

# ANALISIS PERAN PUSAT PENDIDIKAN INFANTERI DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI TENAGA PENDIDIK

## ANALYSIS OF THE ROLE OF THE INFANTERIAL EDUCATION CENTER IN IMPROVING THE COMPETENCE OF EDUCATORS

Putra Negara<sup>1</sup>, Rudy Agus Gemilang Gultom<sup>2</sup>, Joni Widjayanto<sup>3</sup>

Program Studi Strategi Pertahanan Darat, Universitas Pertahanan

(alghialfa1931@gmail.com)

**Abstrak** -- Pusdikif selaku lembaga pendidikan memiliki tugas pokok menyiapkan sumber daya prajurit yang profesional, pada sisi tersebut Pusdikif perlu didukung kompetensi tenaga pendidik dalam operasionalitasnya. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan; (1) Peran Pusdikif dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik; (2) Hambatan yang terjadi dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik Pusdikif; (3) Upaya yang dapat dilakukan dalam rangka optimalisasi peran pusdikif dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan data primer dan data sekunder. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa; (1) Peran pusdikif dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dapat dilihat melalui penegakan norma-norma yang mengikat kepada Gadik, Peran pusdikif dalam meningkatkan peran individu (peningkatan kualitas Gadik) dan Peran Pusdikif dalam peningkatan perilaku individu; (2) hambatan yang terjadi yaitu belum optimalnya penerapan prinsip pembinaan TNI AD di lingkungan pusdikif, minimnya anggaran kesejahteraan dan operasional pendidikan, terbatasnya sarana dan prasarana pusdik, rendahnya motivasi para gadik untuk mengikuti kursus gadik, gumil, dan masih adanya beberapa gadik yang kurang disiplin dalam melaksanakan norma; dan (3) Optimalisasi peran pusdikif dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dilakukan melalui pengembangan karir, reward, optimalisasi sarana dan prasarana, peningkatan motivasi dan penegakan norma-norma.

**Kata Kunci:** *pusdikif, kompetensi, tenaga pendidik*

**Abstract** -- Infantry education center (Pusdikif) as an educational institution has the main task of preparing professional soldier resources, on that side Pusdikif needs to be supported by the competence of educators in its operations. The purpose of this study is to know, analyze and describe; (1) The role of Pusdikif in enhancing the competence of teaching staff; (2) Barriers that occur in improving the competence of Pusdikif educators; (3) Efforts that can be made in order to optimize the role of the pusdikif in improving the competence of educators. This study uses qualitative research methods, with primary data and secondary data. The results of this study explain that; (1) The role of pusdikif in enhancing the competence of educator staff can be seen through the enforcement of norms that bind to Gadik (educator), the role of pusdikif in enhancing the role of individuals (improving the quality of Gadik (educator)) and the role of Pusdikif in improving individual behavior; (2) the obstacles that occur are the not yet optimal implementation of the principles of the Army in the pusdikif

---

<sup>1</sup> Program Studi Strategi Pertahanan Darat, Fakultas Strategi Pertahanan, Universitas Pertahanan.

<sup>2</sup> Program Studi Teknologi Penginderaan, Fakultas Teknologi Pertahanan, Universitas Pertahanan.

<sup>3</sup> Fakultas Strategi Pertahanan, Universitas Pertahanan.

*environment, the lack of welfare budget and education operations, limited education facilities and infrastructure, low motivation of the gadik (educator) to attend gadik courses, gumil, and the existence of some undisciplined gadik in carrying out the norm; and (3) Optimizing the role of pusdikif in enhancing the competence of educators is carried out through career development, reward, optimization of facilities and infrastructure, increased motivation and enforcement of norms.*

**Keywords: infantry education center, competency, educators**

## Pendahuluan

Pengembangan pendidikan Angkatan Darat melalui penyelenggaraan pendidikan yang optimal terus dilakukan melalui berbagai pembinaan dalam hal ini Kodiklat TNI AD. Secara khusus pembinaan pendidikan Kodiklat TNI AD meliputi segala usaha pekerjaan dan kegiatan di bidang penelitian dan pengembangan sistem pendidikan TNI AD, menyelenggarakan pendidikan kecuali Pendidikan yang diselenggarakan di Seskoad, Akmil, Secapa, Pusdikpasus, Rindam, Instek dan Akper serta melaksanakan LKT pendidikan pada Lemdik TNI AD di luar Kodiklat TNI AD. Pada pelaksanaannya, Kodiklat TNI AD dibantu oleh Pussenif sebagai Badan pelaksana Kodiklat TNI AD yang berkedudukan langsung di bawah Dankodiklat TNI AD di bidang doktrin, pendidikan, dan latihan antar kecabangan serta sebagai staf khusus Kasad di bidang pembinaan kesenjataan dan penelitian serta pengembangan Infanteri.

Selanjutnya terdapat badan pelaksana yang membantu Kodiklat TNI AD yaitu Pusat pendidikan Infanteri (Pusdikif) merupakan badan pelaksana Pussenif Kodiklat TNI AD yang bertugas pokok menyelenggarakan pendidikan dan latihan kecabangan infanteri terhadap para pewira, bintara dan tamtama. Pendidikan dan latihan yang dilaksanakan terdiri dari pendidikan pertama/pembentukan tahap II perwira, pendidikan pengembangan umum perwira dan pendidikan pengembangan spesialisasi perwira, bintara dan tamtama. Penyelenggaraan pendidikan di Pusdikif Pussenif Kodiklat TNI AD senantiasa berpedoman pada ketentuan dan peraturan yang berlaku di jajaran TNI AD. Pusdikif sebagai lembaga pendidikan yang bernaung di bawah Pussenif Kodiklat TNI AD mempunyai peran yang sangat penting dan dominan dalam membentuk dan menyiapkan prajurit sekaligus kader pimpinan masa depan sesuai tujuan dan sasaran pendidikan yang telah ditetapkan.

