DITINJAU DARI
DISIPLIN DAN MOTIVASI ANGGOTA RESIMEN TARUNA
AKADEMI MILITER MAGELANG

Diajukan Oleh :

TORNADO
NIM 141202586

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji

Pada tanggal :

Penguji I

Penguji II

Dra. Ary Sutrischastini, M.Si

Zulkifli, SE, MM

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan

untuk memperoleh Gelar Magister

Yogyakarta,

Mengetahui,

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
DIREKTUR

Prof. Dr. Abdul Halim, MBA.,Ak

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul :

UPAYA PENINGKATAN KINERJA DITINJAU DARI DISIPLIN DAN MOTIVASI ANGGOTA RESIMEN TARUNA AKADEMI MILITER MAGELANG

Yang dibuat untuk melengkapi sebagai persyaratan menjadi Magister Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan atau berasal dari tesis yang sudah dipublikasikan dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan keserjanaan di Lingkungan STIE Widya Wiwaha maupun di perguruan Tinggi manapun, kecuali bagian yang sumber informasi dicantumkan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, Oktober 2016

TORNADO
NIM 141202586

KATA PENGANTAR

Pertama Rasa syukur yang tak terkira dipanjatkan kepada Allah swt, atas berkat rahmat, hidayah dan nikmat serta kesempatan yang telah diberikan sehingga penulisan dan penyusunan tesis ini dapat terselesaikan.

Tesis yang merupakan karya ilmiah ini disusun guna memenuhi salah satu persyaratan akademik yang ditetapkan pihak STIE Widya Wiwaha Yogyakarta agar penulis memperoleh gelar Magister Manajemen. Kami menyadari bahwa tesis ini diselesaikan atas bantuan banyak pihak, baik bantuan yang diterima secara langsung maupun tidak langsung.

Pada kesempatan ini, kami menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu, khususnya kepada:

1. Bapak Dr. Wahyu Widayat, M.Ec, selaku dosen pembimbing tesis I yang selalu memberikan masukan, arahan dan bimbingan
2. Bapak Zulkifli, SE., MM, selaku dosen pembimbing II yang selalu memberikan masukan, arahan dan bimbingan serta selaku Dosen Penguji II
3. Bapak Prof. Dr. Abdul Halim, MBA., Akt., selaku Direktur Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
4. Pimpinan dan seluruh jajaran di Akademi Militer Magelang yang telah memberikan izin kepada kami untuk melakukan penelitian dan memberikan bantuan berupa data-data yang dibutuhkan.

5. Segenap keluarga yang senantiasa memberikan dukungan moril maupun materil selama proses studi dan penyusunan serta menyelesaikan seluruh aktivitas pendidikan.
6. Seluruh rekan satu angkatan yang senantiasa saling mengingatkan, berbagi suka/duka dan bekerja sama melakukan berbagai hal selama menempuh pendidikan di STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.

Apabila dalam penulisan dan penyusunan tesis ini terdapat kekurangan atau terdapat kata maupun kalimat yang kurang sesuai, kami mohon maaf. Mudah-mudahan tesis ini dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan maupun pihak manapun yang bermaksud memanfaatkannya.

Yogyakarta, Oktober 2016

TORNADO
NIM 141202586

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--------------------------------------|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| PERNYATAAN | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| ABSTRAKSI | x |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 6 |
| C. Pertanyaan Penelitian | 7 |
| D. Tujuan penelitian | 7 |
| E. Manfaat Penelitian | 8 |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Motivasi | 9 |
| B. Disiplin Taruna | 12 |
| C. Kinerja Taruna | 18 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Desain Penelitian | 20 |
| B. Subyek dan Obyek Penelitian | 20 |
| C. Lokasi dan Waktu Penelitian | 21 |

| | | |
|--------|----------------------------------|----|
| | D. Teknik Pengumpulan Data | 22 |
| | E. Metode Analisis Data | 23 |
| BAB IV | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| | A. Deskripsi Data | 30 |
| | B. Pembahasan | 58 |
| BAB V | SIMPULAN DAN SARAN | |
| | A. Simpulan | 64 |
| | B. Saran | 65 |
| | DAFTAR PUSTAKA | |

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 3.1 model Miles dan Huberman | 29 |
| Gambar 4.1 Lambang AKMIL | 35 |
| Gambar 4.2. Taruna/Taruni | 39 |

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

ABSTRAK

Lingkungan militer yang ada di Akmil Magelang secara langsung menuntut setiap orang atau Anggota Resimen Taruna yang terlibat di dalamnya untuk memiliki jiwa militer. Budaya disiplin, loyalitas, integritas, senioritas dan sebagainya, pada akhirnya mengarah pada satu hal yakni komitmen organisasi. Komitmen yang kuat terhadap organisasi ditunjukkan dengan sikap disiplin yang munculkan Anggota Resimen Taruna di lingkungan Akmil Magelang dengan motivasi yang kuat. Hal ini terlihat dari sikap loyalitas yang kuat dan totalitas yang ditunjukkan bagi perkembangan Akmil. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja ditinjau dari disiplin dan motivasi kerja anggota Resimen Taruna Akademi Militer Magelang masih kurang optimal dan untuk mengetahui upaya apa yang akan dikembangkan dalam meningkatkan kinerja ditinjau dari disiplin dan motivasi Anggota Resimen Taruna Akademi Militer Magelang.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif sering disebut dengan penelitian naturalistik, etnografik, studi kasus atau fenomenologi. Penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan tentang orang-orang atau perilaku yang dapat diamati.

Hasil penelitian menunjukkan kinerja ditinjau dari disiplin dan motivasi anggota Resimen Taruna masih kurang optimal karena kurangnya pemahaman peraturan Taruna, faktor usia dan kebiasaan, padahal peraturan kehidupan Taruna (perdupstar) merupakan salah satu dasar hukum penegakkan disiplin dan tata tertib kehidupan taruna yang bersumber dari perangkat nilai-nilai dasar. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja Resimen Taruna Akmil Magelang, adalah upaya intrinsik atau dari dalam diri Taruna dengan cara memahami sepenuhnya tentang aturan dan tata tertib yang diberlakukan bagi Taruna, melakukan kegiatan-kegiatan positif seperti ibadah atau berolahraga, bila terdapat waktu luang upayakan untuk membaca materi perkuliahan atau buku yang berhubungan dengan penerapan tugas nantinya sebagai perwira TNI AD, dan apabila melihat rekan yang melakukan pelanggaran agar diingatkan. Kemudian upaya dari sektor ekstrinsik atau luar Taruna adalah mengadakan kegiatan pembinaan potensi yang terjadwal oleh senat korps taruna seperti brass band, drum band dan lainnya, kegiatan diskusi kelompok yang terjadwal, sesuai program dari senat Resimen Taruna, kegiatan deputasi ke rumah pejabat-pejabat Akademi Militer untuk mendapatkan pencerahan dari pejabat Akademi Militer sehingga motivasi untuk berkinerja tinggi dapat terbangun senantiasa, dan mengaktifkan tim-tim yang sudah ada dalam senat Resimen Taruna seperti tim mushola, tim olah raga, English club dan lainnya.

Kata Kunci : *Kinerja, Disiplin, Motivasi*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berbagai organisasi, dan lembaga tentunya ingin mendapatkan kinerja Taruna yang baik dalam setiap bidang masing-masing. Dalam pemeliharaan dan pengelolaan sumber daya manusia sendiri tentu harus mendapat perhatian yang lebih. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang berperan penting untuk kelangsungan organisasi. Langkah yang dilakukan untuk mendapatkan kinerja Taruna yang memuaskan antara lain dengan melakukan motivasi kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik.

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja. Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Tingkat pendidikan Taruna sangatlah mempengaruhi kinerjanya, karena dengan pendidikan orang lebih mempunyai wawasan yang lebih luas dan umumnya tingkat pergaulannya juga lebih luas. (Mangkunegara, 2001)

Pada berbagai aspek khususnya berorganisasi, faktor sumber daya manusia menjadi masalah di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, organisasi berharap agar dapat bertahan di persaingan yang semakin sengit agar memperoleh hasil terbaik khususnya di kinerja

Taruna agar mendapatkan kesuksesan. Tentunya diperlukan suatu proses yang panjang untuk mendapatkan kesuksesan tersebut. Kinerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap citra organisasi. Atasan berperan penting untuk menumbuhkan motivasi bagi para anggotanya karena jika tidak ada dorongan maka para Tarunanya tidak bisa memacu dirinya sendiri untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Mathis dan Jackson (2006:113) menjelaskan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja Taruna adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya. Kinerja Taruna sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana Taruna dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Kinerja sumber daya manusia atau *Job Performance*, merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang Taruna dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:67). Selanjutnya Hasibuan (2012: 42) menjelaskan Kinerja Taruna adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari dua faktor yaitu: kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang

pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas maka semakin tinggi pulalah tingkat keberhasilan pekerja tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2001: 65) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Sikap Mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja). Sikap mental yang dimiliki seorang Taruna akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mencerminkan kinerja yang dihasilkan oleh Taruna. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan organisasi, Taruna dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti Taruna sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2012: 198). Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penerapan disiplin seperti: Ketepatan waktu, menggunakan peralatan dengan baik, tanggung jawab yang tinggi.

Berbagai Lembaga pendidikan tentunya ingin mendapatkan kinerja Taruna yang baik dalam setiap bidang masing-masing. Dalam pemeliharaan dan pengelolaan sumber daya manusia sendiri tentu harus mendapat perhatian yang lebih. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang berperan penting untuk kelangsungan organisasi. Langkah yang dilakukan untuk mendapatkan kinerja Taruna yang memuaskan antara lain dengan melakukan motivasi kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik.

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja. Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Tingkat pendidikan Taruna sangatlah

mempengaruhi kinerjanya, karena dengan pendidikan orang lebih mempunyai wawasan yang lebih luas dan umumnya tingkat pergaulannya juga lebih luas.

Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Mathis dan Jackson (2006:113) menjelaskan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja Taruna adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya. Kinerja Taruna sering diartikan sebagai pencapaian tugas, di mana Taruna dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Resimen Taruna Akademi Militer Magelang berusaha untuk meningkatkan kinerja anggotanya melalui penelitian terhadap upaya peningkatan kinerja anggota ditinjau motivasi kerja, disiplin kerja yang dialami oleh anggotanya. Akademi Militer (Akmil) adalah sekolah pendidikan TNI Angkatan Darat di Kota Magelang, Jawa Tengah, Indonesia. Akademi Militer mencetak Perwira TNI Angkatan Darat. Secara organisasi, Akademi Militer berada di dalam struktur organisasi TNI Angkatan Darat, yang dipimpin oleh Gubernur Akademi Militer yang saat ini dijabat oleh Mayjen TNI Hartomo, S.IP. Wakil Gubernur Akademi Militer yang saat ini dijabat oleh Brigjen TNI Wisnoe Prasetya Budi, S.IP, M.M. Mako Akademi Militer berada di Jl. Gatot Subroto, Magelang, Jawa Tengah.

Akademi Militer (Akmil) merupakan lembaga pendidikan khusus yang memiliki tugas pokok membentuk Taruna (peserta didik di Akmil) agar menjadi Perwira Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI-AD) yang memiliki sikap dan perilaku sebagai prajurit Saptamarga, jasmani yang samapta, memiliki pengetahuan dan keterampilan dasar golongan perwira dengan kualifikasi akademis program Diploma IV Pertahanan. Akmil di Indonesia hanya ada satu yakni berlokasi di wilayah Kota Magelang. Guna mencapai pengetahuan dan keterampilan dasar tersebut, Akmil menerapkan berbagai kebijakan yang diharapkan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan para Taruna di bidang akademis maupun umum.

