



Analisis Program Taruna Gemilang Aspek Tanggon Dengan Menggunakan Metode Soft System Methodology di Akademi Angkatan Udara

(Analysis of the Tanggon Aspect of the Taruna Gemilang Program Using Soft System Methodology at the Air Force Academy)

Abdul Haris Pujiantoro¹, Gagat Riano²

^{1,2}Teknik Manajemen Industri Pertahanan, Akademi Angkatan Udara

E-mail : abdulharis240601@gmail.com, kryptonsmo@gmail.com

Abstract— *The Taruna Gemilang program is a research-based program in which there is a consistent determination and effort to change destructive negative traditions into constructive traditions that form a new culture with a modern and positive life. The coaches and cadets must transform into individuals who are committed to coaching to prepare competent and characterized Air Force officers. This research is descriptive qualitative in nature with the aim of analyzing the problem situation with the Soft System Methodology (SSM) method.*

Keywords— Taruna Gemilang Program, Soft System Methodology

Abstrak— *Program Taruna Gemilang adalah program yang berbasis riset yang terdapat tekad dan upaya yang konsisten untuk mengubah tradisi-tradisi negatif yang merusak, menjadi tradisi-tradisi konstruktif yang membentuk budaya baru dengan kehidupan modern dan positif. Para pembina dan Taruna harus bertransformasi pribadi-pribadi yang berkomitmen terhadap pembinaan untuk menyiapkan perwira TNI AU yang berkompeten dan berkarakter. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk menganalisa situasi masalah terjadi dengan metode Soft System Methodology (SSM).*

Kata Kunci— Program Taruna Gemilang, Soft System Methodology

I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan inovasi di era revolusi industri 4.0 berupa pemanfaatan *big data*, *Artificial intelligent* dan *internet of things* (IOT), membawa perubahan tata kehidupan secara besar-besaran dan mendasar. Perubahan ini dikhawatirkan akan dapat menghilangkan nilai-nilai karakter kemanusiaan yang ada selama ini dan menyebabkan ketidakpastian yang kompleks (Direktorat Sekolah Dasar, 2021). Untuk itu diperlukan peran dunia pendidikan di dalam menyiapkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan mempunyai berbagai macam kompetensi seperti kemampuan berpikir kritis, bernalar, kreatif,

* Abdul Haris Pujiantoro

E-mail: abdulharis240601@gmail.com

berkomunikasi, kolaborasi serta memiliki kemampuan *problem solving*. Dan yang terpenting memiliki perilaku (karakter) yang mencerminkan profil karakter pancasila seperti rasa ingin tahu, inisiatif, kegigihan, mudah beradaptasi memiliki jiwa kepemimpinan, memiliki kepedulian sosial dan budaya.

Akademi Angkatan Udara (AAU) sebagai salah satu pendidikan kedinasan bersifat militer di Indonesia memiliki peran penting di dalam menyiapkan SDM setingkat perwira pertama TNI AU. Para perwira ini nantinya diharapkan dapat menjalankan tugas sebagai prajurit TNI AU dengan baik, dan menunjukkan karakter dan sikap perilaku yang dapat diandalkan. Hal ini tersirat dalam salah satu sasaran filosofi pendidikan Trisakti Viratama yaitu tanggon, yang mempunyai arti sebagai sikap moral yang dapat diandalkan, ulet dan tahan uji, dengan memiliki mental yang dilandasi Pancasila dan UUD 1945, semangat juang kebangsaan, berkode etik Sapta Marga, berwatak keprajuritan dan berkepemimpinan TNI (Akademi Angkatan Udara, 2021). Untuk menunjang itu semua sejak bulan Mei tahun 2019, AAU memiliki program Taruna Gemilang, yaitu program berbasis riset yang ditujukan untuk mengubah tradisi-tradisi negatif yang merusak, menjadi tradisi-tradisi konstruktif yang membentuk budaya baru dengan kehidupan yang lebih modern dan positif, guna menciptakan taruna yang berkarakter serta mengutamakan kepribadian (Tanggon) dalam setiap aspek kehidupan sehari-hari di Akademi Angkatan Udara.

. Penelitian ini menawarkan *Soft System Methodology* (SSM) sebagai kerangka berpikir untuk menganalisa dan merumuskan saran pelaksanaan program Taruna Gemilang. SSM merupakan metode penelitian kualitatif yang menggunakan berpikir sistem sebagai dasar dihubungkan dengan *human activity system*. Metode ini sering digunakan karena mengakomodasi pemahaman situasi masalah dari sudut pandang pemangku kepentingan yang berbeda-beda, sehingga diperoleh satu gagasan konseptual baru untuk melakukan transformasi dari fenomena factual (Hardjosoekarto, 2012). Penggunaan SSM dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang situasi masalah yang dihadapi dalam penerapan program Taruna gemilang, sekaligus memberikan saran tindakan dalam mengatasi permasalahan tersebut