Tujuan dari didirikannya Pusdikif yaitu untuk mendidik, meningkatkan dan

mengembangkan kemampuan peserta didik (Pa/Ba) agar memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai strata dan bidangnya masing-masing, baik kemampuan umum maupun khusus. Lebih dari itu Pusdikif selaku lembaga pendidikan memiliki tugas pokok menyiapkan sumber daya prajurit yang handal, tanggap, tanggon dan trengginas serta dilandasi jiwa Sapta Marga serta Sumpah Prajurit dan Delapan Wajib TNI serta siap ditempatkan dimana saja guna pengabdianya kepada Bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia.<sup>4</sup>

Salah satu operasionalisasi pendidikan yang dilakukan Pusdikif berkaitan dengan pendidikan pengembangan spesialisasi yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan para Perwira agar memiliki sikap dan perilaku sebagai Prajurit Sapta Marga dan Sumpah Prajurit, pengetahuan dan keterampilan sebagai Perwira pelatih serta kondisi jasmani yang samapta dalam rangka pembinaan satuan secara umum. Namun pada realitasnya dalam pelaksanaan pendidikan tidak terlepas dari berbagai kendala dan permasalahan

yang timbul sebagai akibat dinamika di lapangan.

Hasil observasi awal di Pusdikif memperlihatkan bahwa tenaga pendidik yang mengajar belum sepenuhnya mempunyai kriteria/kualifikasi Gumil/pelatih sehingga pembentukan karakter bagi peserta didik belum terlaksana dengan baik.

Berdasarkan data yang dirilis Pusdikif dapat diketahui bahwa terdapat 68 atau sebesar 68% Gumil yang belum berkualifikasi Sus Gumil. Adapun hal ini berdampak pada kompetensi dan kesiapan Gumil dalam memberikan materi kepada peserta didik. Adapun permasalahan ini diperkuat dengan laporan Evaluasi Pendidikan dan Laporan Hasil Pengkajian Pendidikan Tahun 2017<sup>5</sup> dimana diperoleh data masih ditemukan masih adanya Gumil kurang kompeten (kurang menguasai) terkait materi yang akan diajarkan dapat sehingga menimbulkan ketidaksiapan khususnya pada mata pelajaran tertentu misalnya materi korbantem, materi pembinaan satuan khususnya pembinaan personel, serta beberapa materi di luar kecabangan Infanteri lainnya seperti materi

---

<sup>4</sup> Pusdikif, , Laporan Evaluasi Pendidikan Dikpatih MK Bagi Abit Akmil, PA PK KES, PSDP, (Bandung:Pusdikif, 2017) hlm 1.

<sup>5</sup> *Ibid.*

administrasi keuangan satuan, tata cara pelayanan kesehatan bagi PNS dan personel prajurit, Administrasi materil peralatan dan Satminkal serta Dinas staf khusus Bantem. Permasalahan tersebut menyebabkan Pusdikif harus mendatangkan Gumil yang berkompeten dari Pusdik lain.

Permasalahan lain ditemukan juga pada jumlah tenaga pendidik Perwira yang ada di Pusdikif sesuai TOP/DSPP baik golongan enam maupun golongan tujuh masih kurang. Oleh karena itu kebutuhan personel Gumil merupakan syarat yang dominan dalam proses belajar mengajar di lembaga pendidikan. Namun kondisi nyata kebutuhan akan tenaga pendidik di Pusdikif masih kurang dan belum sesuai dengan kebutuhan lembaga Pusdikif. Hasil pengamatan juga menemukan bahwa masih adanya Gumil yang kurang siap mengajar berakibat pada kurang menguasainya materi yang akan diajarkan, khususnya pada mata pelajaran tertentu seperti pengetahuan dan keterampilan. Ditinjau dari aspek pengetahuan dan keterampilan, tingkat pengetahuan dan keterampilan Gumil saat ini belum optimal. Pengetahuan dan keterampilan

yang dimaksud adalah dalam hal menggunakan alins/alongin atau media pengajaran guna mentransfer ilmu kepada peserta didik.

Pentingnya langkah-langkah perbaikan kompetensi karena kompetensi begitu memiliki peran yang substantif, sebagaimana dijelaskan Spencer and Spencer<sup>6</sup> menyatakan bahwa *“A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and/or superior performance in a job or situation”*. Adapun hal ini diperkuat oleh pandangan Draganidis dan Mentzas<sup>7</sup> yang menjelaskan beberapa alasan utama mengapa pendekatan berbasis kompetensi telah dilakukan oleh organisasi yaitu *“(1) it provides identification of skills, knowledge, behaviors and capabilities needed to meet certain criterions which are aligned with the organizational strategies and priorities; (2) it focuses in eliminating competency gaps among individuals and groups in a project, job role or enterprise strategy been selected.”*

Dengan demikian, agar Gumil di Pusdikif dapat menyiapkan sumber daya

---

<sup>6</sup> Spencer, LM and Spencer SM. *Competence at Work.*, (New York:John Wiley & Sons Inc, 1993), hlm 9.

<sup>7</sup> Draganidis, F., Mentzas, G. *Competency based management: a review of systems and approaches*, *Journal Information Management & Computer Security*, Volume 14 (1), 2006, hlm 54.

prajurit TNI AD yang profesional, Pusdikif perlu merumuskan suatu langkah perbaikan kriteria yang efektif dan/atau kinerja unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi terhadap Gumil. Selanjutnya Menurut Sulistiyani dan Rosidah<sup>8</sup> komponen kompetensi meliputi: pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Berdasarkan teori tersebut, diharapkan pada gilirannya nanti Pusdikif dapat menyiapkan sumber daya prajurit TNI AD yang profesional.