Lingkungan militer yang ada di Akmil Magelang secara langsung menuntut setiap orang atau Anggota Resimen Taruna yang terlibat di dalamnya untuk memiliki jiwa militer. Budaya disiplin, loyalitas, integritas, senioritas dan sebagainya, pada akhirnya mengarah pada satu hal yakni komitmen organisasi. Komitmen yang kuat terhadap organisasi ditunjukkan dengan sikap disiplin yang munculkan Anggota Resimen Taruna di lingkungan Akmil Magelang dengan motivasi yang kuat. Hal ini terlihat dari sikap loyalitas yang kuat dan totalitas yang ditunjukkan bagi perkembangan Akmil.

Dalam upaya memperoleh hasil didik yang optimal perlu adanya suatu kegiatan melalui bimbingan dan pengasuhan (bimsuh) yang mengarah pada pembentukan disiplin Taruna dan Motivasi yang tinggi. Berdasarkan observasi pendahuluan diketahui bahwa terkadang peningkatan kinerja Taruna masih

dihadapkan pada beberapa kendala yang ada dalam penyelenggaraan proses belajar mengajar, baik yang diakibatkan dari faktor intern maupun ekstern. Kendala tersebut antara lain :

1. Terbatasnya jumlah pengasuh ditambah lagi apabila pengasuh mendapat penugasan kedinasan ke luar dari Akademi TNI yang kesemuanya berdampak pada pengawasan dan pembimbingan menjadi tidak maksimal.
2. Kurangnya pemahaman peraturan Taruna tata tertib yang diberlakukan sehingga taruna masih kurang mengerti sepenuhnya mana perbuatan yang dilarang maupun tidak dilarang
3. Faktor usia dan kebiasaan budaya disiplin dalam setiap kegiatannya.

Resimen Taruna di lingkungan Akmil Magelang diharapkan mulai berlatih untuk membiasakan budaya disiplin dan mempunyai motivasi yang tinggi, sehingga tidak akan terjadi tindakan pemecatan yang selama ini pernah terjadi karena pada aspek sikap perilaku atau karena tindak asusila. Hal seperti ini sama sekali tidak diharapkan Taruna melakukan pelanggaran aturan, karena mereka adalah para pemuda dan pemudi terpilih yang mental dan moralnya dibangun untuk menjadi prajurit TNI yang baik. Para taruna Akmil dibentuk untuk memiliki pendirian kuat, jiwa tegar, dan perilaku yang tangguh, serta tidak melakukan hal-hal di luar kepatutan. Jadi upacara pemberhentian taruna sebagai bentuk hukuman disiplin karena pelanggaran fatal yang dilakukan dan tidak bisa ditoleransi oleh lembaga.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini berjudul “Upaya Peningkatan Kinerja Ditinjau dari Disiplin dan Motivasi Anggota Resimen Taruna Akademi Militer Magelang”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diambil permasalahan bahwa kinerja anggota Resimen Taruna Akademi Militer Magelang ditinjau dari disiplin dan motivasi masih kurang optimal.

C. Pertanyaan Penelitian

1. Mengapa kinerja ditinjau dari disiplin dan motivasi anggota Resimen Taruna Akademi Militer Magelang masih kurang optimal?
2. Upaya apa yang akan dikembangkan dalam meningkatkan kinerja ditinjau dari disiplin dan motivasi Anggota Resimen Taruna Akademi Militer Magelang?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kinerja ditinjau dari disiplin dan motivasi kerja anggota Resimen Taruna Akademi Militer Magelang masih kurang optimal.
2. Untuk mengetahui upaya apa yang akan dikembangkan dalam meningkatkan kinerja ditinjau dari disiplin dan motivasi Anggota Resimen Taruna Akademi Militer Magelang.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi teori terutama mengenai peningkatan kinerja Anggota Resimen Taruna Akademi Militer.
- b. Sebagai masukan bagi peneliti berikutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan gambaran tentang upaya meningkatkan upaya untuk meningkatkan kinerja anggota Resimen Taruna Akademi Militer Magelang ditinjau dari disiplin dan motivasi kerja.
- b. Memberikan masukan mengenai upaya yang akan dikembangkan dalam meningkatkan kinerja Anggota Resimen Taruna Akademi Militer Magelang.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *movere*, yang berarti bergerak (*move*). Motivasi menjelaskan apa yang membuat orang melakukan sesuatu, membuat mereka tetap melakukannya, dan membantu mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas. Hal ini berarti bahwa konsep motivasi digunakan untuk menjelaskan keinginan berperilaku, arah perilaku (pilihan), intensitas perilaku (usaha, berkelanjutan), dan penyelesaian atau prestasi yang sesungguhnya (Pintrich, 2003).

Menurut Santrock, motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya, perilaku yang memiliki motivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah, dan bertahan lama (Santrock, 2007).

Dalam kegiatan belajar, maka motivasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan daya penggerak di dalam diri siswa yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar dan memberikan arah pada kegiatan belajar, sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subjek belajar itu dapat tercapai (Sardiman, 2000).

Sejalan dengan pernyataan Santrock di atas, Brophy (2004) menyatakan bahwa motivasi belajar lebih mengutamakan respon kognitif, yaitu kecenderungan siswa untuk mencapai aktivitas akademis yang bermakna dan bermanfaat serta

mencoba untuk mendapatkan keuntungan dari aktivitas tersebut. Siswa yang memiliki motivasi belajar akan memperhatikan pelajaran yang disampaikan, membaca materi sehingga bisa memahaminya, dan menggunakan strategi-strategi belajar tertentu yang mendukung

Selain itu, siswa juga memiliki keterlibatan yang intens dalam aktivitas belajar tersebut, rasa ingin tahu yang tinggi, mencari bahan-bahan yang berkaitan untuk memahami suatu topik, dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Siswa yang memiliki motivasi belajar akan bergantung pada apakah aktivitas tersebut memiliki isi yang menarik atau proses yang menyenangkan. Intinya, motivasi belajar melibatkan tujuan-tujuan belajar dan strategi yang berkaitan dalam mencapai tujuan belajar tersebut (Brophy, 2004).

Menurut Mc. Donald (dalam Sardiman 2007: 73), menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampaknya akan menyangkut kegiatan fisik manusia; motivasi ditandai dengan munculnya rasa/*feeling* yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkah laku manusia; motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Terdapat dua aspek dalam teori motivasi belajar yang dikemukakan oleh Santrock (2007), yaitu:

1. Motivasi ekstrinsik, yaitu melakukan sesuatu untuk mendapatkan sesuatu yang lain (cara untuk mencapai tujuan).

Motivasi ekstrinsik sering dipengaruhi oleh insentif eksternal seperti imbalan dan hukuman. Misalnya, murid belajar keras dalam menghadapi ujian untuk mendapatkan nilai yang baik. Terdapat dua kegunaan dari hadiah, yaitu sebagai insentif agar mau mengerjakan tugas, dimana tujuannya adalah mengontrol perilaku siswa, dan mengandung informasi tentang penguasaan keahlian.

2. Motivasi intrinsik, yaitu motivasi internal untuk melakukan sesuatu demi sesuatu itu sendiri (tujuan itu sendiri). Misalnya, murid belajar menghadapi ujian karena dia senang pada mata pelajaran yang diujikan itu. Murid termotivasi untuk belajar saat mereka diberi pilihan, senang menghadapi tantangan yang sesuai dengan kemampuan mereka, dan mendapat imbalan yang mengandung nilai informasional tetapi bukan dipakai untuk kontrol, misalnya guru memberikan pujian kepada siswa.

Terdapat dua jenis motivasi intrinsik, yaitu:

- a. Motivasi intrinsik berdasarkan determinasi diri dan pilihan personal. Dalam pandangan ini, murid ingin percaya bahwa mereka melakukan sesuatu karena kemauan sendiri, bukan karena kesuksesan atau imbalan eksternal.

Minat intrinsik siswa akan meningkat jika mereka mempunyai pilihan dan peluang untuk mengambil tanggung jawab personal atas pembelajaran mereka.

- b. Motivasi intrinsik berdasarkan pengalaman optimal. Pengalaman optimal kebanyakan terjadi ketika orang merasa mampu dan berkonsentrasi penuh saat melakukan suatu aktivitas serta terlibat dalam tantangan yang mereka anggap tidak terlalu sulit tetapi juga tidak terlalu mudah.

B. Disiplin Taruna

Kata kedisiplinan berasal dari bahasa Latin yaitu *discipulus*, yang berarti mengajari atau mengikuti yang dihormati. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2007), menyatakan bahwa disiplin adalah:

1. Tata tertib (di sekolah, di kantor, kemiliteran, dan sebagainya).
2. Ketaatan (kepatuhan) pada peraturan tata tertib.
3. Bidang studi yang memiliki objek dan sistem tertentu.

Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengannya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya (Priodarminto, 1994).

Menurut Ekosiswoyo dan Rachman (2000), kedisiplinan hakikatnya adalah sekumpulan tingkah laku individu maupun masyarakat yang mencerminkan rasa ketaatan, kepatuhan, yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan. Menurut Arikunto (1990), di dalam pembicaraan kedisiplinan dikenal dua istilah yang pengertiannya hampir sama tetapi pembentukannya secara berurutan.

Kedua istilah itu adalah disiplin dan ketertiban, ada juga yang menggunakan istilah siasat dan ketertiban. Ketertiban menunjuk pada kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan dan tata tertib karena didorong oleh sesuatu dari luar misalnya karena ingin mendapat pujian dari atasan. Selanjutnya pengertian disiplin atau siasat menunjuk pada kepatuhan seseorang dalam mengikuti tata tertib karena didorong kesadaran yang ada pada kata hatinya (Arikunto, 1990).

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai serangkaian aktivitas / latihan yang dirancang karena dianggap perlu dilaksanakan untuk dapat mencapai sasaran tertentu (Sukadji, 2000). Kedisiplinan merupakan sikap atau perilaku yang menggambarkan kepatuhan kepada suatu aturan atau ketentuan. Kedisiplinan juga berarti suatu tuntutan bagi berlangsungnya kehidupan yang sama, teratur dan tertib, yang dijadikan syarat mutlak bagi berlangsungnya suatu kemajuan dan perubahan- perubahan ke arah yang lebih baik (Budiono, 2006). Santoso (2004)

menyatakan bahwa kedisiplinan adalah sesuatu yang teratur, misalnya disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan berarti bekerja secara teratur.

Kedisiplinan berkenaan dengan kepatuhan dan ketaatan seseorang atau kelompok orang terhadap norma-norma dan peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan dibentuk serta berkembang melalui latihan dan pendidikan sehingga terbentuk kesadaran dan keyakinan dalam dirinya untuk berbuat tanpa paksaan. Kedisiplinan adalah suatu sikap yang mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap aturan (Moenir, 1999). Kedisiplinan merupakan suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 1999).

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah suatu sikap dan perilaku yang mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap peraturan, tata tertib, norma-norma yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

1. Tujuan kedisiplinan

Gaustad (1992) mengemukakan bahwa kedisiplinan memiliki 2 (dua) tujuan, yaitu memberi kenyamanan pada para siswa dan staf (guru) serta menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar. Subari (1994) berpendapat bahwa kedisiplinan mempunyai tujuan untuk penurunan

terhadap suatu peraturan dengan kesadaran sendiri untuk terciptanya peraturan itu.

Menurut Durkeim (1995), kedisiplinan mempunyai tujuan ganda yaitu mengembangkan suatu peraturan tertentu dalam tindak tanduk manusia dan memberinya suatu sasaran tertentu dan sekaligus membatasi cakupannya. Tujuan kedisiplinan adalah perkembangan dari pengembangan diri sendiri dan pengarahannya sendiri tanpa pengaruh atau kendali dari luar. Kedisiplinan adalah suatu latihan batin yang tercermin dalam tingkah laku yang bertujuan agar orang selalu patuh pada peraturan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan anak didik mendisiplinkan diri dalam mentaati peraturan sekolah sehingga proses belajar mengajar berjalan dengan lancar dan memudahkan pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, anak didik perlu dibimbing atau ditunjukkan mana perbuatan yang melanggar tata tertib dan mana perbuatan yang menunjang terlaksananya proses belajar mengajar dengan baik.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan kedisiplinan adalah memberi kenyamanan pada para siswa dan staf (guru) serta menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar serta perkembangan dari pengembangan diri sendiri dan pengarahannya sendiri tanpa pengaruh atau kendali dari luar.