II. LANDASAN TEORI

A. *Soft System Methodology*

Metode *Soft System Methodology* (SSM) akan diaplikasikan dalam penelitian ini untuk menganalisa pelaksanaan Program Taruna Gemilang aspek Tanggon di AAU. SSM merupakan metode yang dikembangkan oleh Peter Checkland pada tahun 60-an di Universitas Lancaster di Inggris. metode ini awalnya digunakan sebagai alat pemodelan untuk memudahkan pemahaman terhadap permasalahan melalui penggambaran “nyata”, selanjutnya berkembang penggunaannya untuk kegiatan pembelajaran dan pemaknaan (Nugroho, 2012). Nugroho selanjutnya mengatakan bahwa SSM dikembangkan dari teori *system thinking* yaitu konsep berpikir dengan menggunakan kerangka konseptual. Hal ini dimaksudkan agar dapat memandang suatu permasalahan sebagai sistem yang utuh (*holistik*), dan mengidentifikasi situasi yang terjadi sebagai proses yang dinamis dan bukan hanya melihat sistem secara parsial. SSM sering digunakan untuk menyusun visi dan misi suatu organisasi sekaligus merencanakan semua kegiatan, termasuk didalamnya menganalisa permasalahan yang terjadi serta menawarkan solusi pemecahannya. Gencoglu, et.al (Gencoglu, Altman, Smith, & Mckay, 2007). berupaya mengimplementasikan SSM untuk mengatasi permasalahan pada rantai pasok industri tekstil. Penggunaan *Rich picture* memberikan kemudahan didalam memahami permasalahan sebagai sebuah sistem. Selanjutnya penggunaan CATWOE, memudahkan di dalam memahami cara pandang semua *stakeholder*, sehingga diharapkan model yang dikembangkan akan dapat mengakomodir semua kepentingan. Francisci dan Azevedo (Francisco & Azevedo, 2009) mengimplementasikan SSM dalam membentuk jaringan kolaboratif yang selaras diantara para mitra kerja di Usaha kecil menengah (UKM) Brazil. Implementasi ini berbentuk indikator kinerja untuk mengevaluasi tingkat kepatuhan para mitra yang heterogen untuk mencapai keunggulan

operasional dalam jaringan bisnis yang dinamis. Hal ini mendasari penelitian ini, dimana pada program Taruna Gemilang banyak *stakeholder* yang memiliki kepentingan heterogen, memerlukan suatu kerangka kerja yang mampu memfasilitasi berbagai kepentingan secara efektif, dalam jaringan kolaborasi yang dinamis. Proches dan Bodhanya (**Proches & Bodhanya, 2015**) menggunakan metode SSM untuk memecahkan permasalahan di Pabrik gula dengan banyak *stakeholder* yang terlibat. Metode wawancara dan observasi digunakan untuk mengumpulkan data, sebagai bahan untuk menyusun model konseptual, yang kemudian didiskusikan dengan para *stakeholder* untuk menyamakan persepsi dan tujuan sebelum diterapkan di dunia nyata, sehingga tidak ada lagi perselisihan ketika model ini diterapkan. Metode ini nantinya akan coba diterapkan pada penelitian ini agar mendapatkan model pelaksanaan yang mampu mengakomodir berbagai kepentingan. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa penggunaan SSM dapat memungkinkan menjawab semua permasalahan teoritis sekaligus memberikan rekomendasi perubahan yang dibutuhkan oleh para *stakeholder*.

B. Pengertian Tanggon

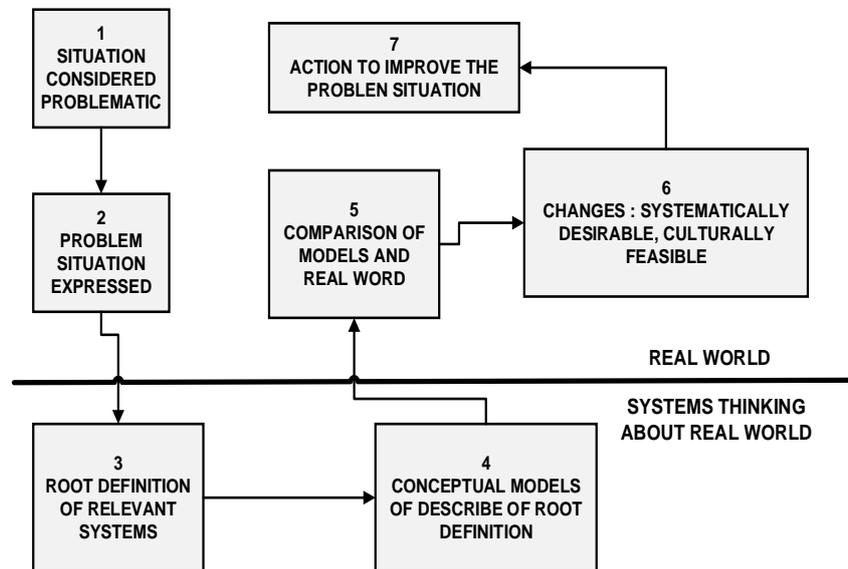
Aspek tanggon yang akan dibahas dalam penelitian ini berkaitan dengan pembentukan karakter Taruna sebagai calon Perwira Muda TNI AU. Presiden pertama Indonesia, Bung Karno mengatakan bahwa karakter merupakan bagian yang harus dibangun terlebih dahulu dan menjadi tonggak utama dalam pembangunan suatu bangsa. Karena dengan karakter yang kuat akan membuat Indonesia menjadi bangsa yang besar, maju dan jaya serta bermartabat (Soedarsono, 2009). Pendidikan karakter dapat diartikan sebagai usaha untuk membantu seseorang agar dapat memahami, memperhatikan dan melakukan nilai-nilai etika yang inti (Lickona, 1991). Karakter ini akan berkaitan dengan konsep moral (*moral knowing*), sikap moral (*moral feeling*) dan perilaku moral (*moral behaviour*). Sehingga dapat diartikan bahwa karakter yang baik selalu ditunjang oleh pengetahuan tentang kebaikan, keinginan untuk berbuat baik dan melakukan perbuatan baik.