Berdasarkan uraian latar belakang dapat diketahui bahwa terdapat permasalahan yang begitu kompleks terkait minimnya peran pusdikif dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik, padahal sebagaimana Nadler and Tushman<sup>9</sup> menjelaskan bahwa “*Which emphasized ‘core competence’ as a key organizational resource that could be exploited to gain competitive advantage*”. kompetensi tenaga pendidik dapat berkaitan dengan hasil dari peserta didik dan kinerja dari pusdikif tersebut dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Adapun hal ini diperkuat dengan hasil penelitian

Padmawati dan Sa'ud<sup>10</sup> yang menjelaskan bahwa pemerdayaan Gumil tidak dapat berjalan dengan efektif apabila tidak didukung oleh pemberdayaan dari lembaga atau fasilitasi pemberdayaan.

### **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan adalah metode kualitatif yaitu sebuah metode penelitian dengan maksud memahami peran Pusdikif dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik. Selanjutnya penelitian ini menggunakan *sampling technique* atau pemilihan narasumber secara sengaja (*purposive sampling*), yaitu disesuaikan dengan tujuan penelitian. Adapun subyek dalam penelitian ini terdiri dari: Kadepstaf, Kabag Lat, Kabag Dik, Dan Denma, Katim Gumil dan 3 (tiga) orang Gumil dilingkungan Pusdikif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan studi pustaka. Sedangkan pemeriksaan keabsahan data dilakukan melalui (*peer debriefing*), triangulasi dan *members check*.

---

<sup>8</sup> Sulistiyani, A.T dan Rosidah., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. (Yogyakarta:Graha Ilham, 2003), hlm 201.

<sup>9</sup> Nadler, D. A. and Tushman, M. *The Organisation Of The Future: Strategic Imperatives And Core*

*Competencies For The 21st Century, Journal Organisational Dynamics*, 27(1), 1999, hlm 47.

<sup>10</sup> Padmawati dan Sa'ud, , *Strategi Pemberdayaan Guru Militer, Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol.XXIII No.2, 2016, hlm 52-67.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Peran Pusdikif dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Pendidik

Peran Pusdikif dalam peningkatan kompetensi tenaga pendidik berdasarkan penelitian cukup baik, ditinjau dari peran Pusdikif tersebut ada tiga yaitu Pertama peran Pusdikif dalam penegakan norma-norma yang mengikat kepada Gadik. Berkaitan dengan salah satu kriteria prajurit yang professional adalah prajurit menaati norma dan aturan yang berlaku ditempat dimana prajurit tersebut bertugas, baik disatuan tempur, satuan teritorial maupun disatuan pendidikan. Oleh karena itu, untuk memperoleh prajurit yang taat akan norma-norma, maka Pusdikif berperan dalam penegakan norma-norma keprajuritan yang berlaku di lembaga pendidikan. Norma-norma yang berlaku bagi Gadik di Pusdikif tidak jauh berbeda dengan norma-norma yang berlaku bagi prajurit TNI lainnya yaitu berdasarkan pada Sapta Marga, Sumpah Prajurit dan 8 Wajib TNI.

Temuan menunjukkan bahwa pelanggaran-pelanggaran terhadap norma yang cenderung terjadi di Pusdikif sebagian besar didominasi oleh pelanggaran disiplin berupa keterlambatan dan ketidak-hadiran tanpa izin. Sedangkan pelanggaran yang dalam

kategori pelanggaran berat seperti Asusila dan KDRT umumnya terjadi sebelum Gadik yang bersangkutan berdinasi di Pusdikif. Dengan kata lain karena melakukan pelanggaran disatuan lama, maka yang bersangkutan dikembalikan ke Pusdikif untuk mendapatkan pembinaan. Hal inilah yang selalu menjadi salah kaprah dan pengertian dari prajurit yang berdinasi diluar Pusdikif, yaitu anggapan bahwa orang-orang yang berdinasi di Pusdikif adalah orang-orang yang melakukan pelanggaran disatuan lama untuk dibina dan dikembalikan kejalan yang benar. Hal tersebut merupakan anggapan lama, hal tersebut sudah tidak berlaku lagi karena Pusdikif merupakan tempat untuk mendidik para prajurit agar mampu menjadi prajurit professional disatuan. Sehingga dibutuhkan personel yang mumpuni baik dari aspek pengetahuan dan keterampilan, maupun dari aspek perilaku. Justeru saat ini Pusdikif selalu merekrut personel-personel terbaik dari satuan, yang memperoleh prestasi terbaik disetiap pendidikan untuk direkrut menjadi tenaga pengajar di Pusdikif, sehingga tujuan keluaran pendidikan untuk membentuk prajurit professional dapat tercapai.

Kedua, peran pusdikif dalam meningkatkan peran individu dalam hal ini

adalah peningkatan kualitas Gadik. Keberhasilan proses belajar mengajar sangat ditentukan oleh peran individu yang ada di Lembaga pendidikan dalam hal ini adalah peran Gadiknya. Agar peran Gadik dapat lebih maksimal maka yang terlebih dahulu harus dilaksanakan adalah dengan meningkatkan kualitas Tenaga Pendidiknya. Untuk memperoleh kualitas seorang Gadik yang baik sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, perlu dukungan dari Pusdikif dalam hal pembinaan dan penggunaan. Pembinaan dan penggunaan meliputi penyediaan, pendidikan dan latihan, penggunaan, perawatan dan pengakhiran dalam rangka mendukung penyelenggaraan pendidikan<sup>11</sup>. Penyelenggaraan pembinaan dan penggunaan tenaga pendidik sejalan dengan pola pembinaan personel di lingkungan TNI AD.