2. Fungsi kedisiplinan

Fungsi kedisiplinan menurut Tu'u (2004) adalah:

- a. Menata kehidupan bersama Kedisiplinan sekolah berguna untuk meniadakan siswa bahwa dirinya perlu menghargai orang lain dengan cara menaati dan mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga tidak akan merugikan pihak lain dan hubungan dengan sesama menjadi baik dan lancar.
- b. Membangun kepribadian Pertumbuhan kepribadian seseorang biasanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Disiplin yang diterapkan di masing-masing lingkungan tersebut memberi dampak bagi pertumbuhan kepribadian yang baik. Oleh karena itu, dengan disiplin seseorang akan terbiasa mengikuti, mematuhi aturan yang berlaku dan kebiasaan itu lama kelamaan masuk ke dalam dirinya serta berperan dalam membangun kepribadian yang baik.
- c. Melatih kepribadian Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui latihan. Demikian juga dengan kepribadian yang tertib, teratur dan patuh perlu dibiasakan dan dilatih.
- d. Pemaksaan Kedisiplinan dapat terjadi karena adanya pemaksaan dan tekanan dari luar, misalnya ketika seorang siswa yang kurang disiplin masuk ke satu sekolah yang berdisiplin baik, terpaksa harus mematuhi tata tertib yang ada di sekolah tersebut.

- e. Hukuman Tata tertib biasanya berisi hal-hal positif dan sanksi atau hukuman bagi yang melanggar tata tertib tersebut.
 - f. Menciptakan lingkungan yang kondusif Kedisiplinan berfungsi mendukung terlaksananya proses dan kegiatan pendidikan agar berjalan lancar dan memberi pengaruh bagi terciptanya sekolah sebagai lingkungan pendidikan yang kondusif bagi kegiatan pembelajaran.
3. Cara terbentuknya kedisiplinan

Menurut Lembaga Ketahanan Nasional (1997), kedisiplinan dapat terjadi dengan cara:

- a. Disiplin tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan harus ditumbuhkan, dikembangkan dan diterapkan dalam semua aspek menerapkan sanksi serta dengan bentuk ganjaran dan hukuman.
- b. Disiplin seseorang adalah produk sosialisasi sebagai hasil interaksi dengan lingkungannya, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar.
- c. Dalam membentuk disiplin, ada pihak yang memiliki kekuasaan lebih besar, sehingga mampu mempengaruhi tingkah laku pihak lain ke arah tingkah laku yang diinginkannya. Sebaliknya, pihak lain memiliki ketergantungan pada pihak pertama, sehingga ia bisa menerima apa yang diajarkan kepadanya.

C. Kinerja Taruna

Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang Taruna dalam menjalankan tugas. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi. Hasil kerja yang dimaksud dapat berupa hasil kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dicapai seorang Taruna dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Tohardi (2002) juga berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja di dalam sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan).

Kinerja (*Performance*) merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh Taruna yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap Taruna atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu syarat untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan agar kinerja Taruna dapat ditingkatkan.

Namun dalam hal ini, peningkatan kinerja bukanlah hal yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhi tingginya kinerja seseorang. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM tiap satuan periode dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Kinerja Taruna merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi

untuk mencapai tujuan sehingga berbagai usaha harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian dari tujuan yang telah direncanakan.

Tika (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Pendapat lain dari Manullang (2002) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh Taruna sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja Taruna merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan sehingga berbagai usaha harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian dari tujuan yang telah direncanakan.

Menurut Tohardi (2002), kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja di dalam sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan di mana hasil kerja tersebut ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif berbeda dengan penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif sering disebut dengan penelitian naturalistik, etnografik, studi kasus atau fenomenologi. Penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan tentang orang-orang atau perilaku yang dapat diamati. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka (Depdiknas, 2007).

Penelitian kualitatif umumnya mengambil sampel lebih kecil, dan pengambilannya cenderung memilih yang *purposif* daripada acak. Penelitian kualitatif lebih mengarah ke penelitian proses daripada produk; dan biasanya membatasi pada satu kasus.

Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan (transkrip). Bentuk lain data kualitatif adalah gambar yang diperoleh melalui pemotretan.

B. Subyek dan Obyek Penelitian

Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi oleh

Spradley dinamakan “*Social Situation*” atau situasi social yang terdiri atas tiga elemen yaitu : tempat (*place*), pelaku (*actors*), dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis. (Sugiyono, 2010).

Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan populasi karena penelitian kualitatif berangkat dari kasus tertentu yang ada pada situasi social tertentu dan hasil kajiannya tidak akan diberlakukan ke populasi, tetapi ditransferkan ke tempat lain pada situasi social yang memiliki kesamaan dengan situasi social pada kasus yang dipelajari.

Sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi sebagai narasumber atau partisipan, informan, teman dan Taruna dalam penelitian. (Sugiyono, 2010), sehingga di dalam penelitian ini :

1. Subyek Penelitian

Dalam penelitian ini, subyek penelitiannya 3 orang Tenaga Pendidik (Gadik) dan 4 orang anggota Resimen Taruna Akademi Militer Magelang sejumlah 7 orang.

2. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah Upaya Peningkatan Kinerja Anggota Resimen Taruna Militer Magelang Ditinjau dari Disiplin dan Motivasi Kerja.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian adalah Resimen Taruna Militer Magelang yang berlokasi

di Jalan, Gatot Soebroto Magelang 56123 Jawa Tengah.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan berlangsung selama kurang lebih dua bulan, yaitu dari bulan Juni sampai Agustus 2016.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang akurat dan objektif maka dilakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dilapangan melalui sumber, dimana biasanya dilakukan dalam dua cara yakni :

- a. Observasi (Pengamatan), yaitu penulis mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti yaitu kinerja anggota Resimen Taruna Akademi Militer Magelang.
- b. Interview (Wawancara), yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan serangkaian tanya jawab terhadap beberapa sumber yang dianggap relevan dengan data yang ingin diperoleh. Wawancara dilakukan kepada Tenaga Pendidik (Gadik) dan anggota Resimen Taruna Akademi Militer Magelang sejumlah 7 orang.

2. Data Sekunder

Kepustakaan yaitu dengan mencari data yang diperoleh melalui studi pustaka

dengan mencari dan membaca literatur, buku-buku bacaan dan tulisan ilmiah yang berkaitan dan relevan dengan objek penelitian yang hendak diteliti.

E. Metode Analisa Data

Metode analisa data untuk mengetahui kinerja ditinjau dari disiplin dan motivasi kerja anggota Resimen Taruna Akademi Militer Magelang serta upaya yang akan dikembangkan dalam meningkatkan Anggota Resimen Taruna Akademi Militer Magelang menggunakan adalah metode Miles dan Huberman. Miles dan Huberman (2007), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Ukuran kejenuhan data ditandai dengan tidak diperolehnya lagi data atau informasi baru. Aktivitas dalam analisis meliputi reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) serta penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing / verification*).

Analisis data kualitatif model Miles dan Huberman terdapat 3 (tiga) tahap:

1. Tahap Reduksi Data

Sejumlah langkah analisis selama pengumpulan data menurut Miles dan Huberman adalah :

- a. Meringkaskan data kontak langsung dengan orang, kejadian dan situasi di lokasi penelitian. Pada langkah pertama ini termasuk pula memilih dan meringkas dokumen yang relevan.

b. Pengkodean.

Pengkodean hendaknya memperhatikan setidaknya-tidaknya empat hal :

- 1) Digunakan simbol atau ringkasan.
- 2) Kode dibangun dalam suatu struktur tertentu.
- 3) Kode dibangun dengan tingkat rinci tertentu
- 4) Keseluruhannya dibangun dalam suatu sistem yang integratif.

c. Dalam analisis selama pengumpulan data adalah pembuatan catatan obyektif. Peneliti perlu mencatat sekaligus mengklasifikasikan dan mengedit jawaban atau situasi sebagaimana adanya, faktual atau obyektif-deskriptif.

d. Membuat catatan reflektif.

Menuliskan apa yang terangan dan terfikir oleh peneliti dalam sangkut paut dengan catatan obyektif tersebut diatas. Harus dipisahkan antara catatan obyektif dan catatan reflektif.

e. Membuat catatan marginal.

Miles dan Huberman memisahkan komentar peneliti mengenai substansi dan metodologinya. Komentar substansial merupakan catatan marginal.

f. Penyimpanan data.

Untuk menyimpan data setidaknya-tidaknya ada tiga hal yang perlu diperhatikan :

- 1) Pemberian label

- 2) Mempunyai format yang uniform dan normalisasi tertentu
 - 3) Menggunakan angka indeks dengan sistem terorganisasi baik.
- g. Analisis data selama pengumpulan data merupakan pembuatan memo. Memo yang dimaksud Miles dan Huberman adalah teoritisasi ide atau konseptualisasi ide, dimulai dengan pengembangan pendapat atau porposisi.
- h. Analisis antarlokasi.
- Ada kemungkinan bahwa studi dilakukan pada lebih dari satu lokasi atau dilakukan oleh lebih satu staf peneliti. Pertemuan antar peneliti untuk menuliskan kembali catatan deskriptif, catatan reflektif, catatan marginal dan memo masing-masing lokasi atau masing-masing peneliti menjadi yang konform satu dengan lainnya, perlu dilakukan.
- i. Pembuatan ringkasan sementara antar lokasi.
- Isinya lebih bersifat matriks tentang ada tidaknya data yang dicari pada setiap lokasi.

Mencermati penjelasan di atas, seorang peneliti dituntut memiliki kemampuan berfikir sensitif dengan kecerdasan, keluasan serta kedalaman wawasan yang tertinggi. Berdasarkan kemampuan tersebut peneliti dapat melakukan aktivitas reduksi data secara mandiri untuk mendapatkan data yang mampu menjawab pertanyaan penelitian. Bagi peneliti pemula, proses reduksi data dapat dilakukan dengan mendiskusikan pada teman atau orang lain yang

dipandang ahli. Melalui diskusi tersebut diharapkan wawasan peneliti akan berkembang, data hasil reduksi lebih bermakna dalam menjawab pertanyaan penelitian.

2. Tahap Penyajian Data/ Analisis Data Setelah Pengumpulan Data

Pada tahap ini peneliti banyak terlibat dalam kegiatan penyajian atau penampilan (*display*) dari data yang dikumpulkan dan dianalisis sebelumnya, mengingat bahwa peneliti kualitatif banyak menyusun teks naratif. Display adalah format yang menyajikan informasi secara tematik kepada pembaca. Miles dan Huberman (2007) memperkenalkan dua macam format, yaitu : diagram konteks (*context chart*) dan matriks.

Penelitian kualitatif biasanya difokuskan pada kata-kata, tindakan-tindakan orang yang terjadi pada konteks tertentu. Konteks tersebut dapat dilihat sebagai aspek relevan segera dari situasi yang bersangkutan, maupun sebagai aspek relevan dari sistem sosial dimana seseorang berfungsi (ruang kelas, sekolah, departemen, keluarga, agen, masyarakat lokal), sebagai ilustrasi dapat dibaca Miles dan Huberman (2007).

Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisirkan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga makin mudah dipahami dan merencanakan kerja penelitian selanjutnya. Pada langkah ini peneliti berusaha menyusun data yang relevan sehingga menjadi informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu. Prosesnya dapat dilakukan dengan cara menampilkan data,

membuat hubungan antar fenomena untuk memaknai apa yang sebenarnya terjadi dan apa yang perlu ditindaklanjuti untuk mencapai tujuan penelitian. Penyajian data yang baik merupakan satu langkah penting menuju tercapainya analisis kualitatif yang valid dan handal.

