

STRATEGI PENGUATAN SDM PENGASUH TARUNA DI AKADEMI MILITER

Arif Salafudin

Prodi Manajemen Pertahanan Akademi Militer
arifsalafuddin96@gmail.com

Abstract

This study analyzes strategies for strengthening the human resources (HR) of mentoring officers at the Military Academy (Akmil) to support the development of professional and character-driven Indonesian Army officers. Changes in the strategic environment and the characteristics of the current cadet generation require adaptive mentoring approaches. This research employs a qualitative descriptive-analytical design through literature review, empirical observation, and conceptual benchmarking. The findings identify five strategic pillars for strengthening mentoring personnel: competency- and psychometric-based selection, continuous capacity development, digitalization of mentoring systems, structured career and incentive mechanisms, and multi-source performance evaluation. The study concludes that strengthening mentoring human resources plays a strategic role in enhancing the effectiveness of character formation and professionalism of cadets, as well as preparing future officers to face dynamic security challenges.

Keywords: Mentoring, Military Education, Human Resource Development, Generation Z, Character.

Abstrak

Penelitian ini menganalisis strategi penguatan sumber daya manusia (SDM) pengasuh Taruna di Akademi Militer (Akmil) dalam mendukung pembentukan Perwira TNI AD yang profesional dan berkarakter. Perubahan lingkungan strategis dan karakter generasi Taruna menuntut pendekatan pengasuhan yang adaptif. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif-analitis melalui studi pustaka, observasi empiris, dan benchmarking konseptual. Hasil penelitian mengidentifikasi lima pilar penguatan SDM pengasuh Taruna, yaitu: seleksi berbasis asesmen psikometri dan kepemimpinan, pengembangan kapasitas berkelanjutan, digitalisasi sistem pengasuhan, penataan jalur karier dan insentif, serta evaluasi kinerja berbasis multi-sumber. Penelitian menyimpulkan bahwa penguatan SDM pengasuh Taruna berperan strategis dalam meningkatkan efektivitas pembentukan karakter dan profesionalisme Taruna serta kesiapan perwira menghadapi dinamika keamanan masa depan.

Kata kunci: Pengasuhan, Pendidikan Militer, Pengembangan SDM, Generasi Z, Karakter.

LATAR BELAKANG

Akademi Militer (Akmil) bukan sekadar lembaga pendidikan tinggi; ia adalah "Kawah Candradimuka," sebuah ruang sakral tempat transformasi warga negara sipil menjadi perwira remaja yang siap memimpin di garis depan pertahanan negara. Dalam proses transformasi ini, keberhasilan tidak hanya diukur dari indeks prestasi kumulatif (IPK) akademik atau ketangkasan jasmani di medan latihan. Elemen yang paling menentukan—namun sering kali kurang mendapat sorotan akademis yang mendalam—adalah peran Pengasuh Taruna (Akmil, 2023). Pengasuh adalah individu yang berinteraksi dengan taruna selama 24 jam sehari, tujuh hari seminggu. Jika dosen memberikan ilmu pengetahuan di kelas, dan pelatih memberikan keterampilan di lapangan, maka pengasuh memberikan "ruh" dan karakter melalui keteladanan harian. Di pundak merekalah tanggung jawab besar untuk membentuk kepribadian calon pemimpin yang memiliki disiplin baja, integritas tanpa cela, dan kesetiaan mutlak kepada NKRI.

Namun, dunia militer saat ini sedang menghadapi pergeseran paradigma yang sangat cepat. Abad ke-21 membawa tantangan berupa *Volatility, Uncertainty, Complexity*, dan *Ambiguity* (VUCA). Ancaman kedaulatan tidak lagi hanya bersifat konvensional, tetapi telah meluas ke ruang siber,



perang asimetris, hingga perang informasi. Perubahan lanskap ancaman ini menuntut profil Perwira yang tidak hanya tangguh secara fisik, tetapi juga cerdas secara intelektual dan adaptif secara mental.