Penyediaan tenaga pendidik dilaksanakan untuk memenuhi sasaran kuantitas dengan tetap memperhatikan kualitas berdasarkan perencanaan kebutuhan tenaga pendidik Perwira, Bintara dan Tamtama dalam jangka panjang melalui seleksi penyediaan berdasarkan ketentuan dan persyaratan tenaga pendidik. Pada tahap perencanaan

Pusdikif melakukan melaksanakan pendataan kuantitas tenaga pendidik untuk pengusulan pemenuhan kebutuhan di lembaga pendidikannya ke Komando Atas. Pada tahap persiapan, Pusdikif menyiapkan personel tenaga pendidik untuk lembaga pendidikan jajarannya sesuai tataran kewenangan dengan memperhatikan persyaratan sebagai tenaga pendidik. Pada tahap pelaksanaan, Danlemdik menerbitkan surat perintah pelaksanaan atas dasar keputusan tentang pengangkatan dalam jabatan sebagai tenaga pendidik yang diterbitkan satuan atas. Sedangkan pada tahap pengakhiran, Pusdikif mencatat dan memutakhirkan data kuantitas tenaga pendidik di masing-masing lembaga pendidikan dan melaksanakan evaluasi untuk menyempurnakan penyediaan tenaga pendidik secara terpadu, sistematis, terarah dan optimal.

Pembinaan tenaga pendidik melalui pendidikan ditujukan untuk mengembangkan kemampuan serta dalam rangka pembinaan karier tenaga pendidik, sedangkan pembinaan melalui latihan dilaksanakan dengan tujuan untuk memelihara dan meningkatkan kemampuan umum dan kemampuan

---

<sup>11</sup> Bujuknis tentang Gadik Kep Kasad no Kep/686/IX/2015.

khusus tenaga pendidik. Lembaga pendidikan menginventarisir data kualitas tenaga pendidik khususnya kualifikasi pendidikan untuk pengusulan seleksi pendidikan ke Komando Atas. Berdasarkan data kualitas tenaga pendidik, lembaga pendidikan mengajukan usulan pendidikan keguruan/kepelatihan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan tenaga pendidik dalam bidang kependidikan dan pendidikan pengembangan spesialisasi lainnya untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang materinya serta pendidikan yang berkaitan dengan pembinaan karier.

Penyelenggaraan pembinaan tenaga pendidik melalui latihan dilaksanakan dengan pentahapan mulai dari merencanakan dan mempelajari program perencanaan latihan bagi tenaga pendidik yang diselenggarakan di lembaga pendidikan jajarannya serta merencanakan pembekalan tenaga pendidik, pembinaan komponen pendidikan dan Jianbang. Lembaga pendidikan menyiapkan tenaga pendidik yang akan mengikuti latihan yang diprogramkan dan yang akan mengikuti pembekalan tenaga pendidik. Selanjutnya, Lembaga pendidikan membuat program

latihan satuan bagi tenaga pendidik atas dasar tujuan dan sasaran latihan yang ditetapkan Kotama. Latihan bagi tenaga pendidik yang sudah berkualifikasi dilaksanakan saat jeda pendidikan dengan kegiatan berupa pembekalan dan pembinaan tenaga pendidik, pendalaman materi serta peningkatan kemampuan mengajar/melatih. Latihan bagi tenaga pendidik yang belum berkualifikasi serta tidak mendapat kesempatan mengikuti pendidikan kepelatihan, dilaksanakan dalam bentuk pembekalan, pembinaan dan penataran keguruan/kepelatihan baik diprogramkan dari pusat maupun tidak dengan menggunakan kurikulum yang relevan.

Penggunaan tenaga pendidik dilaksanakan untuk mendayagunakan setiap tenaga pendidik secara optimal dalam penugasan, serta memberikan kemungkinan pengembangan karier seluas-luasnya dalam pelaksanaan tugas. Pemberian penugasan kepada tenaga pendidik melalui penempatan pada jabatan sebagai tenaga pendidik dengan terlebih dahulu mempelajari program pendidikan yang akan diselenggarakan pada tahun anggaran yang bersangkutan dan merencanakan kegiatan penugasan kepada tenaga pendidik dalam pemenuhan jabatan

tenaga pendidik sesuai kebutuhan di lingkungan lembaga pendidikan TNI. Selanjutnya Lembaga pendidikan menyiapkan administrasi personel tenaga pendidik yang akan diberikan penugasan di lingkungan lembaga pendidikan dengan memperhatikan persyaratan sebagai tenaga pendidik serta memberikan pembekalan berupa penataran, pendalaman materi pelajaran dan melaksanakan tes kelayakan/uji kompetensi kepada tenaga pendidik dalam rangka meningkatkan kemampuan tenaga pendidik dan kesiapan mengajar. Apabila telah memenuhi persyaratan maka Danlemdik menerbitkan surat perintah pelaksanaan penugasan mengajar/melatih kepada tenaga pendidik atas dasar keputusan tentang pengangkatan dalam jabatan sebagai tenaga pendidik yang diterbitkan satuan atas dan pejabat struktural sebagai tenaga pendidik yang ditugaskan rangkap mengajar/melatih.

Pembinaan karier tenaga pendidik diarahkan untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang efektif dan efisien yang sanggup dan mampu melaksanakan setiap tugas yang dihadapi secara optimal. Untuk itu perlu adanya pola pembinaan

karier bagi tenaga pendidik meliputi jenjang kepangkatan dan jabatan, pendidikan dan lama penugasan. Perawatan tenaga pendidik dilaksanakan melalui pemberian rawatan kedinasan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik serta dapat mendukung keberhasilan dalam proses belajar mengajar, maka perlu adanya dukungan fasilitas proses belajar mengajar dan kesejahteraan untuk memelihara motivasinya.