Miles and Huberman (2007) menyatakan : "*the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*" / yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Miles dan Huberman membantu para peneliti kualitatif dengan model-model penyajian data yang analog dengan model-model penyajian data kuantitatif statis, dengan menggunakan tabel, grafiks, matriks dan sebagainya; bukan diisi dengan angka-angka melainkan dengan kata atau *phase* verbal.

Selanjutnya disarankan dalam melakukan display data, selain dengan teks yang naratif juga dapat berupa : bagan, hubungan antar kategori, diagram alur (*flow chart*), *pictogram*, dan sejenisnya. Kesimpulan yang dikemukakan ini masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya.

Penyajian data (display) dalam penelitian ini dipaparkan/deskripsikan analisis lingkungan internal untuk menemukan kekuatan dan kelemahan. Kemudian analisis lingkungan eksternal untuk menemukan peluang dan ancaman.

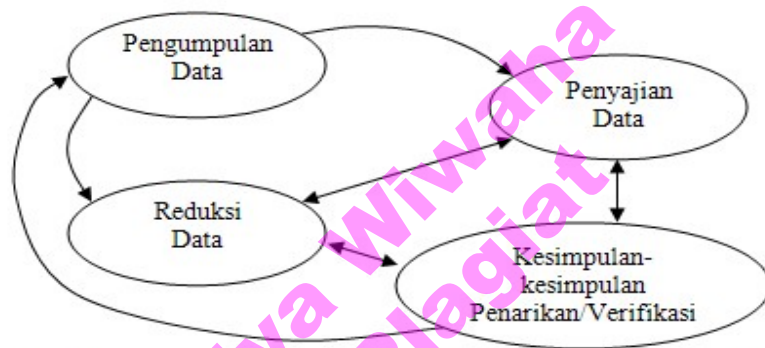
3. Tahap Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Langkah selanjutnya adalah tahap penarikan kesimpulan berdasarkan temuan dan melakukan verifikasi data. Seperti yang dijelaskan di atas bahwa kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya. Proses untuk mendapatkan bukti-bukti inilah yang disebut sebagai verifikasi data. Apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang kuat dalam arti konsisten dengan kondisi yang ditemukan saat peneliti kembali ke lapangan maka kesimpulan yang diperoleh merupakan kesimpulan yang kredibel.

Langkah verifikasi yang dilakukan peneliti sebaiknya masih tetap terbuka untuk menerima masukan data, walaupun data tersebut adalah data yang tergolong tidak bermakna. Namun demikian peneliti pada tahap ini sebaiknya telah memutuskan antara data yang mempunyai makna dengan data yang tidak diperlukan atau tidak bermakna. Data yang dapat diproses dalam analisis lebih lanjut seperti absah, berbobot, dan kuat sedang data lain yang tidak menunjang lemah, dan menyimpang jauh dari kebiasaan harus dipisahkan. Dengan mengkonfirmasi makna setiap data yang diperoleh dengan menggunakan satu cara atau lebih, diharapkan peneliti memperoleh informasi yang dapat digunakan untuk mendukung tercapainya tujuan penelitian. Penarikan kesimpulan penelitian kualitatif diharapkan merupakan temuan baru yang belum pernah ada. Temuan

tersebut dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya remang-remang atau gelap menjadi jelas setelah diteliti. Temuan tersebut berupa hubungan kausal atau interaktif, bisa juga berupa hipotesis atau teori.

Analisis data kualitatif model Miles dan Huberman dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1 model Miles dan Huberman
Sumber Miles dan Huberman (2007)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum Lokasi

Akademi Militer (Akmil) adalah sekolah pendidikan TNI Angkatan Darat di Kota Magelang, Jawa Tengah, Indonesia. Akademi Militer mencetak Perwira TNI Angkatan Darat. Secara organisasi, Akademi Militer berada di dalam struktur organisasi TNI Angkatan Darat, yang dipimpin oleh Gubernur Akademi Militer yang saat ini dijabat oleh Mayor TNI Hartomo, S.IP. Wakil Gubernur Akademi Militer yang saat ini dijabat oleh Brigjen TNI Wisnoe Prasetya Budi, S.IP, MM

Mako Akademi Militer berada di Jl. Gatot Subroto, Magelang, Jawa Tengah.

a. Kurikulum

Pendidikan Akmil ditempuh dalam 4 tahun. Dengan rincian Pendidikan Dasar Keprajuritan Chandradimuka yang dilaksanakan bersama Taruna AAL dan AAU selama 1 tahun, tingkat I s/d tingkat IV selama 4 tahun. Taruna/Taruni Akmil berhak menyangand predikat sebagai Sarjana Terapan Pertahanan (S.ST.Han). Calon Taruna Akmil merupakan lulusan SMA atau MA (IPA dan IPS untuk Taruna, IPA dan IPS untuk Taruni). Akmil merupakan pendidikan ikatan dinas yang dibiayai oleh negara.

b. Sejarah

Sejarah Akademi Militer (Akml) bermula dari didirikannya *Militaire Academie* (MA) Yogyakarta pada tanggal 31 Oktober 1945, atas perintah Kepala Staf Umum Tentara Keamanan Rakyat, Letnan Jenderal TNI Oerip Soemohardjo. Pada tahun 1950, MA Yogyakarta setelah meluluskan dua angkatan, karena alasan teknis, ditutup untuk sementara dan Taruna angkatan ketiga menyelesaikan pendidikannya di KMA Breda, Nederland. Pada kurun waktu yang sama diberbagai tempat lain (Malang, Mojoagung, Jombang, Salatiga, Tangerang, Palembang, Bukit Tinggi, Brastagi, Prapat) didirikan Sekolah Perwira Darurat untuk memenuhi kebutuhan TNIAD / ABRI pada waktu itu.

Pada tanggal 1 Januari 1951 di Bandung didirikan SPGI AD (Sekolah Perwira Genie Angkatan Darat), dan pada tanggal 23 September 1956 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 November 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. Pada tahun 1961 Akademi Militer Nasional Magelang diintegrasikan dengan ATEKAD Bandung dengan nama Akademi Militer Nasional dan berkedudukan di Magelang. Mengingat 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).

Pada tanggal 1 April 1999 secara resmi Polri terpisah dari tiga angkatan lainnya, dan ABRI berubah menjadi TNI. Sejak itu pula Akademi Kepolisian terpisah dari AKABRI. Kemudian AKABRI berubah namanya menjadi Akademi TNI yang terdiri dari AKMIL, AAL, AAU. Berdasarkan Perppang Nomor :Perppang/28/V/2008 tanggal 12 Mei 2008 Pendidikan Dasar Keprajuritan Chandradimuka

dan Integratif Akademi TNI pola 12 bulan langsung dibawah Mako Akademi TNI. Kemudian AKMIL menyelenggarakan pendidikan khusus Taruna Angkatan Darat tingkat II, III dan IV.

Sejarah Akademi Militer (Akml) bermula dari didirikannya Militaire Academie (MA) Yogyakarta pada tanggal 31 Oktober 1945, atas perintah Kepala Staf Umum Tentara Keamanan Rakyat, Letnan Jenderal TNI Oerip Soemohardjo. Pada tahun 1950, MA Yogyakarta setelah meluluskan dua angkatan, karena alasan teknis, ditutup untuk sementara dan Taruna angkatan ketiga menyelesaikan pendidikannya di KMA Breda, Nederland. Pada kurun waktu yang sama diberbagai tempat lain (Malang, Mojoagung, Salatiga, Tangerang, Palembang, Bukit Tinggi, Brastagi, Prapat) didirikan Sekolah Perwira Darurat untuk memenuhi kebutuhan TNIAD / ABRI pada waktu itu.

Pada tanggal 1 Januari 1951 di Bandung didirikan SPGi AD (Sekolah Perwira Genie Angkatan Darat), dan pada tanggal 23 September 1956 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 masuk tahun 1957 ini dinyatakan sebagai Taruna AMN angkatan ke-4.

Pada tahun 1961 Akademi Militer Nasional Magelang diintegrasikan dengan ATEKAD Bandung dengan nama Akademi Militer Nasional dan berkedudukan di Magelang.

Mengingat 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 Udara, 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 Udara 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).

Pada tanggal 1 April 1999 secara resmi Polri terpisah dari tiga angkatan lainnya, dan ABRI berubah menjadi TNI. Sejak itu pula Akademi Kepolisian terpisah dari AKABRI. Kemudian AKABRI berubah namanya menjadi Akademi TNI yang terdiri dari AKMIL, AAL, AAU.

Berdasarkan Perppang Nomor : Perppang/ 28/ V/ 2008 tanggal 12 Mei 2008 Pendidikan Dasar Keprajuritan Chandradimuka dan Integratif Akademi TNI pola 12 bulan langsung dibawah Mako Akademi TNI. Kemudian AKMIL menyelenggarakan pendidikan khusus Taruna Angkatan Darat tingkat II, III dan IV.

c. Lambang



Gambar 4.1 Lambang AKMIL
Sumber : Profil AKMIL Magelang

Penjelasan :

- 1) Bintang bersudut lima di atas Kadga (Ponyard) melambangkan bahwa Taruna harus berjiwa Pancasila sebagai alat pemersatu bangsa, mempunyai nilai keluhuran yang sejati.
- 2) Kadga (Ponyard) melambangkan sifat seorang Taruna yang :

- a) Berjiwa kesatria yang selalu siap sedia menghadapi persoalan dan memiliki keluhuran Perwira sebagai Bhayangkari Negara.
 - b) Berdisiplin murni dan kuat dalam arti seluas-luasnya sesuai dengan sumpah, janji dan kode kehormatan yang akan dipegang teguh sampai ajal.
 - c) Jujur dan rela berkorban menolong sesama dengan menyampingkan keuntungan pribadi.
 - d) Waspada sebagai Perwira dalam sikap bertahan yang aktif, yang dilambangkan oleh Kadga terhunus menghadap ke bawah.
- 3) Buku terbuka melambangkan Taruna sebagai orang yang tekun menggali ilmu untuk memperoleh keahlian dan pengetahuan luas serta berkemampuan mengorganisasi. Mengambil keputusan selalu berdasarkan perhitungan yang masak, bijaksana dan positif.
- 4) Bunga teratai melambangkan Taruna sebagai tokoh yang :
- a) Berjiwa sosial dan kerakyatan tanpa memandang pangkat, kedudukan tetapi tumbuh bersatu dengan rakyat untuk menciptakan ketentraman dan kesejahteraan.
 - b) Mampu berdiri sendiri tanpa menggantungkan kepada siapapun.
- 5) Sebulir padi dengan tujuh butir padi dan tiga seloka berarti :

- a) Bulir dengan tujuh butir padi bermakna kesetiaan prajurit kepada Sapta Marga sebagai dasar kearah cita-cita kemakmuran dan keadilan dalam Negara yang merdeka dan berdaulat.
 - b) Tiga seloka melambangkan tiga unsur niat, tekad dan patrap sebagai kebulatan tekad dalam tindakan atau mengambil keputusan sehingga tidak pernah ragu-ragu atau menyesal kemudian.
- 6) Setangkai melati dengan lima kuncup dan tiga seloka berarti :
- a) Tangkai melati dengan lima kuncup melambangkan Taruna yang akan mekar sesuai dengan cita-cita dan menyalurkan cita-cita itu dengan kesetiaan kepada Pancasila dan sesuai dengan lima pasal Sumpah Prajurit.
 - b) Tiga seloka melambangkan tiga unsur yaitu Purwo, Madyo dan Wasono yang menjwai Taruna sebagai calon pemimpin, organisator, ahli strategi yang ulung dan matang serta dalam setiap tindakan selalu penuh dengan perhitungan, baik sebelum dan sesudah pekerjaan selesai.
- 7) Motto “Adhitakarya Mahatvairya Nagarabhakti” berarti :
- a) Adhitakarya. Mengkiaskan semangat belajar yang tinggi untuk mengejar pengetahuan berdasarkan keinsyafan atau berpengetahuan dan pandai, rajin dan giat serta berilmu dan beramal.
 - b) Mahatvairya. Bersifat keperwiraan, bersusila dan berani serta mengkiaskan Taruna yang bercita-cita luhur.