Di sisi lain, pola pengasuhan militer secara tradisional sering kali bersifat satu arah, instruktif, dan berbasis pada sanksi fisik. Terdapat pertanyaan besar: *Apakah pola pembinaan konvensional ini masih relevan untuk membentuk karakter pemimpin masa depan yang adaptif?* Jika pengasuh gagal beradaptasi dengan cara berkomunikasi generasi baru ini, maka akan terjadi "*disconnection*" dalam transfer nilai-nilai kejuangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif-analitis. Pendekatan ini dipilih karena permasalahan penguatan SDM pengasuh Taruna di Akademi Militer (Akmil) merupakan fenomena organisasi yang kompleks dan multidimensional, mencakup aspek manajerial, psikologis, pedagogis, dan doktrinal militer (Mabesad, 2020). Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti memahami secara mendalam dinamika sistem pengasuhan dalam konteks pendidikan militer abad ke-21.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di lingkungan Akademi Militer Magelang pada Tahun Pendidikan 2023–2025, dengan fokus pada sistem pengasuhan Taruna dan kompetensi Perwira Pengasuh.

Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian meliputi:

1. Perwira Pengasuh (Dankitar, Pasiyontar, Danton) dan Baton serta Batih Yontar yang berinteraksi langsung dengan Taruna.
2. Dokumen kebijakan dan regulasi pengasuhan di lingkungan Akmil.
3. Objek penelitian adalah strategi penguatan SDM pengasuh dalam rangka meningkatkan kualitas pembentukan karakter dan profesionalisme Taruna (Putra, 2019).

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama:

1. Studi Pustaka (*Literature Review*)
Analisis terhadap dokumen resmi (Juknis Pengasuhan, kurikulum Akmil, regulasi TNI AD) serta literatur manajemen SDM, kepemimpinan transformasional, dan teori generasi. (Akmil, 2023; Mabesad, 2020; Republik Indonesia, 2004).
2. Observasi Empiris
Pengamatan terhadap pola interaksi pengasuh dan Taruna, terutama dalam aspek komunikasi, disiplin, dan evaluasi pembinaan.
3. *Benchmarking* Konseptual
Kajian komparatif terhadap praktik pengasuhan di Akademi Militer internasional sebagai referensi *best practices*.

Teknik Analisis Data



Data dianalisis menggunakan:

1. *Content Analysis* (Analisis Isi) untuk mengidentifikasi pola kompetensi, kesenjangan sistem, dan kebutuhan penguatan SDM.
2. Triangulasi Sumber guna meningkatkan validitas temuan melalui perbandingan data dokumen, observasi, dan literatur.
3. Sintesis Strategis, yaitu integrasi temuan empiris dengan teori pengembangan SDM modern untuk merumuskan model konseptual penguatan.

Kerangka dan Tahapan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan melalui tahapan sistematis sebagai berikut:

1. Identifikasi Masalah
Mengidentifikasi tantangan penguatan SDM pengasuh Taruna berdasarkan dinamika generasi Taruna dan perubahan lingkungan strategis militer (Sudaryanto, 2001).
2. Analisis Kesenjangan Kompetensi
Menganalisis perbedaan antara kompetensi aktual pengasuh dan kompetensi ideal yang dibutuhkan dalam konteks pendidikan militer modern, meliputi kompetensi profesional, pedagogi, sosial, dan kepribadian.
3. Formulasi Strategi
Merumuskan strategi penguatan SDM berdasarkan sintesis hasil analisis dan referensi teoritis.
4. Validasi Teoretis
Menguji kesesuaian strategi yang dirumuskan dengan teori *Human Resource Development*, kepemimpinan transformasional, dan pendekatan andragogi.

Kerangka Analisis

Penelitian ini mengadaptasi pendekatan *Human Resource Lifecycle*, yang meliputi:

1. Rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi
2. Pengembangan kapasitas dan pelatihan berkelanjutan
3. Evaluasi kinerja dan sistem umpan balik
4. Sistem penghargaan dan pengembangan karier

Keempat tahapan tersebut dianalisis dalam konteks tantangan generasi digital dan lingkungan strategis yang bersifat *volatility, uncertainty, complexity, and ambiguity* (VUCA).