Ketiga, peran Pusdikif dalam peningkatan perilaku individu. Untuk mewujudkan hasil didik yang profesional dan ahli dibidangnya, perlunya seorang Gadik memiliki kompetensi. Kompetensi Gadik diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh dosen dalam melaksanakan tugasnya.<sup>12</sup> Tugas keprofesionalan seorang dapat dilihat dari segi kompetensinya yaitu: pertama kompetensi Pedagogik adalah “kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik”. Kompetensi tersebut dapat dilihat dari: kompetensi menyusun Rencana Pembelajaran, kompetensi melaksanakan proses belajar mengajar,

---

<sup>12</sup> Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 2 tentang Guru dan Dosen.

dan kompetensi melaksanakan penilaian proses belajar mengajar. Kedua, kompetensi kepribadian merupakan kompetensi personal, yaitu kemampuan pribadi seorang tenaga pendidik yang diperlukan agar dapat menjadi tenaga pendidik yang baik. Kompetensi kepribadian ini mencakup kemampuan pribadi yang berkenaan dengan pemahaman diri, penerimaan diri, pengarahan diri, dan perwujudan diri, sedangkan kompetensi kepribadian secara lebih khusus adalah bersikap empati, terbuka, berwibawa, bertanggung jawab dan mampu menilai diri pribadi<sup>13</sup>. Kemampuan personal tenaga pendidik, mencakup: penampilan sikap yang positif terhadap tugasnya sebagai tenaga pendidik, pemahaman, penghayatan nilai-nilai yang dianut oleh seorang tenaga pendidik dan kepribadian yang ditampilkan dalam upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para siswanya.

Berdasarkan hasil penelitian masih ada Gadik yang belum menyadari untuk melaksanakan pengembangan diri dalam upaya meningkatkan kemampuannya. Indikasi yang menunjukkan adanya

kecenderungan ini ialah bahwa Gadik yang bersangkutan belum memahami tentang CMI dan tidak berpedoman pada ketentuan 10 Langkah Gadik dalam mengajar. Masih terdapatnya Gadik yang belum memiliki komitmen pribadi (moral) yang mendalam terhadap profesi yang dijalannya. Hal yang paling menyolok dari permasalahan ini ialah bahwa Gadik tersebut menampilkan sikap tidak dapat memberikan contoh, dedikasi dan motivasi yang rendah, banyak mengeluh serta kurangnya kewibawaan.

Berdasarkan peranan tersebut, peneliti mendeskripsikan hasil dari 3 (tiga aspek) dalam kompetensi tenaga pendidik di Pusdikif, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap sebagaimana teori dimensional kompetensi dari Sulistiyani dan Rosidah.<sup>14</sup>

#### a. Pengetahuan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengetahuan yang dimiliki guru militer yang belum ditunjang dengan kebutuhan materi yang penting untuk diisi. Temuan menunjukkan bahwa masih adanya Gumil kurang kompeten (kurang menguasai) terkait materi yang akan diajarkan dapat sehingga

---

<sup>13</sup> Cucu suhana, Konsep strategi pembelajaran (Jakarta: Refika Aditama, 2014), p.98.

<sup>14</sup> Sulistiyani, A.T dan Rosidah., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan*

*dalam Konteks Organisasi Publik.* (Yogyakarta: Graha Ilham, 2003), hlm 201.

menimbulkan ketidaksiapan khususnya pada mata pelajaran tertentu misalnya materi korbantem, materi pembinaan satuan khususnya pembinaan personel, serta beberapa materi di luar kecabangan Infanteri lainnya seperti materi administrasi keuangan satuan, tata cara pelayanan kesehatan bagi PNS dan personel prajurit, Administrasi materiil peralatan dan Satminkal serta Dinas staf khusus Bantem.

Berdasarkan hal tersebut jelas bahwa urgensi peningkatan kompetensi begitu mengemuka dimana hal ini berkaitan dengan terbatasnya pengetahuan yang dimiliki oleh para tenaga pendidik. Keterbatasan tenaga pendidik berkakibat Pusdikif melakukan mendatangkan gumil dari pusdik lain.

Peran Pusdikif dalam pengetahuan terbatas pada dukungan fasilitas perpustakaan dan seminar terbatas terkait penguatan kompetensi dilingkungan Pusdikif. Peran pusdikif harus disadari bahwa sebagai lembaga pendukung dalam hal peningkatan kompetensi tenaga pendidik. Selain itu minimnya sarana dan prasara pendukung dalam menunjang peningkatan pengetahuan menjadi problema terkait peranan Pusdikif.

Temuan penelitian juga menemukan bahwa masih adanya Gumil yang kurang siap mengajar berakibat pada kurang menguasainya materi yang akan diajarkan, khususnya pada mata pelajaran tertentu seperti pengetahuan dan keterampilan. Ditinjau dari aspek pengetahuan dan keterampilan, tingkat pengetahuan dan keterampilan Gumil saat ini belum optimal. Pengetahuan dan keterampilan yang dimaksud adalah dalam hal menggunakan alins/alongin atau media pengajaran guna mentransfer ilmu kepada peserta didik.

#### b. Keterampilan

Pada aspek keterampilan dapat diketahui bahwa aspek ini menitikberatkan kemampuan teknis para guru militer. Kemampuan mengelola kelas, kemampuan komunikasi serta kemampuan dalam mengoperasikan perangkat teknologi informasi. Keterampilan guru militer di Pusdikif masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan lagi, terutama keterampilan dalam mengoperasikan perangkat teknologi informasi.