- c) Nagarabhakti. Berjiwa patriot, menjunjung Negara dengan gelora “Pro Patria” dan mengkiaskan Perwira dengan sifat-sifat yang luhur sebagai Bhayangkari Negara.

8) Tata Warna

- a) Hijau:Kemakmuran dan kesuburan
- b) Kuning:Kejayaan dan keagungan
- c) Putih:Kesucian dan kejujuran

2. Kinerja Ditinjau Dari Disiplin Dan Motivasi Kerja Anggota Resimen Taruna Akademi Militer Magelang

Organisasi TNI seperti AKMIL Magelang diharapkan mempersiapkan melalui pendidikan yang komprehensif, karena pendidikan merupakan sebuah investasi pengetahuan yang perlu terus diselenggarakan dalam rangka menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan Taruna dan Taruni Akademi TNI ini bersifat integratif untuk menyiapkan kader pemimpin TNI yang profesional dilandasi moralitas pejuang Sapta Marga. Oleh karena itu perlu upaya untuk menegakkan disiplin dan juga motivasi bagi anggota Resimen Taruna seperti penjelasan berikut ini :

1. Disiplin

Disiplin Taruna dilakukan dengan mengikuti mekanisme pengawasan dan pengendalian Taruna yang menjadi bagian terpenting dari pola Pengasuhan

Taruna. Karena pelaksanaan pengawasan dan pengendalian oleh Pengasuh Taruna dilakukan sepanjang waktu dimulai dari kegiatan pagi hari sampai dengan istirahat malam Taruna. Tidak ada satu kegiatan pun yang tidak disertai dengan pengawasan dan pengendalian oleh Pengasuh, sehingga setiap perkembangan Taruna bisa dipantau, dinilai, serta dievaluasi pelaksanaannya. Hal ini dimaksudkan sebagai pembiasaan anggota Resimen Taruna untuk disiplin sejak awal yang nantinya akan menjadi budaya ketika menjadi Perwira kelak.



Gambar 4.2. Taruna/Taruni
Sumber : Data Akmil Magelang

Pelaksanaan kegiatan disiplin ini diharapkan berjalan baik secara langsung maupun tidak langsung dilaksanakan oleh Taruna. Pada tahapan ini pulalah mekanisme *reward and punishment* dilakukan oleh Pengasuh. Kehidupan Taruna diatur dengan Peraturan Kehidupan Taruna (perduptar), yang berisi pedoman bertingkah laku khas Taruna Akademi TNI. Perduptar mengatur sanksi bagi setiap Taruna yang melakukan pelanggaran yang telah diatur didalam perduptar.

Kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian dalam penegakan disiplin yang dilakukan meliputi :

1) Tahap pembentukan sikap perilaku.

Pada tahap ini Taruna/Taruni diberikan kegiatan-kegiatan yang mengarah pada usaha penyesuaian terhadap pendidikan dan kehidupan biasa masyarakat kepada kehidupan dalam pendidikan militer. Kegiatan pada tahap ini dilaksanakan melalui kegiatan-kegiatan antara lain:

a) Masa Orientasi:

- Pemberian penjelasan tentang berbagai keharusan/larangan/sanksi yang berlaku, pembekalan yang akan diterima selama proses pendidikan, serta hak dan kewajiban Taruna/Taruni;
- Pengenalan lingkungan (Pangkalan, Organisasi, situasi dan kondisi masyarakat sekitar, dll); dan
- Penanaman awal sikap mental/perilaku militer, untuk menghapus sikap mental/perilaku sipil yang tidak sesuai dengan sendi-sendi kehidupan militer.

Pembiasaan – pembiasaan Disiplin :

- Sesuai dengan norma dan aturan, yakni sebagai seorang Militer pada umumnya; dan sebagai Taruna/Taruni Akademi TNI.
- Tertib, teratur dan bersih. Pemeliharaan ketertiban, keteraturan serta kebersihan diri sendiri dan lingkungan di mana taruna/taruni berada;

- Menepati waktu segala kegiatan yang telah dijadwalkan, sejak bangun pagi sampai istirahat malam
- Penerapan peraturan, Protap dan PUDD seperti waktu dan ketentuan bangun pagi; waktu dan ketentuan melaksanakan apel senam pagi, apel pagi, apel siang dan apel malam.; Waktu dan ketentuan melaksanakan makan seperti makan pagi, makan siang dan makan sore; Waktu dan ketentuan pakaian senam pagi, pakaian melaksanakan makan, pakaian saat belajar di kelas/di lapangan, pakaian olah raga dan pakaian yang digunakan pada waktu pesiar/iong weekend/cuti; Waktu dan ketentuan mengikuti pelajaran dan berobat; Waktu dan ketentuan korps raport; Waktu dan ketentuan serah terima piket, jaga kamar, jaga serambi dan ketua kelas; Waktu dan ketentuan pesiar/iong weekend/cuti; dan Ketentuan dalam melaksanakan ujian.

b) Tahap pengisian.

Pada tahap ini Taruna/Taruni diberikan pembekalan materi bimbingan dan pengasuhan yang mendukung pendidikan sesuai dengan yang ada pada kurikulum jadwal pelajaran;

c) Tahap pemantapan.

Pada tahap ini Taruna/Taruni diberikan pemantapan terhadap penguasaan materi yang diberikan sebelumnya. Kegiatan bimbingan dan pengasuhan diarahkan pada pemantapan dan pembulatan materi pengetahuan dan

keterampilan yang diterima dengan melakukan, yaitu Kunjungan/karyawisata; Aplikasi/praktek; Latihan berganda; dan Ceramah – ceramah serta kegiatan sejenis lainnya.

- 2) Kedisiplinan Pakaian Taruna/Taruni.
 - a) Minggu I : PDL Helm (Taruna tanpakaos).
 - b) Minggu II : PDL Helm (Taruna tanpa kaos).
 - c) Minggu III : PDL Helm berkaos.
 - d) Minggu IV dan seterusnya PDL Iengkap.
- 3) Penghayatan norma dasar kemiliteran, Pengucapan Sapta Marga, Sumpah Prajurit, Delapan wajib TNI, Kode Kehormatan Taruna/Taruni, Azas dan Prinsip kepemimpinan pada setiap kegiatan apel serta menyanyikan lagu wajib pada kegiatan apel. Latihan gerakan dasar Permildas antara lain PBB dan PPM dilaksanakan secara terkoordinasi, terus – menerus; dan pada setiap kesempatan di luar jam kurikuler.
- 4) Taruna/Taruni ikut serta memelihara kelestarian lingkungan dengan kegiatan-kegiatan sebagai berikut :
 - a) menjaga kebersihan dan ketertiban barak;
 - b) menjaga kebersihan kamar mandi dan WC Taruna/Taruni;
 - c) menjaga kebersihan lapangan apel Taruna/Taruni; dan

d) dilibatkan dalam acara tradisi Mako Akademi TNI, seperti tradisi sertijab pejabat, tradisi pembaretan Taruna/Taruni, tradisi protokoler kunjungan pejabat dan lain-lain.

5) Apel Taruna

Kegiatan Apel (*roll call*) adalah sebuah ketentuan untuk berkumpul guna melakukan pengecekan kekuatan personel (Taruna) pada waktu-waktu yang ditentukan maupun yang tidak ditentukan. Disamping itu, kegiatan Apel Taruna juga bertujuan untuk wahana menyampaikan sebuah pengumuman, himbauan, arahan, ataupun juga melakukan pengecekan kelengkapan dan kerapihan orang per orang.

6) Perwira Pengawas

Perwira Pengawas atau lazim disebut piket jaga, merupakan kegiatan terjadwal yang dikenakan kepada Pengasuh Taruna untuk melakukan pengawasan melekat kepada Taruna demi meningkatkan kedisiplinan Taruna. Kegiatan ini berlangsung pada waktu-waktu tertentu yang dijadwalkan dan berjalan secara bergantian diantara para Pengasuh taruna. Lama pelaksanaan piket tersebut disesuaikan dengan tugas dan fungsi piket.

a) Perwira Pengawas Korps (Pawaskorps)

Piket Pawaskorps adalah tugas jaga yang dilaksanakan oleh seorang Pengasuh dan berlangsung selama 1×24 jam. Kegiatan ini dilaksanakan oleh 2 orang

Pengasuh Senior pada tiap-tiap Detasemen secara bergantian. Pawaskorps bertugas untuk mengendalikan semua kegiatan Taruna selama satu hari penuh.

b) Perwira Pengawas Detasemen (Pawasden)

Pawasden adalah tugas piket jaga yang dilaksanakan oleh Pengasuh pada satu Detasemen secara bergantian. Seperti halnya piket Pawaskorps, Pawasden bertugas selama 1×24 jam dengan tugas pokok melakukan pengendalian kegiatan Taruna dari Detasemen yang dipimpinnya. Pawasden juga berkewajiban melakukan pengawasan jumlah kekuatan dari Detasemen Taruna termasuk mengawasi kegiatan makan Taruna dan pengecekan Taruna yang sakit.

c) Perwira Pengawas Kelas (Pawas Kelas)

Pawas Kelas adalah tugas piket jaga yang dilaksanakan oleh Pengasuh pada satu Detasemen secara bergiliran. Kegiatan Pawas Kelas adalah melakukan pengawasan dan pengendalian kegiatan perkuliahan Taruna pada setiap harinya termasuk mencatat pelanggaran-pelanggaran Taruna saat berada dikelas.

d) Perwira Pengawas Ujian (Pawas Ujian)

Pawas Ujian adalah kegiatan pengawasan pelaksanaan kegiatan ujian Taruna yang dilaksanakan baik oleh Pengasuh Langsung maupun Pengasuh Tidak Langsung. Pawas ujian dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah

ditetapkan oleh Bagian Pengajaran dan Latihan dan dilakukan secara bergantian.

Keberadaan Pengasuh sebagai Pawas ujian bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan ujian Taruna berjalan dengan tertib. Disamping itu, Pawas Kelas juga bertanggung jawab untuk membuat laporan ketika ada Taruna yang melakukan pelanggaran saat pelaksanaan ujian sebagaimana diatur dalam Perdupstar dan ketentuan pelaksanaan ujian Taruna.

7) Disiplin Wajib Belajar

Kegiatan disiplin wajib belajar dilakukan pengawasan oleh Pengasuh Taruna baik saat berdinam maupun tidak berdinam. Kegiatan ini dilakukan oleh Taruna setiap malam (diluar waktu pesiar dan kegiatan insidental) baik di kamar/ruang belajar maupun ketika dilaksanakan di Perpustakaan Taruna Akademi TNI. Keberadaan Pengasuh bertujuan sebagai bentuk pengawasan serta sebagai pembimbing ketika Taruna menemukan hal-hal yang sukar dimengerti terutama mengenai ilmu tentang Fungsi Teknis TNI.

8) Disiplin Kegiatan Makan Taruna

Pelaksanaan makan Taruna berlangsung 3 kali dalam sehari dan dilaksanakan di Ruang Makan Taruna. Keberadaan Pengasuh Taruna bertujuan untuk mengendalikan pelaksanaan kegiatan makan Taruna. Hal ini menjadi penting, mengingat Ruang Makan Taruna adalah salah satu tempat yang mempertemukan antara Taruna senior dengan Taruna Junior. Ditempat inilah

terjadi komunikasi intens antara senior-junior, kehadiran Pengasuh dapat mencegah terjadinya kekerasan kepada Taruna junior di Ruang Makan Taruna.

9) Disiplin Istirahat Malam

Kegiatan istirahat malam adalah waktu dimana Taruna selesai melaksanakan semua kegiatan dan untuk tidur malam. Kegiatan ini diawasi oleh Pengasuh terutama Pengasuh yang bertugas sebagai Pawasden dihari tersebut. Hal ini bertujuan untuk mengendalikan jika terjadi kegiatan-kegiatan atau aktivitas negatif pada malam hari.