Karakter merupakan kunci sebuah keberhasilan (Omari, 2015) karena karakter adalah modal utama dan penting bagi kemajuan individu maupun bangsa. Sejarawan ternama, Arnold Toynbee pernah mengungkapkan, “dari duapuluh peradaban dunia yang dapat dicatat, Sembilan belas hancur bukan karena penaklukan dari luar, melainkan karena pembusukan moral dari dalam” (Saptono, 2011), atau karena lemahnya karakter. Wibowo (Wibowo, 2013) mengatakan bahwa kata “karakter” berasal dari kata dalam bahasa latin, yaitu “*kharakter*,” “*kharassein*,” dan “*kharax*,” yang bermakna “*tools for marketing*,” “*to engrave*,” dan “*pinted stake*.” Kata ini mulai digunakan dalam bahasa Prancis sebagai “*character*” pada abad ke-14, yang kemudian di dalam bahasa Indonesia kata “*character*” ini mengalami perubahan menjadi “karakter”. Maragustam (Maragustam, 2018) menjelaskan bahwa secara bahasa, karakter dapat diartikan sebagai tabiat; watak; sifat-sifat kejiwaan, akhlak, atau budi pekerti yang membedakan seseorang daripada yang lain. secara istilah karakter adalah sifat utama yang terukir dan menyatu dalam pikiran, perasaan, keyakinan, dan perilaku seseorang yang membedakannya dengan orang lain. Sedangkan Simon Philips dalam Mansur Muslich (Muslich, 2011) mendefinisikan karakter sebagai kumpulan tata nilai yang menuju pada suatu sistem yang melandasi pemikiran, sikap, dan perilaku yang ditampilkan. Sedangkan menurut Imam Ghozali menganggap bahwa karakter lebih dekat akhlak, yaitu spontanitas manusia dalam bersikap, atau perbuatan yang telah menyatu dalam diri manusia sehingga ketika muncul tidak perlu dipikirkan lagi, dengan demikian karakter bangsa, sebagai kondisi watak yang merupakan identitas bangsa (Muslich, 2011).

III. METODE PENELITIAN

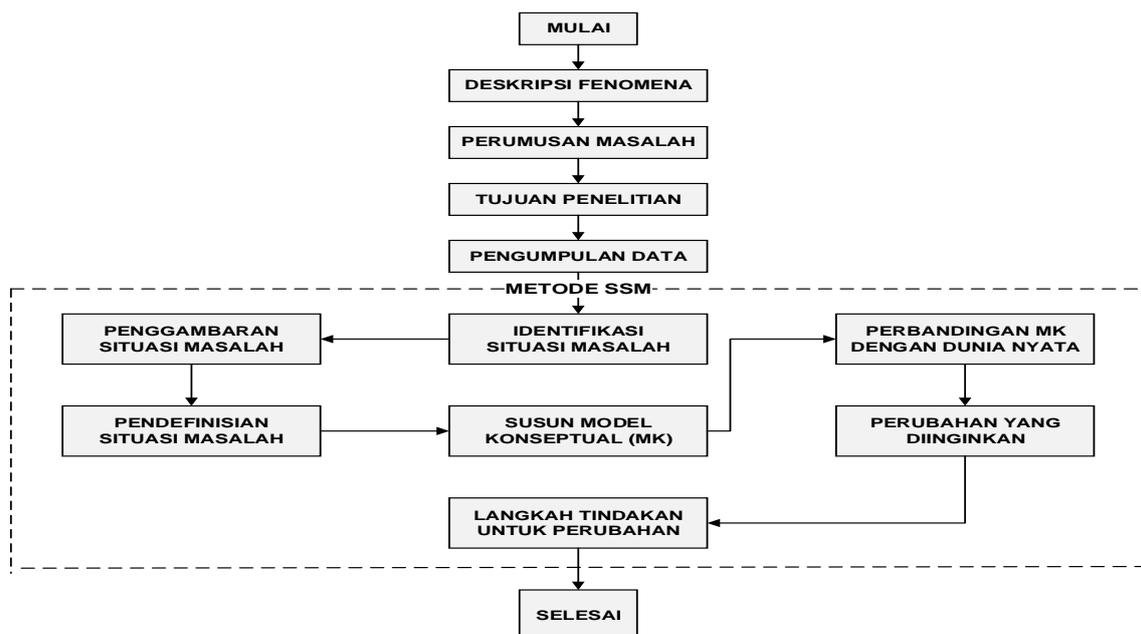
Penelitian ini menggunakan pendekatan *Soft System Methodology* (SSM), yaitu suatu metode yang mengutamakan pencarian informasi dan keinginan dari *stakeholder* di dunia nyata, sebagai bahan pertimbangan untuk merumuskan saran perbaikan dari situasi masalah obyek penelitian (Hardjosoekarto, 2012). Tujuan dari jenis penelitian ini adalah selain untuk mencari

solusi dengan membuat perubahan suatu situasi masalah, juga untuk menghasilkan wawasan dan pengetahuan baru tentang aktivitas yang diteliti (Marshall, Peter, & McKay, 2001). Checkland & Scholes (1999) menyatakan bahwa SSM dilakukan dalam suatu kerangka konseptual, dimana kompleksitas permasalahan akan diuraikan dengan menggunakan tujuh tahapan, sebagaimana terlihat pada gambar 1 di bawah ini



Gambar 1. Tujuh Langkah SSM (Checkland & Scholes, 1999)

Penelitian ini dilakukan dalam suatu kerangka konseptual, dimana solusi permasalahan tersebut harus melalui tahapan pengembangan, pengujian dan perbaikan aktivitas yang menjadi bagian dari permasalahan tersebut. Tujuan dari jenis penelitian ini adalah selain untuk mencari solusi dengan membuat perubahan suatu situasi masalah, juga untuk menghasilkan wawasan dan pengetahuan baru tentang aktivitas yang diteliti. Adapun alur penelitian dapat dilihat pada gambar 2



Gambar 2. Alur Penelitian

IV. HASIL/IMPLEMENTASI MODEL DAN PEMBAHASAN

Sistematika pembahasan akan mengikuti tujuh langkah SSM, dengan penjelasan sebagai berikut:

A. *Situation Considered Problematic.*

Dalam penelitian ini terdapat dua sumber data yang digunakan, yaitu data primer, berupa hasil wawancara langsung dengan Problem Owner terkait, dan data sekunder berupa data-data yang didapatkan dari dinas-dinas terkait. Hasil kajian awal di lapangan di dapatkan bahwa Program Taruna Gemilang belum dapat terlaksana secara optimal dikarenakan dengan kurangnya pengetahuan program Taruna Gemilang baik dari pengasuh, dosen dan Taruna, serta belum terjadwalnya Waktu yang efektifitas dan efisien Untuk Program Taruna Gemilang pada Aspek Tanggon, menyebabkan program Taruna Gemilang ini belum dapat berjalan secara optimal dalam pelaksanaannya. Secara terperinci situasi masalah yang terjadi pada Progra Taruna Gemilang di Akademi Angkatan Udara adalah sebagai berikut:

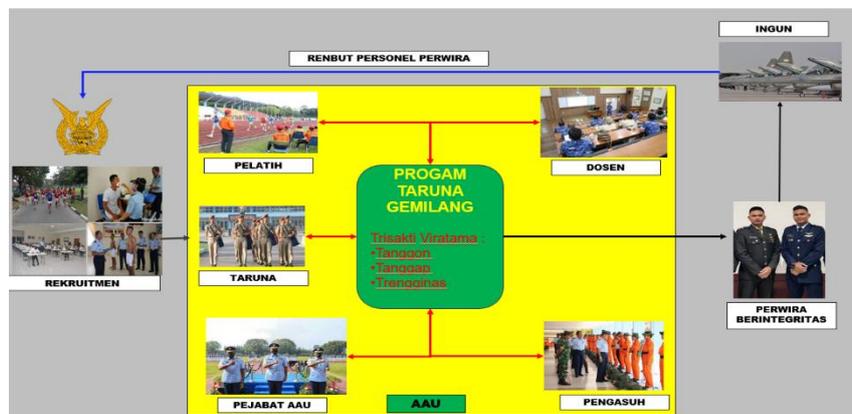
1. Satuan Pengguna. Dengan menyebarnya penempatan lulusan AAU di seluruh satuan jajaran TNI AU, maka pengambilan data tentang situasi masalah yang terjadi pada lulusan AAU dilakukan dengan melakukan wawancara langsung dengan inbinprof masing-masing korps, dengan resume hasil sebagai berikut:
 - a. Secara umum untuk bidang akademis mengalami peningkatan namun belum diimbangi kemampuan mengaplikasikannya di bidang pekerjaannya, sehingga perlu dilakukan tahapan latihan kerja (latker) untuk masing-masing korps kecabangan.
 - b. Secara umum karakter lulusan AAU lebih baik dibandingkan dengan lulusan Perwira Karier (Pa PK) maupun Setukpa. Beberapa hal yang masih perlu mendapatkan perhatian adalah :
 - 1) Tingkat kepedulian dan keingintahuan terhadap bidang pekerjaan masing sangat kurang, sehingga ketika menerima tugas pekerjaan tidak dapat langsung atau sigap mengerjakan, harus menunggu arahan dan petunjuk secara detail pekerjaan
 - 2) Belum adanya kesadaran akan jati diri seorang perwira yang harus dapat mengontrol *attitude*, baik dalam sikap, perkataan dan perbuatan. Hal ini terlihat dengan adanya lulusan AAU yang masih melakukan pelanggaran disiplin seperti desersi dan mangkir dari tugas, melakukan manuver untuk memilih penempatan tugas dan pelanggaran asusila.
 - 3) Hasil penilaian aspek karakter yang baik selama pendidikan di AAU tidak menjamin hal yang sama ketika di satuan. Tentunya hal ini perlu dievaluasi, agar pencapaian hasil penilaian aspek karakter selama pendidikan bukan hanya dikarenakan untuk mendapatkan nilai, namun dapat benar-benar membangun karakter individu masing-masing taruna.
 - c. Terkait budaya kekerasan di kehidupan Wingkorps Taruna, semua inbinprof menilai wajar asal terukur dan tidak dilaksanakan secara brutal serta tidak mengarah kepada penganiayaan dan penyiksaan. Penilaian ini didasarkan bahwa dunia militer tidak terlepas dengan kehidupan dan budaya yang keras, dan membangun keberanian atau mental taruna serta secara tidak langsung membangun rasa respek dan hubungan senior dan junior di kehidupan Wingkorps Taruna.
2. AAU. AAU berwenang untuk menyusun program pelaksanaan disesuaikan dengan visi dan misinya. Salah satu kewenangan tersebut diwujudkan dengan pencanangan program Taruna Gemilang, yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas hasil didik AAU melalui penetapan indikator pola pembinaan yang lebih jelas, terukur dan terevaluasi, serta mengikutsertakan semua *stakeholder* yang ada di AAU, baik pengasuh, dosen/instruktur, pelatih sebagai tenaga pendidik dan anggota tetap (antap) AAU. Data situasi masalah yang

terjadi dilakukan dengan melaksanakan *Focus Group Discussion* (FGD) yang dilaksanakan di ruang Trengginas AAU pada tanggal 8 Februari 2023. Beberapa situasi masalah yang terjadi adalah sebagai berikut:

- a. Belum adanya piranti lunak dan sosialisasi pelaksanaan program ini menimbulkan perbedaan persepsi dan pemahaman di antara *stakeholder* yang ada. Tidak adanya parameter yang baku terhadap standar pelaksanaan dan evaluasi membuat interpretasi pelaksanaan dan penilaian yang berbeda, yang akhirnya menyebabkan terjadinya benturan kepentingan,
 - b. Kurang adanya kesadaran dan respek taruna terhadap dosen, instruktur dan pelatih yang bukan dari pengasuh, menimbulkan kesan menyepelkan apa yang diajar atau dilatihkan kepada mereka. Tidak adanya taruna yang tinggal tingkat akibat nilai akademis maupun jasmil membuat taruna terkesan apa adanya dan tidak mau memaksimalkan upaya di bidang akademis maupun jasmil.
 - c. Banyaknya kegiatan protokoler yang *unscheduled* menyulitkan dosen, instruktur dan pelatih menyusun rencana pembelajaran dan pelatihan bagi para taruna.
 - d. Banyaknya aspek dan indikator yang harus dinilai setiap hari, menyulitkan para pengasuh, dosen, instruktur dan pelatih di dalam melakukan penilaian. Belum adanya kesamaan persepsi cara penilaian menyebabkan timbulnya penilaian yang kurang fair bagi taruna.
3. Taruna. Sebagai obyek pelaksanaan program Taruna Gemilang terdapat situasi masalah sebagai berikut:
- a. Belum adanya sosialisasi pelaksanaan Program Taruna Gemilang membuat kegamangan pada kehidupan Wingkorps Taruna, terutama kepada Taruna senior tentang pola hubungan senior dan junior serta pembinaan yang boleh atau tidak boleh dilaksanakan.
 - b. Kegamangan ini kemudian menimbulkan sikap apatis taruna senior dan takut “*trouble*” di dalam melakukan pembinaan terhadap junior, dan di sisi lain sedikit menghilangkan sikap respek dan loyal taruna junior terhadap seniornya. Hal ini dikhawatirkan akan berpengaruh terhadap kehidupan di satuan nantinya.
 - c. Beberapa Taruna senior berpendapat, model pendidikan dasar yang lebih keras di Resimen Candradimuka, justru lebih memberikan efek positif terhadap pembentukan mental dan sikap keprajuritan taruna dibandingkan pelaksanaan program Taruna Gemilang. Pembatasan pembinaan taruna senior terhadap juniornya mengurangi kesempatan taruna senior untuk melatih kemampuan *leadership*-nya.

B. Problem Situation Expressed

Tahap ini merupakan penggambaran dari situasi masalah yang terjadi dengan menggunakan *rich picture*, sebagaimana dapat dilihat pada gambar 3 dibawah ini.



Gambar 3. Rich Picture Program Taruna Gemilang

C. Root Definition (RD) of Relevant Systems.

Merupakan tahapan untuk mendefinisikan akar permasalahan berdasarkan *rich picture* yang telah dibuat. *RD* kemudian dijabarkan dengan CATWOE agar memudahkan dalam pemahaman situasi masalah yang terjadi. Pada penelitian ini *RD* dibatasi dari dua *stakeholder*, yaitu Pengasuh dan Taruna, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. *RD 1* : Suatu metode pembinaan Taruna AAU yang disusun berdasarkan riset (**X**) dengan tujuan membentuk perwira berintegritas dan unggul di bidang tanggon (**Y**) yang pelaksanaannya belum disertai piranti lunak dan penyamaan persepsi semua *stakeholder*, parameter pelaksanaan dan penilaian yang belum jelas (**Z**). CATWOE untuk *RD 1* dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Catwoe RD 1

Customer	:	Pengasuh
Actor	:	Taruna, pengasuh, pejabat dan Antap AAU
Transformasi	:	Memberikan pemahaman, penanaman dan pelaksanaan nilai-nilai moral, karakter dan kepemimpinan kepada Taruna
Worldview	:	Membentuk pola pembinaan yang jauh dari tradisi negatif dan destruktif, dengan menyesuaikan dengan dinamika terkini dan mengoptimalkan potensi masing-masing taruna dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur keperwiraan.
Owner	:	AAU
Enviromental	:	Belum adanya piranti lunak yang mengatur parameter pelaksanaan dan evaluasinya yang menimbulkan perbedaan persepsi, benturan kepentingan antar stakeholder dan kegiatan protokoler <i>unscheduled</i> , aspek dan indikator penilaian yang sulit dipahami dan dilaksanakan

2. *RD 2* : Suatu metode pembinaan Taruna AAU yang disusun berdasarkan riset (X) yang menimbulkan kegamangan pada kehidupan Wingkorps Taruna (Y) disebabkan belum adanya piranti lunak dan sosialisasi kepada seluruh *stakeholder* terkait untuk menyamakan persepsi (Z). CATWOE untuk *RD 2* dapat dilihat pada tabel 2

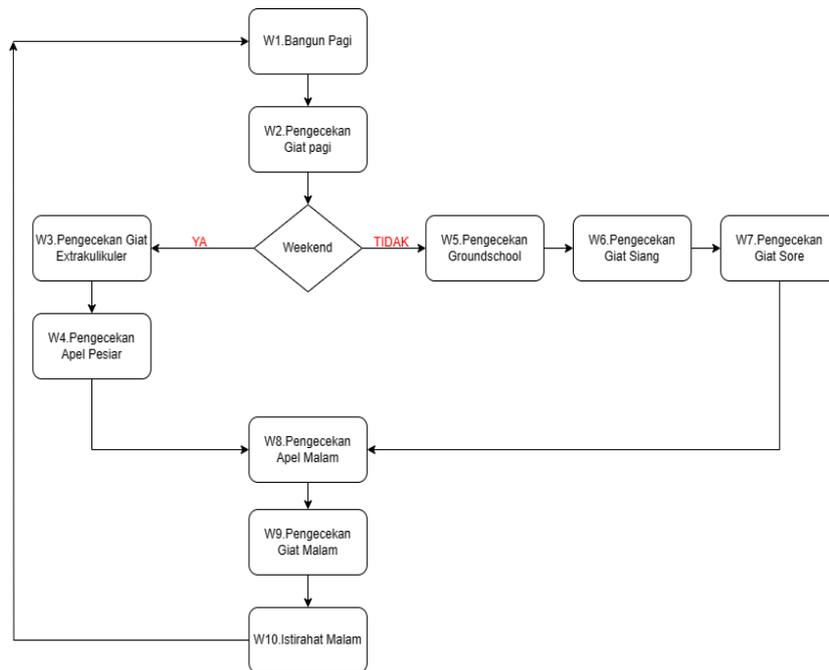
Tabel 2. Catwoe RD 2

Customer	:	Taruna
Actor	:	Taruna, pengasuh, pelatih, dosen/instruktur, Antap AAU
Transformasi	:	Membentuk pola asih, asah dan asuh pada kehidupan Wingkorps Taruna sesuai dengan perkembangan jaman
Worldview	:	Kehidupan dan pola pembinaan Wingkorps Taruna dapat digunakan untuk membentuk karakter dan leadership semua Taruna sebagai bekal menghadapi kehidupan di satuan nantinya
Owner	:	AAU
Enviromental	:	Belum adanya sosialisasi dan regulasi tentang Program Taruna gemilang secara menyeluruh terhadap para pengasuh dalam memberikan pola kepemimpinan kepada para Taruna.