Peran Pusdikif dalam keterampilan masih sebatas pada pelatihan-pelatihan pada suatu

program seminar kompetensi, adapun pelatihan tersebut umumnya berawal dari program komando atas yang tentunya belum tentu dapat menjawab kebutuhan keterampilan para tenaga pendidik dilingkungan Pusdikif. Pada konteks tersebut, tidak heran banyak permasalahan yang terjadi dalam keterampilan tenaga pendidik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan penguasaan teknologi informasi masih perlu ditingkatkan oleh Pusdikif ataupun oleh para tenaga pendidik. Apalagi teknologi terus berkembang khususnya dalam dukungan teknologi terhadap aktivitas mengajar yang lebih efektif. Namun hal ini juga terkendala dengan ketersediaan teknologi, sampai dengan dorongan para guru yang masih belum optimal terhadap penggunaan teknologi.

Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa keterampilan penggunaan teknologi menjadi hal yang substantif dimana hal ini berkaitan dengan optimalisasi hasil kerja dari peserta didik. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dalam proses belajar mengajar masih ada guru militer yang terlalu kaku. Selain itu juga penelitian ini menunjukkan juga bahwa

proses komunikasi yang kaku berimplikasi pada suasana belajar mengajar menjadi tidak dinamis. Dalam kemampuan komunikasi masih ada beberapa guru militer yang belum mampu menciptakan komunikasi dari berbagai macam arah.

#### c. Sikap

Aspek yang ketiga dalam kompetensi tenaga pendidik yaitu sikap dimana hal ini berkaitan dengan kedisiplinan serta motivasi para guru militer menjadi fokus penilaian dalam aspek sikap. Peneliti memantau ketepatan waktu yang ditunjukkan para guru militer dalam setiap pergantian jam pelajaran. Hasilnya menunjukkan bahwa guru militer memiliki tingkat disiplin waktu yang cukup. Dalam pelajaran sore, beberapa guru militer tidak terlalu aktif selama proses belajar mengajar. Hal ini menunjukkan bahwa dalam hal disiplin tanggungjawab, guru militer masih perlu ditingkatkan lagi.

Guru militer masih perlu meningkatkan motivasi dimana motivasi belajar guru militer terutama dalam mempelajari bidang teknologi informasi masih sangat kurang. Mereka lebih memilih menggunakan cara yang konvensional daripada menggunakan fasilitas teknologi informasi.

Permasalahan tersebut terjadi karena peran pusdikif hanya sekedar himbauan, adapun pembinaan yang dilakukan kepada para tenaga pendidik hanya sebatas normatif belum menyetuh pada tindakan sanksi ataupun tindakan pemberian penghargaan.

### **Hambatan yang Terjadi dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Pendidik Pusdikif**

Berdasarkan hasil temuan penelitian terdapat hambatan yang terjadi dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik Pusdikif, adapun hambatan tersebut terdiri dari:

a. Belum optimalnya penerapan prinsip pembinaan personil TNI AD yaitu *the right man on the right place* (penempatan seseorang pada jabatan yang sesuai dengan keahliannya) serta belum adanya kepastian pembinaan karier selanjutnya bagi personil yang sedang menduduki jabatan Gadik. Pada sisi ini telah menghambat peranan Pusdikif dalam peningkatan kompetensi, hal ini dikarenakan belum ada stimulus kepastian yang sesuai terkait posisi Gadik di masa depan. Persoalan ini ditemukan hampir di setiap Gadik dimana persoalan ini

membuat Gadik kurang termotivasi untuk meningkatkan kompetensinya baik secara formal ataupun non formal.

- b. Hambatan yang terjadi dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik Pusdikif terjadi pada minimnya kesejahteraan Gadik. Persoalan kesejahteraan dewasa ini masih terus mengemuka ketika Gadik masih minim reward padahal Gadik berperan membuat peserta didik meningkatkan kompetensi. Persoalan dari kesejahteraan ditemukan juga pada belum meratanya kesejahteraan Gadik karena perbedaan kesempatan mengajar sebagai akibat perbedaan kemampuan yang dimiliki sehingga kesempatan mengajar terbatas.
- c. Terbatasnya sarana dan prasarana masih menjadi persoalan Pusdikif dalam meningkatkan kompetensi Gadik. Temuan penelitian menunjukkan bahwa sarana dan prasarana masih belum sepenuhnya mengadopsi Teknologi Informasi seperti kecepatan internet, perlengkapan komputer dan alat pendukungnya di setiap ruangan, labotarium, sampai dengan kualitas gedung di lingkungan Pusdikif.
- d. Rendahnya motivasi para Gadik untuk mengikuti kursus Gadik, Gumil dan Batih. Selain itu Gadik masih minim

mengikuti pendidikan diluar militer seperti jenjang magister ataupun doktoral. Padahal hal ini berkaitan dengan peningkatan komepetensi Gadik dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai Gadik.

- e. Masih adanya beberapa Gadik yang kurang disiplin dalam melaksanakan norma sebagai Gadik bahkan norma selaku seorang prajurit dari segi kehadiran. Hambatan ini begitu terasa jika dihubungkan dengan upaya Puskidif dalam meningkatkan kompetensi. Kompetensi nyatanya harus diiringi dengan kedisiplinan Gadik dalam menjalankan tugasnya sebagai Gadik.

### **Upaya yang dapat Dilakukan Puskidif Dalam Rangka Meningkatkan Kompetensi Tenaga Pendidik.**

Terdapat beberapa upaya yang dapat dilakukan Puskidif dalam mengoptimalkan peranannya dalam peningkatan kompetensi Gadik:

- a. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan hal yang penting di perhatikan bagi seorang Gadik karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja

dan peningkatan penghasilan. Karier seorang Gadik meningkat maka tentu saja membuat ia lebih merasa senang dan nyaman bekerja. Untuk mencapai hal itu, idealnya seorang Gadik harus diisi oleh personel yang masih mempunyai pengembangan karir kedepan. Seorang Gadik memiliki arah yang jelas dalam menjalani karir. Pengalaman tugas dihadapkan pada kendala tidak semuanya berkesempatan mengikuti Susgadik juga dapat berpengaruh dalam pengembangan karir seorang Gadik.