Berikut ini adalah hasil wawancara dengan narasumber mengenai disiplin dalam meningkatkan kinerja Taruna Akmil Magelang, yang dilakukan pada tanggal 9 Agustus 2016, sebagai berikut :

- Gadik 1 : *Pendidikan pembentukan budaya Taruna, yang “dibentuk” oleh kedisiplinan militer, atau sama artinya dengan menjalankan instruksi, pelatihan, penanaman pengetahuan, pembentukan badan dan moral, sehingga menjadi seseorang dengan kemampuan pengendalian diri untuk mengembangkan perilaku melalui metode yang berhubungan dengan hukum pendidikan atau persekolahan militer sehingga kinerja Taruna menjadi semakin baik*
- Gadik 2 : *Penegakan disiplin Taruna sebagai prajurit TNI ini dimaksudkan supaya Prajurit, mampu bertahan dalam kondisi yang sulit, dibawah tekanan, serta berani membawa dirinya untuk mencapai batas kemampuan dirinya, dan selalu patuh menjalankan aturan*
- Gadik 3 : *Kinerja yang baik tidak akan terwujud tanpa dibekali dengan kedisiplinan dan tanggung jawab.*
- Taruna 1 : *Ketaatan dan kepatuhan. disiplin bagi seorang anggota Taruna atau seorang Prajurit TNI merupakan suatu keharusan dan pola hidup yang harus dijalani.*
- Taruna 2 : *Ya jelas dengan disiplin yang ketat kinerja kami menjadi lebih*

- baik*
- Taruna 3 : *Selama menempuh pendidikan disini, kami dididik dengan disiplin yang ketat, taat akan aturan, taat pada pimpinan, tapi kami mampu bertahan dalam kondisi yang sulit, dibawah tekanan karena bagi kami seorang perwira nantinya harus bisa menunjukkan kinerja yang baik*
- Taruna 4 : *Ya saya sadari bahwa pembentukan disiplin bagi Prajurit. pola pembinaan diberikan melalui intensitas kegiatan disertai doktrin bagi anggota Reimen Taruna sifatnya 'harus', maka perlu diberlakukan suatu peraturan dan ketentuan demi lancarnya penegakan disiplin dalam tubuh organisasi militer, dan peningkatan kinerja kami*

Berdasarkan hasil wawancara di atas diketahui bahwa kinerja anggota Resimen Taruna dapat meningkat dengan penegakan disiplin militer yang ketat karena Pendidikan disiplin merupakan pembentukan budaya Taruna, yang “dibentuk” oleh kedisiplinan militer, atau sama artinya dengan menjalankan instruksi, pelatihan, penanaman pengetahuan, pembentukan badan dan moral, sehingga menjadi seseorang dengan kemampuan pengendalian diri untuk mengembangkan perilaku melalui metode yang berhubungan dengan hukum pendidikan atau persekolahan militer sehingga kinerja Taruna menjadi semakin baik, serta penegakan disiplin Taruna sebagai prajurit TNI ini dimaksudkan supaya Prajurit, mampu bertahan dalam kondisi yang sulit, dibawah tekanan, serta berani membawa dirinya untuk mencapai batas kemampuan dirinya, dan selalu patuh menjalankan aturan yang ada dalam tubuh organisasi militer.

b. Motivasi

Diawali dengan penegasan agar para Taruna meningkatkan kedisiplinan, termasuk disiplin belajar serta memahami dan taat terhadap Peraturan Khusus Taruna (Persustar) yang dimiliki oleh setiap Taruna. Selanjutnya, Taruna agar memahami betul posisi secara hierarki. Seluruh Taruna memiliki hubungan saudara sebagai kakak (senior) dan adik (junior), agar saling mendukung dalam proses belajar.

Motivasi kepada Taruna diawali penegasan agar meningkatkan disiplin, salah satunya adalah kembali tepat waktu setelah melaksanakan cuti. Menjadi Taruna adalah pilihan, kehormatan, dan kebanggaan. Perlu peningkatan motivasi supaya Taruna tidak ada yang keluar dan dikeluarkan, tidak ada yang tidak naik tingkat, semua naik kelas dengan nilai yang sangat membanggakan.

Motivasi belajar mempengaruhi kemauan individu untuk meningkatkan semangat belajar. Orang yang berhasil adalah orang yang mampu mempertahankan semangatnya dikala orang lain kehilangan semangatnya. Motivasi utama yang kita butuhkan adalah motivasi yang berasal dari dalam diri kita sendiri. *Positif thinking* untuk membaca buku, tanamkan pada diri sendiri bahwa kita yakin bisa memahami materi. Dengan semangat belajar yang baik, konsentrasi penuh, para Taruna rajin belajar, hargai waktu dengan memanfaatkan untuk belajar dan berlatih sebaik-baiknya.

Beberapa upaya motivasi yang diberikan kepada anggota Resimen Taruna Akmil Magelang untuk meningkatkan kinerjanya :

1) Motivasi Dengan Pengarahan

Kegiatan pengarahan dilakukan oleh para pengasuh sebagai media memberikan arahan, bimbingan, dan petunjuk kepada Taruna mengenai segala permasalahan kehidupan Taruna. Pada kegiatan ini, penanaman nilai-nilai moral, etika kepribadian Taruna, dan disiplin sesuai dengan tupoksi Pengasuh serta pengalaman-pengalaman tugas yang pernah dialami oleh pengasuh. Pengarahan dilaksanakan pada waktu-waktu tertentu, misalnya pada saat pelaksanaan apel maupun pada jam pengasuhan atau kegiatan saat kegiatan mandiri.

2) Motivasi dengan Bertemu Tokoh

Kegiatan temu tokoh-tokoh TNI AD kepada Taruna Akademi Militer yang dilakukan secara rutin, tidak hanya berhenti pada pengarahan dan diskusi semata, namun juga dilanjutkan dengan implementasi pengasuhan yang dilakukan para Pengasuh Taruna Akademi Militer dengan mengacu pada isi arahan para tokoh TNI AD tersebut sebagai upaya memotivasi Taruna. Implementasi pengasuhan juga dilakukan dengan menjabarkan nilai-nilai moral yang disampaikan oleh para tokoh kedalam bentuk kehidupan Taruna sesungguhnya. Penjabaran nilai-nilai moral tersebut dilakukan oleh para Pengasuh kepada Taruna Akademi Militer secara terencana melalui ragam

kegiatan Taruna pada setiap harinya. Rutinitas kegiatan Taruna Akademi Militer mengharuskan setiap Taruna untuk memiliki sifat-sifat keteladanan disertai jiwa disiplin pribadi yang tinggi.

3) Pengasuhan

Melakukan pemotivasian dengan bimbingan dan pengasuhan akan membantu tumbuhnya hubungan yang mendalam antara Taruna/Taruni dan pengasuh. Bimbingan dan pengasuhan dilaksanakan secara terus menerus disesuaikan dengan tahapan pendidikan sehingga dapat tercapai kinerja anggota Resimen Taruna dengan kedewasaan watak yang baik yang dilandasi oleh mental rohani, mental ideologi, mental kejuangan dan kepemimpinan serta tercapainya pembentukan pengembangan, pemantapan sikap, kepribadian dan jiwa sertasemangat juang peserta didik.

4) Pemberian Penghargaan

Kegiatan pemberian penghargaan kepada Taruna yang berprestasi dapat berupa penambahan langsung nilai Sikap Mental Perilaku (NSP) bisa juga berupa pemberian tanda penghargaan pada sebuah upacara resmi Taruna. Pemberian ganjaran positif dapat diberikan oleh Pengasuh kepada Taruna karena dinilai layak untuk mendapatkannya, sedangkan pemberian penghargaan resmi diberikan kepada Taruna dengan nilai kumulatif dari aspek akademis, jasmani, dan mental kepribadian yang tertinggi.

Pemberian penghargaan ini merupakan wujud apresiasi Pengasuh terhadap keberhasilan Taruna dalam menjalankan kewajibannya sebagai peserta didik di Akademi TNI. Kegiatan ini diharapkan dapat menjadi motivasi bagi semua Taruna untuk senantiasa berbuat dan berperilaku yang terbaik.

5) Pemberian Sanksi

Pemberian sanksi kepada Taruna diberikan karena terjadinya pelanggaran disiplin Taruna sebagaimana yang telah diatur dalam Perdupstar. Pelanggaran disiplin ini memiliki tingkat kategori sebagai pelanggaran ringan, pelanggaran sedang, ataupun pelanggaran berat. Pengasuh berkewajiban untuk mengendalikan Taruna untuk seminimal mungkin melakukan pelanggaran.

Pemberian sanksi ini merupakan tindakan disiplin merupakan serangkaian tindakan berupa teguran lisan dan tindakan fisik yang bersifat membina yang dijatuhkan oleh Pengasuh atau atasan langsung dan tidak langsung maupun Taruna senior kepada Taruna junior. Pengasuh memberikan Tindakan Disiplin sebagai bentuk pengendalian kedisiplinan dan ketertiban Taruna. Disamping itu Pengasuh juga melaksanakan fungsi pengawasan terhadap tindakan yang diberikan oleh Taruna senior kepada Taruna junior akan tidak terjadi tindakan kekerasan yang bersifat negatif dan bukan untuk membina.

Sanksi Tindakan Disiplin adalah sanksi yang dijatuhkan karena adanya pelanggaran peraturan kategori ringan. Bentuk sanksinya adalah teguran lisan,

tindakan untuk melatih kesemaptaan, dan tindakan edukatif yang bersifat asah, asih, dan asuh.

Hukuman Disiplin adalah sanksi yang dijatuhkan karena adanya pelanggaran disiplin oleh Taruna melalui mekanisme Sidang Disiplin yang dipimpin oleh Ankom. Sanksi dapat berupa teguran lisan, tertulis, maupun tindakan yang bersifat mendidik dan menimbulkan efek jera.

Pengasuh menjalankan mekanisme Sidang Disiplin sesuai dengan Surat Perintah yang dikeluarkan oleh Kadentar sebagai Ankom. Di samping itu, keberadaan Pengasuh menjalankan fungsi Pengawasan dan Pengendalian dalam setiap pelanggaran yang dilakukan oleh Taruna.

Sidang Dewan Akademik merupakan mekanisme persidangan yang bertugas merumuskan kebijakan akademik dan norma/peraturan akademik serta melaksanakan pembinaan Taruna. Sanksi Akademik adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Taruna karena melakukan tindak pidana atau pelanggaran dengan kategori berat yang telah diatur dalam Perduptar Akademi TNI.