D. Conceptual Models of Describe of Root Definition

Model Konseptual disusun berdasarkan *root definition* yang ada, untuk menjelaskan proses transformasi yang terjadi. Model ini dibangun berdasarkan ide dan tidak merujuk pada situasi nyata di lapangan. Model konseptual pada penelitian ini dibuat dalam dua konsep, yaitu:

1. Model Konseptual Kegiatan Pengasuh. Model dan evaluasi periksa gambar 4 dan tabel 3.

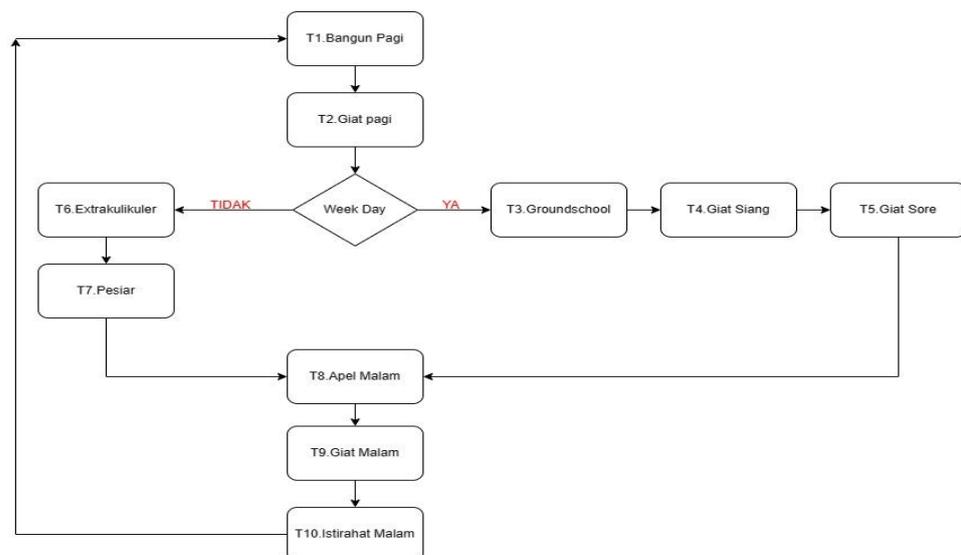


Gambar 4. Model Konseptual Kegiatan Harian Pengasuh

Tabel 3. Evaluasi Model Konseptual Kegiatan Harian Pengasuh

E1	Kegiatan Harian Pengasuh disusun untuk mendukung pembentukan aspek tanggon Taruna dalam semua kegiatan yang dilaksanakan oleh taruna
E2	Aktivitas yang dilaksanakan berdasarkan petunjuk penyelenggaraan pendidikan AAU, dimana dalam pelaksanaannya menyesuaikan dinamika aktivitas Taruna dan kebijakan dari pimpinan.
E3	Indikator keberhasilan pembentukan dapat dilihat dari sikap perilaku taruna, dan secara penilaian dituangkan dalam bentuk nilai kepribadian taruna.

2. Model Konseptual Kegiatan Taruna. Model dan evaluasi periksa gambar 5 dan tabel 4.



Gambar 5. Model Konseptual Kegiatan Harian Pengasuh

Tabel 4. Evaluasi Model Konseptual Kegiatan Harian Pengasuh

E1	Kegiatan harian Taruna disusun sesuai dengan dinamika perkembangan jaman dan kebijaksanaan terhadap kebutuhan aspek tanggon Perwira Pertama TNI AU.
E2	Tanggungjawab pembinaan aspek tanggon berada diseluruh antap AAU, dengan leading sector Wing Taruna. Piranti lunak mengikuti persustar dan perdupkar yang telah disepakati Bersama oleh tiga Akademi Militer, dan disesuaikan dengan kebijakan masing-masing Angkatan.
E3	Aktivitas pada kegiatan harian taruna ditujukan untuk membentuk karakter Perwira Pertama TNI AU yang berintegritas, gemilang, cemerlang, Tangguh lahir batin.

E. Comparison of Models and Real Word.

Perbandingan dilakukan guna menemukan perbedaan antara keadaan yang saat ini sedang berjalan untuk mendapatkan kemungkinan perubahan yang diharapkan ada pada sistem baru. Hasil perbandingan konseptual model baik untuk kegiatan harian pengasuh maupun taruna dengan fakta yang ditemukan di dunia nyata dapat dijabarkan dalam tiga aspek, yaitu organisasi, sikap dan prosedur, dengan penjelasan dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Perbandingan Model Konseptual Dengan Dunia Nyata

Aspek	Pengasuh	Taruna
Organisasi	<i>Upgrading</i> kepangkatan pengasuh taruna yang ditujukan untuk meningkatkan motivasi menjadi pengasuh tidak diikuti kemampuan binprof tiap korps untuk mengirimkan perwira terbaiknya untuk menjadi pengasuh. Penunjukan pengasuh untuk Dan elemen banyak dari lulusan Setukpa yang kurang memahami kehidupan Wingkorps Taruna	Dengan adanya perubahan kurikulum pendidikan terutama di tingkat IV, membuat Wingkorps Taruna sebagai wadah organisasi taruna tidak diawasi oleh taruna yang memiliki kapabilitas dan kompetensi yang sesuai dan diharapkan. Tentunya ini memberi pengaruh yang kurang baik pada pola pembinaan Taruna
Sikap	Masih ada pengasuh yang tidak percaya diri dan ragu-ragu untuk menegur atau memberikan pengarahan kepada taruna. Hal ini diperburuk dengan banyaknya orang tua taruna yang merupakan pejabat TNI/TNI AU yang seringkali melakukan intervensi pembinaan.	<i>Mindset</i> taruna senior yang mendapat <i>privelage</i> menjadi <i>handicap</i> dalam pelaksanaan program Taruna Gemilang yang membentuk karakter melalui latihan dan praktek agar menjadi kebiasaan.
Prosedur	Banyaknya aspek dan indikator penilaian bidang Tanggon serta belum adanya sosialisasi dan penyamaan persepsi penilaian, membuat pengasuh kesulitan di dalam melakukan penilaian, apalagi jika dihubungkan dengan jumlah taruna yang harus diberi penilaian tiap harinya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan pola pembinaan yang belum disosialisasikan membuat Taruna Senior “Apatis” untuk menghindari <i>trouble</i>. 2. Mekanisme keluarga asuh yang belum dimaksimalkan. 3. Penempatan Taruna hanya sebagai obyek pada sistem penilaian ALO