Keberhasilan organisasi TNI AD dalam rangka melaksanakan tugas pokok TNI AD akan dipengaruhi oleh kemampuan melaksanakan tugas setiap prajurit. Kemampuan itu hanya dapat dicapai melalui pembinaan karir secara objektif dan tepat, baik pengembangan maupun penempatannya sehingga diperoleh hasil yang optimal dari penggunaan setiap individu, melalui kebijakan dasar dan pembinaan karir.<sup>15</sup>

Memperhatikan karir Gadik dalam pembinaan karir dapat dilakukan hal-hal sebagai berikut: (1) Tanamkan karakter sebagai tentara pejuang dan

---

<sup>15</sup> Sistem Pembinaan personel TNI AD, p. 13.

tentara profesional sehingga akan terbentuk integritas (karakter) sebagai Gadik yang berkompeten; (2) Tanamkan kesadaran bahwa Lembaga pendidikan sangat membutuhkan tenaga profesional; (3) Personel yang mempunyai prestasi bagus pada saat mengikuti pendidikan berikan kesempatan untuk bertugas di lembaga pendidikan; (4) Hindari penempatan Gadik yang terlalu lama bertugas di lembaga pendidikan. Beri peluang pengembangan karier untuk penugasan dan jabatan di diluar lembaga pendidikan sesuai pengembangan karier; (5) Setiap prajurit diberi kesempatan secara adil dan wajar untuk mencapai karier yang setinggi-tingginya.

b. *Reward*

Kesejahteraan pada tenaga pendidik perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan motivasi dan menumbuhkan kebanggaan terhadap citra dirinya. Kesejahteraan tenaga pendidik dapat diberikan dalam bentuk dalam setiap mengambil suatu keputusan tidak akan terlepas dari kesejahteraan dalam pertimbangannya untuk memilih sesuatu. Tidak terlepas juga oleh Gadik yang ada di lembaga pendidikan. Sebagai seorang manusia

tentunya sangat manusiawi memikirkan hal tersebut. Banyak yang berpendapat bahwa tingkat kesejahteraan yang didapat di lembaga pendidikan tidak sama dengan jabatan pada level yang sama dengan beberapa satuan yang ada di luar lembaga pendidikan. Banyak orang mengukur kesejahteraan itu dari fasilitas yang tersedia di satuan tersebut seperti perumahan, kendaraan, maupun fasilitas pendukung lainnya. Hal itu yang menjadi pembanding bagi personil yang akan masuk ke lembaga pendidikan.

Dengan peningkatan *reward* tersebut tentunya senantiasa mendapat perhatian pimpinan yang juga selalu mengutamakan kesejahteraan prajurit, utamanya Gadik sehingga akan lebih fokus dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai Gadik yang berkompeten.

c. Memaksimalkan sarana dan prasarana yang ada.

Pusdikif dapat melakukan maksimalisasi fungsi sarana dan prasarna yang ada. Sarana dan prasarana yang ada di Pusdikif yang dapat dimanfaatkan untuk peningkatan kompetensi tenaga pendidik adalah ruang *micro teaching*.

Penggunaan *micro teaching* merupakan sarana bagi tenaga pendidik untuk melatih ketrampilannya dalam berbagai tahap pengembangan profesi tenaga pendidik baik dalam pembentukan kemampuan maupun peningkatan kemampuan mengajar/melatih dalam rangka memacu profesionalisme tenaga pendidik untuk mengetahui kompetensi dalam mengajar, penguasaan materi, penguasaan kelas dan metode pembelajaran

- d. Penegakan norma-norma yang berlaku di Pusdikif. Peranan Pusdikif dalam penegakan norma-norma dilembaga pendidikan antara lain; (1) Penerapan norma-norma yang berlaku bagi tenaga pendidik sebagaimana yang tercantum dalam Buku petunjuk tentang Gadik yang selanjutnya dituangkan dalam 10 langkah Gadik mengajar; (2) Melaksanakan pengecekan secara terus menerus tentang kehadiran Gadik dilembaga pendidikan pada saat apel pagi dan apel siang untuk menilai tingkat kedisiplinan Gadik; (3) Melakukan kegiatan santiaji dan santi karma yang berkaitan dengan tugasnya sebagai tenaga pendidik baik oleh para Kepala departemen, Katim Gumil dan Danpusdikif secara berkala; (4) Pengecekan kelengkapan paket

instruksi dari masing-masing Gadik sesuai dengan materi yang diajarkan dalam rangka kesiapan mengajar; (5) Memasang Jargon-jargon yang isinya menggugah prajurit untuk senantiasa mengikuti aturan dan norma yang berlaku serta menghindarkan prajurit dari hal-hal yang dapat merusak diri, keluarga dan masa depan prajurit tidak terkecuali para Gadik.

e. Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam hal ini tenaga pendidik Pusdikif. Pelatihan membantu tenaga pendidik dalam memahami pengetahuan, keterampilan dan sikap, guna meningkatkan dimensi kompetensi tersebut yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan tersebut. Pelatihan yang penting untuk dilakukan yaitu terkait pengetahuan dan keterampilan dalam penerapan teknologi informasi. Hal tersebut didasarkan pada kompleksnya permasalahan para guru militer terkait penerapan teknologi informasi.