Kemudian dalam kesempatan wawancara kepada narasumber mengenai kinerja ditinjau dari motivasi anggota Resimen Taruna AKMIL Magelang dan narasumber memberikan pendapatnya sebagai berikut :

Gadik 1 : *Motivasi penting bagi Taruna karena pembiasaan disiplin militer yang ketat terkadang membuat mereka nglokro sehingga dengan pendekatan pengarahan dan pengasuhan diharapkan dapat menjadi lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya*

- Gadik 2 : *Bak kawah candradimuka biasanya Taruna Tingkat satu agak kaget dengan kebiasaan baru di Militer sehingga membutuhkan motivasi untuk membangkitkan semangat belajar dan kinerjanya dengan pengarahan, pengasuhan atau pendampingan dan menghadirkan tokoh-tokoh TNI AD yang bisa memberikan semangat dan gambaran masa depan mereka kelak*
- Gadik 3 : *Motivasi kepada Taruna diawali penegasan agar meningkatkan disiplin, salah satunya adalah kembali tepat waktu setelah melaksanakan cuti menjadi Taruna adalah pilihan, kehormatan, dan kebanggaan. Perlu peningkatan motivasi supaya Taruna tidak ada yang keluar dan dikeluarkan, tidak ada yang tidak naik tingkat, semua naik kelas dengan nilai yang sangat membanggakan.*
- Taruna 1 : *Karena dari awal saya sudah berniat menempuh pendidikan di sini maka saya memotivasi diri saya sendiri untuk kuat, dan belajar dengan baik, disiplin dan taat pada aturan sehingga harapan saya dapat tercapai*
- Taruna 2 : *Motivasi jelas mendukung peningkatan kinerja saya karena dengan motivasi yang tinggi membuat saya semakin bersemangat untuk menjadi seorang perwira*
- Taruna 3 : *Menjadi taruna adalah pilihan saya sehingga saya memotivasi diri saya untuk terus melangkah maju, dan kebetulan disini Gadik dan pengasuh juga selalu memotivasi kami untuk tidak menyerah.*
- Taruna 4 : *Motivasi bagi saya penting untuk meningkatkan kinerja saya, saya mendapatkan semangat atau motivasi dari diri saya sendiri dan juga dari orang lain baik rekan, kakak tingkat, Gadik, pengasuh, pelatih maupun dari gapendik yang ada disini sehingga membuat saya bertekad untuk melangkah maju meningkatkan kinerja saya.*

Berdasarkan hasil wawancara di atas diketahui bahwa motivasi anggota Resimen Taruna bisa berasal dari faktor internal dan eksternal anggota Resimen Taruna. Motivasi internal berasal dari kemauan, kesadaran, semangat dan tanggung jawab, sedangkan faktor eksternal bisa dari rekan, kakak tingkat, Gadik, pengasuh, pelatih maupun dari gapendik, karena menjadi Taruna adalah pilihan,

kehormatan, dan kebanggaan. Perlu peningkatan motivasi supaya Taruna tidak ada yang keluar dan dikeluarkan, tidak ada yang tidak naik tingkat, semua naik kelas dengan nilai yang sangat membanggakan. Namun dengan beberapa kegiatan penegakan disiplin dan motivasi masih ditemukan kendala yang menyebabkan kinerja anggota Resimen Taruna menjadi kurang optimal, menurut narasumber penyebabnya adalah :

- Gadik 1 : *Belum semua Taruna memahami peraturan dan tata tertib terutama taruna tingkat 1*
- Gadik 2 : *Usia Remaja dimana Taruna sering membandingkan dengan mahasiswa yang lain yang lebih bebas sehingga terkadang ada yang merasa tertekan namun ketika kita dampingi akhirnya semangatnya muncul lagi*
- Gadik 3 : *Jiwa muda masih harus dibimbing untuk mengubah cara hidup sipil ke cara hidup dengan disiplin militer*
- Taruna 1 : *Awalnya kendala yang saya rasakan ada perubahan hidup dirumah dan di barak, bersama orang tua dan disini sehingga awalnya saya mau patah semangat tapi karena motivasi yang kuat saya kembali bangkit*
- Taruna 2 : *Saya tidak merasakan ada kendala hanya masalah kebiasaan saja*
- Taruna 3 : *Kadang kami merasa capek sehingga kadang kinerja kami turun, kemudian kalau pesiar kadang masih pengen lama di luar seperti yang lain, tapi begitu saya ingat cita-cita saya kemudian saya kembali bangkit*
- Taruna 4 : *Kendala lebih kearah pemahaman kenapa harus ada banyak peraturan tapi perlahan lahan saya memahami arti disiplin militer dalam kehidupan sebagai seorang Perwira TNI.*

Berdasarkan hasil wawancara diatas, kurang optimal kinerja ditinjau dari disiplin dan motivasi anggota Resimen Taruna adalah karena kurangnya pemahaman peraturan Taruna, faktor usia dan kebiasaan.

Peraturan kehidupan Taruna (perduptar) merupakan salah satu dasar hukum penegakkan disiplin dan tata tertib kehidupan taruna yang bersumber dari perangkat nilai-nilai dasar. Pelanggaran adalah segala tindakan atau perbuatan yang bertentangan dengan suatu aturan. Pelanggaran yang dilakukan oleh taruna berarti suatu perbuatan atau tindakan taruna yang bertentangan dengan Peraturan Kehidupan Taruna (Perduptar). Banyak perbuatan yang diatur di dalam perduptar yang tidak boleh dilakukan oleh para taruna. Dalam perduptar terdiri dari pelanggaran dengan klasifikasi A, B dan C, klasifikasi pelanggaran yang terberat adalah pelanggaran dengan klasifikasi A. pelanggaran terhadap klasifikasi A mempunyai konsekuensi hukuman disiplin ataupun yang terberat bisa dikeluarkan.

3. Upaya Peningkatan Kinerja Ditinjau Dari Disiplin Dan Motivasi Kerja Anggota Resimen Taruna Akademi Militer Magelang

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja ditinjau dari disiplin dan motivasi kerja Anggota Resimen Taruna Akademi Militer Magelang, berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai disiplin dan motivasi, berdasarkan analisis lingkungan internal-eksternal dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Kekuatan (*Strength*)

- 1) Kemauan taruna yang baik
- 2) Kesadaran taruna untuk menyelesaikan tugas dengan baik
- 3) Semangat taruna untuk maju

4) Tanggung Jawab taruna dalam menjalankan tugas yang diembannya baik.

b. Kelemahan (*Weakness*)

- 1) Jiwa muda masih harus dibimbing untuk mengubah cara hidup sipil ke cara hidup dengan disiplin militer
- 2) Taruna kurang pemahaman terhadap peraturan Taruna,
- 3) Faktor kebiasaan untuk disiplin dari asal / rumah masih rendah

c. Peluang (*Opportunity*)

- 1) Dukungan dari rekan, kakak tingkat untuk menjadi lebih baik
- 2) Pendampingan dan pengasuhan dari Gadik, pengasuh, pelatih maupun dari gapendik
- 3) Dukungan dari Pemerintah (Kementrian Pertahanan) dalam menetapkan kurikulum yang kompeten

d. Threat (Ancaman)

- 1) Dukungan alat / sarana pembelajaran dari Kemenham masih kurang
- 2) Bak kawah candradimuka dengan pembiasaan dalam kehidupan militer.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja ditinjau dari disiplin dan motivasi kerja Anggota Resimen Taruna Akademi Militer Magelang diperjelas dengan wawancara dan menurut narasumber dalam kesempatan wawancara yang dilakukan tanggal 9 Agustus 2016 adalah sebagai berikut :

Gadik 1 : *Upayanya dengan memahami sepenuhnya tentang isi dari pada peraturan hidup taruna sehingga taruna dapat mengerti sepenuhnya mana perbuatan yang dilarang maupun tidak dilarang*

- Gadik 2 : *Memotivasi untuk tindakan nyata dari para taruna yang disertai kesadaran dari dalam diri taruna dan dengan dukungan perencanaan program senat korps dan pengasuhan yang mantap diharapkan dapat meminimalisir pelanggaran taruna yang merugikan taruna itu sendiri.*
- Gadik 3 : *Melakukan kegiatan-kegiatan positif seperti ibadah atau berolahraga secara mandiri sehingga pemikiran untuk berbuat pelanggaran dapat diminimalisir sehingga dapat mencegah melakukan tindakan yang dilarang.*
- Taruna 1 : *Apabila melihat rekan yang melakukan pelanggaran kedisiplinan agar diingatkan supaya pelanggaran kedisiplinan taruna berkurang dan secara tidak langsung sebagai pengawasan diri sendiri karena apabila kita mengingatkan teman untuk tidak melanggar akan timbul dalam diri bahwa "saya mengingatkan teman berarti saya juga tidak boleh melanggar"*
- Taruna 2 : *Dilakukan upaya internal dan eksternal kalau internal ya memotivasi diri saya kalau eksternal berupaya aktif dalam kegiatan diskusi, kerja tim dan juga mendengarkan arahan pengasuh*
- Taruna 3 : *Kegiatan deputasi ke rumah pejabat-pejabat akmil untuk mendapatkan pencerahan dari pejabat akmil untuk membangkitkan motivasi*
- Taruna 4 : *Meningkatkan kedisiplinan dan mengaktifkan tim-tim yang sudah ada dalam senat korps taruna seperti tim mushola, tim olah raga, English club, dll*

Berdasarkan analisis lingkungan internal-eksternal dan hasil wawancara di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja ditinjau dari disiplin dan motivasi kerja Anggota Resimen Taruna Akademi Militer Magelang adalah :

- a. Memahami sepenuhnya tentang isi dari pada peraturan hidup Taruna sehingga taruna dapat mengerti sepenuhnya mana perbuatan yang dilarang maupun tidak dilarang.

- b. Memotivasi untuk tindakan nyata dari para taruna yang disertai kesadaran dari dalam diri taruna dan dengan dukungan perencanaan program senat korps dan pengasuhan yang mantap diharapkan dapat meminimalisir pelanggaran taruna yang merugikan taruna itu sendiri.
- c. Melakukan kegiatan-kegiatan positif seperti ibadah atau berolahraga secara mandiri sehingga pemikiran untuk berbuat pelanggaran dapat di minimalisir.
- d. Apabila melihat rekan yang melakukan pelanggaran kedisiplinan agar diingatkan supaya pelanggaran kedisiplinan taruna berkurang dan secara tidak langsung sebagai pengawasan diri sendiri karena apabila kita mengingatkan teman untuk tidak melanggar akan timbul dalam diri bahwa “saya mengingatkan teman berarti saya juga tidak boleh melanggar.”
- e. Kegiatan deputasi ke rumah pejabat-pejabat akmil untuk mendapatkan pencerahan dari pejabat Akmil untuk membangkitkan motivasi
- f. Meningkatkan kedisiplinan dan mengaktifkan tim-tim yang sudah ada dalam senat korps taruna seperti tim mushola, tim olah raga, English club, dll

B. Pembahasan

A. Kinerja Ditinjau Dari Disiplin Dan Motivasi Kerja Anggota Resimen Taruna Akademi Militer Magelang

Akademi Militer merupakan lembaga pendidikan Tentara Nasional Indonesia yang disiapkan untuk menghasilkan perwira TNI yang bermoral, profesional, cerdas,

dan modern. Paradigma ini diharapkan dapat membawa perubahan mendasar dalam konteks regenerasi TNI. Proses regenerasi kepolisian harus dikawal sejak dari proses pendidikan pembentukan sehingga karakter perwira kepolisian yang ideal dapat terbentuk sesuai profil perwira kepolisian yang memiliki kemampuan dalam aspek *afektif, kognitif* dan *psiko motorik* (sikap perilaku). Dan untuk mewujudkan terciptanya sosok Perwira TNI yang ideal, Akademi Militer membangun sebuah sistem pendidikan yang dilaksanakan melalui aspek kegiatan pengajaran, pelatihan, dan pengasuhan (Jarlatsuh).

Kinerja anggota Resimen Taruna dapat meningkat dengan penegakan disiplin militer yang ketat, hal ini disampaikan oleh narasumber dalam kesempatan wawancara karena Pendidikan disiplin merupakan pembentukan budaya Taruna, yang “dibentuk” oleh kedisiplinan militer, atau sama artinya dengan menjalankan instruksi, pelatihan, penanaman pengetahuan, pembentukan badan dan moral, sehingga menjadi seseorang dengan kemampuan pengendalian diri untuk mengembangkan perilaku melalui metode yang berhubungan dengan hukum pendidikan atau persekolahan militer sehingga kinerja Taruna menjadi semakin baik, serta penegakan disiplin Taruna sebagai prajurit TNI ini dimaksudkan supaya Prajurit, mampu bertahan dalam kondisi yang sulit, dibawah tekanan, serta berani membawa dirinya untuk mencapai batas kemampuan dirinya, dan selalu patuh menjalankan aturan yang ada dalam tubuh organisasi militer.