F. Changes : Systematically Desirable, Culturally Feasible

Merupakan tahapan keenam dari SSM, yaitu memberikan rekomendasi perbaikan atau perubahan untuk menyelesaikan situasi permasalahan yang terjadi. Rekomendasi perbaikan dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Rekomendasi Perbaikan dan Perubahan

Aspek	Pengasuh	Taruna
Organisasi	<p>1. Pengawasan pengasuh dari alumni AAU secara bantuan penugasan (BP) bergilir 1 s/d 2 semester minimal 1 orang untuk tiap tingkat yang berfungsi sebagai mentor bagi pengasuh lainnya.</p> <p>2. Pengasuh memiliki kualifikasi instruktur maupun gumil sehingga dapat berperan sebagai instruktur maupun dosen untuk memaksimalkan pengasuhan</p> <p>3. Melibatkan pengasuh dari instruktur Penerbang untuk mempertahankan motivasi taruna menjadi penerbang.</p>	<p>Memajukan jadwal pergantian pejabat Wingkorps Taruna di akhir semester 7, dengan maksud :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memberi kesempatan untuk semua taruna mendapatkan pengalaman leadership dan berorganisasi 2. Memberi kesempatan taruna tk III yang berkompeten mendapat kesempatan untuk menjabat. 3. Mengurangi gap penilaian sistem ALO antara Taruna korps penerbang dan non penerbang.
Sikap	<p>1. Adanya kursus singkat pengasuh AAU, untuk menyamakan persepsi dan menyiapkan mental pengasuh, sekaligus mengenalkan budaya dan tradisi kehidupan Wingkorps Taruna.</p> <p>2. Mengefektifkan forum komunikasi AAU dengan orang tua taruna untuk mengurangi intervensi orang tua terhadap pendidikan di AAU. Semua informasi tentang pendidikan dan kehidupan di AAU semua disampaikan melalui forum ini</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyamaan persepsi pola pembinaan Taruna yang akan dilaksanakan dari semua <i>stakeholder</i>. 2. Standarisasi dan ketegasan penerapan aturan persustar dan perduptar 3. Sosialisasi pola pembinaan melalui diskusi dengan para taruna untuk memperoleh keseragaman pemahaman penerapan aturan
Prosedur	<p>1. Perlu dibentuk pokja penyusunan penilaian ALO yang saat ini belum punya payung hukum dan berbeda dengan sistem penilaian Akademi Angkatan lainnya.</p> <p>2. Sistem penilaian yang disusun berdasarkan aktivitas taruna sehingga memudahkan pengasuh dan stakeholder untuk melakukan penilaian aspek tanggon, tanpa menimbulkan persepsi yang berbeda.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sosialisasi kepada seluruh antap AAU tentang tanggungjawab Bersama dalam pembinaan taruna 2. Mengefektifkan peran dan hubungan keluarga asuh dalam pembinaan senior dan yunior melalui asah, asih dan asuh. 3. Menjadikan Taruna bukan sebagai obyek saja, tetapi juga berperan sebagai subyek dalam sistem penilaian ALO

G. Action To Improve The Problem Situation .

Tahap akhir ini adalah rekomendasi-rekomendasi kegiatan yang dapat dilakukan untuk mendukung perubahan atau perbaikan yang telah direkomendasikan pada tahap sebelumnya.

1. Mengoptimalkan *Character Development Center (CDC)* yang berfungsi sebagai wadah untuk pengembangan dan pembangunan karakter Taruna agar sesuai dengan harapan, dengan penjelasan sebagai berikut:
 - a. CDC dapat mengundang semua *stakeholder* yang berperan dalam pembentuk karakter taruna gemilang aspek tanggon untuk melakukan diskusi dalam wadah kelompok kerja (pokja) yang membahas pola pembinaan bidang tanggon, mulai dari penentuan tujuan dan sasaran yang dicapai, metode yang digunakan dan pembagian tugas serta peran dari masing-masing *stakeholder*.

- b. CDC membentuk pokja untuk menyusun standar penilaian tanggon yang dibutuhkan, termasuk dengan mengundang seluruh satuan pengguna (dalam hal ini Pembina Korps).
 - c. CDC dapat melaksanakan pokja penyusunan sistem penilaian ALO yang lebih *user friendly*, yaitu point penilaian berdasarkan aktivitas yang dilakukan oleh taruna dan mudah diamati/dinilai serta bukan berdasarkan indikator atau aspek saja.
2. Saat ini mekanisme pencatatan prestasi maupun *trouble* dilakukan melalui buku saku taruna. Untuk menunjang perubahan-perubahan yang diusulkan, perlu sekiranya meningkatkan fungsi dari buku saku taruna ini dengan membuat aplikasi buku saku digital. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:
- a. Buku saku ini berupa sistem informasi berbasis web yang dapat digunakan untuk mencatat semua aktivitas taruna di bidang tanggon, baik positif maupun negatif.
 - b. Sistem ini pun memungkinkan taruna bertindak sebagai subyek penilaian, misalnya dengan memberi target nilai yang ingin dicapai hari itu untuk diri sendiri (mengadopsi saran Kolonel Tek Herman). Dengan demikian akan melatih taruna untuk mengenal potensi dirinya dan belajar untuk memotivasi diri sendiri agar berprestasi.