Pelatihan yang dilakukan tentunya harus disesuaikan juga dengan kemampuan anggaran yang tersedia, pada konteks tersebut yaitu optimalisais anggaran menjadi

kebijakan yang rasional dimana keterbatasan anggaran merupakan fenomena yang lumrah diberbagai organisasi termasuk di Pusdikif.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

- a. Peran pusdikif dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dapat dilihat melalui usaha Pusdikif melakukan pelatihan dan bimbingan teknis pada tenaga pendidik. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa pada dasarnya peran pusdikif dalam peningkatan kompetensi terbagi tiga yaitu pada sisi sikap dilakukan melalui peran Pusdikif dalam penegakan norma-norma yang mengikat kepada Gadik, Peran Pusdikif dalam peningkatan perilaku individu, peran pusdikif dalam meningkatkan peran individu (pengetahuan dan keterampilan).
- b. Pada operasionalisasi peranannya dalam peningkatan kompetensi tenaga pendidik, terdapat hambatan-hambatan yang terjadi yaitu Belum optimalnya penerapan prinsip pembinaan TNI AD di lingkungan pusdikif, minimnya anggaran kesejahteraan dan operasional pendidikan, terbatasnya sarana dan

prasarana pusdik, rendahnya motivasi para gadik untuk mengikuti kursus gadik, gumil, dan masih adanya beberapa gadik yang kurang disiplin dalam melaksanakan norma.

- c. Optimalisasi peran pusdikif dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dilakukan melalui pengembangan karir, reward, optimalisasi sarana dan prasarana, penegakan norma-norma dan pelatihan.

### **Rekomendasi**

Terdapat beberapa rekomendasi yang dapat dilakukan yaitu:

- a. Diperlukan penelitian yang lebih komprehensif mengenai kompetensi tenaga pendidik dengan sejumlah pendekatan yang multidisipliner khususnya pada aspek motivasi, loyalitas dan kinerja tenaga pendidik.
- b. Agar Komando Atas menyelenggarakan pembekalan pengetahuan tentang Teknologi Informasi kepada seluruh Gadik, khususnya dalam persiapan bahan pembelajaran yang berbasis IT. Termasuk dalam penyelenggaraan Latihan posko yang selama ini selalu meminta dukungan personil dari

Lemdik lain yang membidangi tentang IT tersebut.

- c. Agar Danlemdik menindak-lanjuti secara tegas hasil penilaian performance Gadik Secara periodik diselenggarakan yang dilaksanakan oleh Serdik dan sesama Gadik yang dikoordinir oleh Katim Gadik dan Kepala departemen yang selama ini dinilai belum terlaksana dengan baik. Penilaian meliputi wawasan, penguasaan materi, penguasaan ilmu keguruan/kependidikan dan penampilan fisik. Dalam hal ini ditentukan empat kriteria Gadik yaitu Baik Sekali, Baik, Cukup dan Kurang. Sebagai konsekuensi dari penilaian ini, Gadik yang termasuk dalam kriteria kurang dilaporkan kepada Kadep dan Katim Gumil selanjutnya disarankan kepada Danlemdik untuk dicabut surat perintah mengajarnya.
- d. Menyarankan kepada Komando Atas untuk menggalakkan kembali pembekalan Cara memberikan Instruksi (CMI) kepada para Gadik dalam setiap kegiatan penataran dan pembekalan Gadik sebagai mata pelajaran dasar bagi Gadik yang akan mengajar selain penguasaan materi yang akan diajarkan.
- e. Menyarankan kepada Komando Atas untuk menyelenggarakan pembinaan Gadik melalui penyuluhan hukum dan norma-norma keprajuritan tanpa terkecuali secara bertahap, dikarenakan selama ini tidak semua Gadik mengikuti kegiatan penyuluhan sebagai akibat padatnya kegiatan dan kegiatan penyuluhan hanya dilaksanakan dalam satu tahap.
- f. Setiap pelatihan yang dilakukan Pusdikif agar berorientasi pada kebutuhan masing-masing tenaga pendidik yang memiliki perbedaan satu sama lain. Dengan melakukan pelatihan tersebut diharapkan pelatihan dapat menyetuh substansi dari persoalan pengetahuan, keterampilan dan sikap tenaga pendidik.
- g. Secara bertahap Pusdikif agar memfasilitasi tenaga pendidik melalui sarana dan prasarana yang modern dengan diikuti oleh bimbingan teknis kepada tenaga pendidik dalam mengoperasionalkan sarana dan prasarana tersebut.
- h. Pusdikif agar melakukan pengembangan karir, reward, optimalisasi sarana dan prasarana, peningkatan motivasi dan penegakan norma-norma.. Dengan begitu tenaga

pendidik akan termotivasi untuk lebih meningkatkan kompetensinya.

### Daftar Pustaka

#### Buku

- Pusdikif, (2017). Laporan Evaluasi Pendidikan Dikpatih MK Bagi Abit Akmil, PA PK KES, PSDP, Pusdikif, Bandung.
- Spencer, LM and Spencer SM, (1993). *Competence at Work*. John Wiley & Sons Inc, New York.
- Draganidis, F., Mentzas, G. (2006). Competency based management: a review of systems and approaches, *Journal Information Management & Computer Security*, Volume 14 (1).
- Sulistiyani, A.T dan Rosidah, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilham, Yogyakarta.
- Nadler, D. A. and Tushman, M. (1999). The Organisation Of The Future: Strategic Imperatives And Core Competencies For The 21st Century, *Journal Organisational Dynamics*, 27(1).
- Padmawati dan Sa'ud, (2016). Strategi Pemberdayaan Guru Militer, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol.XXIII No.2.
- Ruky, S. Ahmad, (2007). *SDM Berkualitas Merubah Visi Menjadi Realitas*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Cucu Suhana, (2014). *Konsep strategi pembelajaran* Refika Aditama, Jakarta.
- Sulistiyani, A.T dan Rosidah, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilham, Yogyakarta.

#### Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 2 tentang Guru dan Dosen.

Bujuknis tentang Gadik Kep Kasad no Kep/686/IX/2015.