Kemudian motivasi anggota Resimen Taruna berdasarkan hasil wawancara

bisa berasal dari faktor internal dan eksternal anggota Resimen Taruna. Motivasi internal berasal dari kemauan, kesadaran, semangat dan tanggung jawab, sedangkan faktor eksternal bisa dari rekan, kakak tingkat, Gadik, pengasuh, pelatih maupun dari gapendik, karena menjadi Taruna adalah pilihan, kehormatan, dan kebanggaan. Perlu peningkatan motivasi supaya Taruna tidak ada yang keluar dan dikeluarkan, tidak ada yang tidak naik tingkat, semua naik kelas dengan nilai yang sangat membanggakan. Berbagai kegiatan untuk meningkatkan disiplin dan motivasi sudah dilakukan namun kinerja anggota Resimen Taruna ditinjau dari disiplin dan motivasi masih ada yang dirasa kurang optimal yaitu karena kurangnya pemahaman peraturan Tarunua, faktor usia dan kebiasaan.

Penyelenggaraan pendidikan di Akademi Militer menggunakan upaya pengajaran dan pengasuhan yang dilaksanakan secara simultan, serasi dan seimbang untuk membentuk dan membina kepribadian disiplin, intelegensia dan fisik peserta didik guna mencapai tujuan pendidikan. Kegiatan pengajaran dilaksanakan di kelas dan laboratorium dengan menggunakan metode yang praktis. Kegiatan latihan lapangan dilaksanakan secara terprogram, bertingkat, bertahap dan berlanjut sesuai dengan tingkatnya masing-masing. Setiap kegiatan yang dilakukan dalam pendidikan Taruna di Akademi Militer dilaksanakan dengan disiplin dan motivasi yang kuat dengan tujuan untuk dapat meningkatkan kinerja Taruna yang akan menjadi Perwira nantinya.

B. Upaya Yang Dilakukan Untuk Meningkatkan Kinerja Ditinjau Dari Disiplin Dan Motivasi Kerja Anggota Resimen Taruna Akademi Militer Magelang

Dalam melakukan tiap tindakan atau perbuatan anggota Resimen Taruna harus memahami dan melaksanakan segala sesuatu yang sudah diatur dalam Panduan Kehidupan Taruna dengan semangat kedisiplinan dan motivasi yang kuat untuk meningkatkan kinerjanya dari hari kehari sehingga mampu menjadi Perwira yang tangguh. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja Resimen Taruna Akmil Magelang, menurut hasil penelitian ini adalah:

1. Upaya Intrinsik Dari Dalam Diri Taruna

- 1) Memahami sepenuhnya tentang aturan dan tata tertib yang diberlakukan bagi Taruna sehingga taruna dapat mengerti sepenuhnya mana perbuatan yang dilarang maupun tidak dilarang, serta maksud dari penegakan disiplin.
- 2) Melakukan kegiatan-kegiatan positif seperti ibadah atau berolahraga secara mandiri sehingga pemikiran untuk berbuat pelanggaran dapat di minimalisir.
- 3) Bila terdapat waktu luang upayakan untuk membaca materi perkuliahan atau buku yang berhubungan dengan penerapan tugas nantinya sebagai perwira TNI AD.
- 4) Apabila melihat rekan yang melakukan pelanggaran agar diingatkan supaya pelanggaran taruna berkurang dan secara tidak langsung sebagai pengawasan diri sendiri karena apabila kita mengingatkan teman untuk tidak melanggar

akan timbul dalam diri bahwa “saya mengingatkan teman berarti saya juga tidak boleh melanggar”.

2. Upaya Dari Sektor Ekstrinsik Taruna

- 1) Mengadakan kegiatan pembinaan potensi yang terjadwal oleh senat Resimen taruna seperti brass band, drum band, dll
- 2) Kegiatan diskusi kelompok yang terjadwal, sesuai program dari senat Resimen Taruna
- 3) Kegiatan deputasi ke rumah pejabat-pejabat Akademi Militer untuk mendapatkan pencerahan dari pejabat Akademi Militer sehingga motivasi untuk berkinerja tinggi dapat terbangun senantiasa.
- 4) Mengaktifkan tim-tim yang sudah ada dalam senat Resimen Taruna seperti tim mushola, tim olah raga, English club, dll

Dengan demikian, tindakan nyata dari para taruna yang disertai kesadaran dari dalam diri taruna dan dengan dukungan perencanaan program senat Resimen Taruna dan pengasuhan yang mantap diharapkan dapat meminimalisir pelanggaran taruna yang merugikan taruna itu sendiri.

Penegakan disiplin yang kuat dan motivasi yang tinggi sebagai bekal untuk meningkatkan kinerja anggota Resimen Taruna dalam melangkah menuju cita-cita sebagai seorang Perwira. Untuk mewujudkan cita-cita tersebut di Akademi Militer juga dibekali pemantapan kemampuan dan keterampilan teknis keprajuritan perorangan lebih ditingkatkan dalam Latihan Pramuka Yudha bagi Taruna Tingkat

tiga. Untuk memberikan bekal pengalaman kepemimpinan lapangan dan kerja sama antar kecabangan dalam operasi darat terpadu serta mengaplikasikan teknik dan taktik tingkat kesatuan kecil dilaksanakan Gladi Lapangan Widy a Yudha bagi Taruna tingkat tiga dan empat.

Kemudian dilanjutkan dengan Latihan Praja Bhakti merupakan kegiatan untuk mengenali problema sosial kemasyarakatan dan penghayatan kemandirian TNI-Rakyat yang dilaksanakan di daerah pedesaan. Dalam latihan ini, Taruna hidup bersama rakyat dan membantu rakyat melaksanakan pembangunan daerahnya. Kegiatan latihan terdiri dari : Riset Sosial, Karya Bhakti, Penyuluhan dan Pengenalan Akmil. Pengasuhan dilaksanakan secara ekstra kurikuler dengan tujuan untuk menumbuhkan, mengembangkan serta memantapkan kepribadian, intelegensia dan jasmani Taruna guna memupuk jiwa kepemimpinan sebagai Calon Perwira TNI AD. Kegiatan pengasuhan ini diprogramkan sepanjang tahun Akademi dan pelaksanaannya dikendalikan serta diawasi oleh Resimen Taruna. Kegiatan Ekstra Kurikuler yang disediakan bagi Taruna sesuai dengan minat, bakat dan pilihannya sendiri, antara lain : Keagamaan, Olah Raga, Kesenian, Beladiri, Bahasa Asing dan Komputer/IT.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Kesimpulan dari penelitian upaya peningkatan kinerja ditinjau dari disiplin dan motivasi Anggota Resimen Taruna Akademi Militer Magelang adalah sebagai berikut :

1. Kinerja ditinjau dari disiplin dan motivasi anggota Resimen Taruna masih kurang optimal karena kurangnya pemahaman peraturan Taruna, faktor usia dan kebiasaan, padahal peraturan kehidupan Taruna (perduptar) merupakan salah satu dasar hukum penegakkan disiplin dan tata tertib kehidupan taruna yang bersumber dari perangkat nilai-nilai dasar.
2. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja Resimen Taruna Akmil Magelang, menurut hasil penelitian ini adalah upaya intrinsik atau dari dalam diri Taruna dengan cara memahami sepenuhnya tentang aturan dan tata tertib yang diberlakukan bagi Taruna sehingga taruna dapat mengerti sepenuhnya mana perbuatan yang dilarang maupun tidak dilarang, serta maksud dari penegakan disiplin, melakukan kegiatan-kegiatan positif seperti ibadah atau berolahraga secara mandiri sehingga pemikiran untuk berbuat pelanggaran dapat di minimalisir, bila terdapat waktu luang upayakan untuk membaca materi perkuliahan atau buku yang berhubungan dengan penerapan tugas nantinya

sebagai perwira TNI AD, dan apabila melihat rekan yang melakukan pelanggaran agar diingatkan supaya pelanggaran taruna berkurang dan secara tidak langsung sebagai pengawasan diri sendiri karena apabila kita mengingatkan teman untuk tidak melanggar akan timbul dalam diri bahwa “saya mengingatkan teman berarti saya juga tidak boleh melanggar”. Kemudian upaya dari sektor ekstrinsik atau luar Taruna adalah mengadakan kegiatan pembinaan potensi yang terjadwal oleh senat korps taruna seperti brass band, drum band dan lainnya, kegiatan diskusi kelompok yang terjadwal, sesuai program dari senat Resimen Taruna, kegiatan deputasi ke rumah pejabat-pejabat Akademi Militer untuk mendapatkan pencerahan dari pejabat Akademi Militer sehingga motivasi untuk berkinerja tinggi dapat terbangun senantiasa, dan mengaktifkan tim-tim yang sudah ada dalam senat Resimen Taruna seperti tim mushola, tim olah raga, English club dan lainnya.

B. Saran

Saran yang bisa disampaikan berdasarkan dari penelitian yang didapat, yaitu :

1. Sebaiknya anggota Resimen Taruna tetap berupaya untuk membiasakan sikap disiplin dalam kehidupan militer maupun kehidupan sehari-hari sehingga nantinya dapat menjadi Perwira yang berkinerja baik dan profesional.
2. Sebaiknya selalu isi kegiatan di masa pendidikan ini dengan kegiatan yang memotivasi untuk menjadi Perwira yang berkinerja baik dan profesional dengan

pemberian penghargaan, bagi anggota Resimen Taruna yang selalu melaksanakan penegakan disiplin dengan tekun dan taat pada peraturan, serta secara rutin menghadirkan tokoh-tokoh yang bisa dijadikan motivasi untuk karir mereka kelak.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1990, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: PT.Rineka Cipta.*
- Brophy, J., 2004, Motivating Students To Learn, Hillsdale. NJ: Lawrence Erlbaum.*
- Budiono, 2006, Pengertian Kedisiplinan, <http://repository.usu.ac.id>*
- Depdiknas, 2007, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta : Gramedia Pustaka Indonesia*
- Durkheim, Emile, 1995, Pendidikan Moral: Suatu Studi Teori dan Aplikasi Sosiologi Pendidikan, terj. Lukas ginting, Jakarta: Erlangga,*
- Ekosiswoyo, R & Rachman, M. 2000, Manajemen Kelas, Semarang: IKIP*
- Hasibuan . Malayu S.P., 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara.*
- Lembaga Ketahanan Nasional, 1997, Disiplin Nasional, Jakarta: PT Balai Pustaka.*
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi, Bandung : Remaja Rosdakarya*
- Manullang, 2002, Dasar-Dasar Manajemen, Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia*
- Mathis, Robert L & John H. Jackson (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira), 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 1, Jakarta : Penerbit Salemba.*
- Miles and Huberman, 2007, Analisis Data Kualitatif, Jakarta : UI Press*
- Moenir, 2000, Manajemen Pelayanan Publik. Jakarta : Bina Aksara.*
- Nitisemito, Alex S., 2004, Manajemen Personalialia, Jakarta : Ghalia Indonesia*
- Pintrich, P. R., 2003(terjemahan), A motivational science perspective on the role of student motivation in learning and teaching contexts. Journal of educational Psychology, 95, 667-686.*
- Prijodarminto, Soegeng, 1994, Disiplin Kiat Menuju Sukses, Jakarta: Abadi, .*

- Santoso, Slamet, 2004, Dinamika Kelompok, Jakarta: Bumi Aksara*
- Santrock, J.W., 2007, Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup (edisi kelima). (Penerj. Achmad Chusairi, Juda Damanik; Ed. Herman Sinaga, Yati Sumiharti). Jakarta: Erlangga.*
- Sardiman, A.M., 2007, Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, Bandung : Rajawali Pers.*
- Sedarmayanti, 2001, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung Mandar Maju*
- Subari, 1994, Supervisi Pendidikan, Jakarta : Bumi Aksara*
- Sugiyono, 2010, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND, Bandung : Alfabeta*
- Sukadji, S., 2000, Psikologi pendidikan dan psikologi sekolah. Depok : Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan*
- Tu'u, Tulus, 2004, Peran Disiplin pada perilaku dan prestasi Siswa, Jakarta: Gramedia Widiasarana.*
- Tika, P., 2006, Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Organisasi, Jakarta : PT. Bumi Aksara.*
- Tohardi, Ahmad, 2002, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Mandar Maju*