HASIL

Berdasarkan analisis dokumen, observasi empiris, dan sintesis literatur, penelitian ini menghasilkan beberapa temuan utama terkait penguatan SDM pengasuh di Akademi Militer.

1. Kesenjangan Kompetensi Pengasuh. Ditemukan bahwa sebagian pengasuh memiliki kompetensi profesional militer yang kuat, namun belum seluruhnya memiliki kompetensi pedagogi, literasi digital, dan pendekatan psikologis yang adaptif terhadap karakter Taruna Generasi Z. Pola pengasuhan masih didominasi pendekatan instruktif satu arah (Sudaryanto, 2001).
2. Belum Optimalnya Sistem Seleksi Berbasis Kompetensi. Proses penugasan pengasuh masih lebih menekankan pada kebutuhan organisasi dan rotasi jabatan dibandingkan pada asesmen psikologis dan kompetensi mentoring secara spesifik.

3. Keterbatasan Program Pengembangan Berkelanjutan. Pelatihan pengasuh belum terstandarisasi secara periodik. *Training of Trainers* (ToT) dan pelatihan konseling belum dilaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dalam kalender pendidikan.
4. Sistem Evaluasi yang Belum Sepenuhnya Objektif. Mekanisme evaluasi kinerja pengasuh dan penilaian Taruna masih memiliki potensi bias subjektif, karena belum sepenuhnya terdigitalisasi dan belum menerapkan sistem *multisource feedback*.
5. Motivasi dan Jalur Karier. Ditemukan adanya persepsi bahwa penugasan sebagai pengasuh belum sepenuhnya dipandang sebagai jalur strategis dalam pembinaan karier perwira, sehingga berpotensi memengaruhi motivasi kinerja.

PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas penguatan SDM pengasuh Taruna di Akademi Militer sebagai berikut :

1. Penguatan Kompetensi sebagai Strategi Transformasional. Temuan mengenai kesenjangan kompetensi menunjukkan perlunya transformasi peran pengasuh dari sekadar pengawas disiplin menjadi mentor profesional yang memiliki kompetensi inti strategis. Hal ini sejalan dengan pendekatan *competency-based human resource development* yang menekankan pentingnya penguatan kapasitas individu sebagai fondasi kinerja organisasi (Armstrong & Taylor, 2023). Dalam konteks karakteristik generasi digital, transformasi tersebut menuntut penguasaan tiga dimensi kompetensi utama, yaitu kecerdasan emosional, literasi digital, dan kemampuan andragogi. Kecerdasan emosional diperlukan untuk mengelola stres, menunjukkan empati, dan menjaga stabilitas kepemimpinan dalam menghadapi dinamika psikologis Taruna. Literasi digital memungkinkan pengasuh beradaptasi dengan sistem pelaporan berbasis teknologi serta pengelolaan data pembinaan secara objektif dan transparan. Sementara itu, kemampuan andragogi mendukung penerapan metode pembinaan yang partisipatif dan dialogis, sehingga mendorong terbentuknya kepatuhan sadar dibandingkan kepatuhan berbasis tekanan (Dessler, 2017). Rekrutmen Berbasis Psikometri dan *Leadership Traits*. Hasil penelitian memperlihatkan perlunya sistem seleksi berbasis kompetensi. Secara teoritis, pendekatan ini sesuai dengan konsep *strategic human resource management*, di mana kualitas input menentukan kualitas output organisasi (Dessler, 2017). Dalam pendidikan militer, pengasuh berfungsi sebagai *role model*, sehingga aspek integritas dan stabilitas emosi menjadi variabel kunci (Dessler, 2017).
2. Digitalisasi sebagai Instrumen Objektivitas. Keterbatasan sistem evaluasi menunjukkan urgensi penerapan sistem e-pengasuhan berbasis data. Dalam perspektif manajemen modern, digitalisasi tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga memperkuat akuntabilitas dan transparansi organisasi. Sistem berbasis data akan meminimalkan bias seperti *halo effect* dalam penilaian Taruna.
3. Motivasi dan Sistem Karier. Temuan mengenai persepsi jalur karier memperkuat pentingnya sistem insentif strategis. Teori motivasi organisasi menjelaskan bahwa kejelasan jalur karier dan penghargaan institusional berbanding lurus dengan komitmen dan kinerja individu. Oleh karena itu, jabatan pengasuh perlu diposisikan sebagai *strategic post*, bukan sekadar penugasan administratif.
4. Implikasi terhadap Pembentukan Karakter. Secara konseptual, karakter berbeda dari kepribadian karena berkaitan dengan internalisasi nilai moral dan integritas. Penguatan SDM pengasuh akan berdampak langsung terhadap efektivitas internalisasi nilai Sapta Marga dan Sumpah Prajurit. Dengan demikian, kualitas karakter Taruna sangat dipengaruhi oleh kualitas keteladanan pengasuh (Armstrong & Taylor, 2023).

Penguatan Sumber Daya Manusia (SDM) pengasuh Taruna di Akademi Militer merupakan instrumen krusial dalam keberhasilan pembentukan karakter Taruna. Penelitian menyimpulkan bahwa saat ini

masih terdapat celah antara kondisi faktual (kompetensi terbatas, sistem seleksi konvensional, dan jalur karier yang kurang strategis) dengan kebutuhan ideal pengasuhan bagi Generasi Z.

Untuk mencapai transformasi pengasuhan yang efektif, diperlukan langkah komprehensif yang mencakup:

1. Transformasi Peran, Menggeser paradigma pengasuh dari sekadar pengawas disiplin menjadi mentor profesional yang menguasai kecerdasan emosional, literasi digital, dan kemampuan andragogi.
2. Reformasi Manajemen SDM: Melakukan digitalisasi sistem evaluasi (e-pengasuhan) untuk menjamin transparansi, serta menerapkan rekrutmen berbasis psikometri yang ketat (Armstrong & Taylor, 2023).
3. Penguatan Motivasi: Menjadikan posisi pengasuh sebagai posisi strategis (*strategic post*) dalam jalur karier perwira, guna meningkatkan dedikasi dan standar kinerja.
4. Dampak Karakter: Kualitas keteladanan pengasuh adalah variabel penentu utama dalam internalisasi nilai-nilai Sapta Marga dan Sumpah Prajurit pada diri Taruna.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, direkomendasikan beberapa langkah kebijakan sebagai berikut:

1. Menyusun standar kompetensi pengasuh berbasis asesmen psikometri, indikator kepemimpinan transformasional, serta kemampuan literasi dan adaptasi digital sebagai prasyarat penugasan di Akademi Militer.
2. Mengintegrasikan program *Training of Trainers* (ToT), pelatihan konseling, dan literasi digital dalam kalender pendidikan secara periodik.
3. Mengembangkan sistem e-pengasuhan berbasis data untuk meningkatkan transparansi dan objektivitas evaluasi.
4. Memberikan bobot nilai strategis dalam sistem pembinaan karier bagi Perwira dan Bintara yang bertugas sebagai pengasuh.
5. Melakukan penelitian lanjutan berbasis pendekatan kuantitatif atau *mixed methods* untuk menguji efektivitas model konseptual yang dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akademi Militer. (2023). *Peraturan khusus taruna (Perkhustar) Akademi Militer*. Markas Besar TNI.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to theory and practice of people management*. Kogan Page.
- Mabes TNI AD. (2020). *Doktrin TNI AD Kartika Eka Paksi*. Mabes TNI AD.
- Putra, A. S. (2019). Implementasi kepemimpinan komandan satuan dalam pembentukan karakter taruna di Akademi Militer. *Jurnal Pertahanan & Bela Negara*.
- Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia*. Pemerintah Republik Indonesia.
- Seemiller, C., & Grace, M. (2016). *Generation Z goes to college*. Jossey-Bass.
- Sudaryanto. (2001). Strategi peningkatan kualitas pengasuh dalam menghadapi karakter generasi Z di lembaga pendidikan militer. *Jurnal Pendidikan Militer Indonesia*.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management*. Pearson Education.