V. KESIMPULAN

- a. Program Taruna Gemilang adalah program yang berbasis riset dimana didalamnya terdapat tekad dan upaya yang konsisten untuk mengubah secara total tradisi-tradisi konstruktif yang membentuk budaya baru dengan kehidupan yang lebih modern dan positif, dengan mengedepankan pembentukan karakter melalui proses kebiasaan yang baik.
- b. Metode SSM digunakan untuk menganalisa Program Taruna Gemilang. Berdasarkan langkah pertama sampai dengan ketiga didapatkan hasil bahwa situasi masalah yang terjadi pada program Taruna Gemilang dalam penelitian ini terdapat dua sumber data yang digunakan, yaitu data primer, berupa hasil wawancara langsung dengan *Problem Owner* terkait, dan data sekunder berupa data-data yang didapatkan dari dinas-dinas terkait. Hasil kajian awal di lapangan di dapatkan bahwa Program Taruna Gemilang belum dapat terlaksana secara optimal dikarenakan dengan kurangnya pengetahuan program Taruna Gemilang baik dari pengasuh, dosen dan Taruna, serta belum terjadwalnya Waktu yang efektifitas dan efisien Untuk Program Taruna Gemilang pada Aspek Tanggon, menyebabkan program Taruna Gemilang ini belum dapat berjalan secara optimal dalam pelaksanaannya.
- c. Berdasarkan langkah keempat dan kelima ditemukan tiga permasalahan utama pada Program Taruna Gemilang, yaitu:
 - 1) Temuan yang krusial dibidang tanggon adalah belum optimalnya pemahaman, penanaman dan pelaksanaan nilai-nilai moral, karakter dan kepemimpinan. Hal ini disebabkan karena belum seragamnya pola pembinaan yang dilakukan oleh pengasuh.
 - 2) Waktu yang diberikan dengan banyaknya kegiatan yang dilakukan, menjadikan seluruh Taruna tidak optimal dalam melaksanakan suatu kegiatan dan pencapaian sesuai yang diharapkan.
 - 3) Pola pembinaan karakter yang diberikan masih belum terarah, sehingga masih terdapat kurangnya kesadaran Taruna tentang integritas dalam melaksanakan setiap kegiatan yang dilakukan.
- d. Berdasarkan langkah keenam dan ketujuh metode SSM, didapatkan beberapa saran pemecahan situasi masalah sebagai berikut:

- 1) Mengoptimalkan fungsi *Character Development Center (CDC)* sebagai *thinktank* pembinaan Taruna AAU dengan membentuk kelompok-kelompok kerja (pokja) yang membahas secara detail pola pembinaan taruna yang diinginkan
- 2) Perlu dirancang sistem penilaian melalui suatu aplikasi sistem informasi untuk memudahkan di dalam memberikan penilaian aspek tanggon secara harian

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kami persembahkan kepada Gubernur Akademi Angkatan Udara yang telah mengizinkan terselenggaranya Seminar Nasional AAU tahun 2023. sehingga kami dapat menyusun penelitian ini dengan sebaik- baiknya. Tak lupa pula ucapan yang sama kepada seluruh panitia seminar yang telah menyusun kegiatan seminar dengan sangat apik disamping tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan.

Selanjutnya terima kasih juga disampaikan kepada tim penyusun penelitian. yang telah mencurahkan segenap tenaga dan pikiran untuk penelitian ini.. Kiranya masih banyak kekurangan dalam penelitian ini sehingga tim juga memohon maaf yang sebesar-besarnya. Semoga dilain waktu tim dapat menyusun kembali penelitian yang lebih mutakhir daripada yang ada saat ini.

REFERENSI

- [1] Akademi Angkatan Udara. (2021). *Program Taruna Gemilang* (1 ed.). Yogyakarta.
- [2] Direktorat Sekolah Dasar. (2021). Menyiapkan Pendidik Profesional Di Era Society 5.0. 3 februari 2021. Retrieved Oktober 4, 2021, from <http://ditpsd.kemdikbud.go.id/artikel/detail/menyiapkan-pendidik-profesional-di-era-society-50>
- [3] Francisco, R. d., & Azevedo, A. L. (2009). An SSM-Based Approach to Implement a Dynamic Performance Management System. *IFIP Advances in Information and Communication Technology*, (pp. 476-483). doi:DOI:10.1007/978-3-642-04568-4_49
- [4] Gencoglu, G., Altman, G., Smith, R., & Mckay, D. (2007). Using Soft Systems Methodology to Address Supply Chain Management Problems. *Australian Journal of Information Systems*, 9(2), 49-56. doi:DOI:10.3127/ajis.v9i2.191
- [5] Hardjosoekarto, S. (2012). *Soft Systems Methodology (Metodologi Serba Sistem Lunak)*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- [6] Lickona, T. (1991). *Educating For Character*. New York: Bantam Books.
- [7] Maragustam. (2018). *Filsafat Pendidikan Islam Menuju Pembentukan Karakter*. Yogyakarta: Pascasarjana FTIK Universitas Negeri Islam Sunan Kalijaga.
- [8] Muslich, M. (2011). *Pendidikan Karakter : Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Nugroho, H. (2012). PENDEKATAN SOFT SYSTEM METHODOLOGY UNTUK MEMBANGUN SEBUAH SISTEM INFORMASI PROYEK AKHIR. *Konferensi Nasional Sistem Informasi 2012At: STIKOM BALI*. Researchgate. Retrieved Februari 14, 2022, from https://www.researchgate.net/publication/292383125_
- [10] Omari, N. (2015). *Pentingnya Pendidikan Karakter Dalam Dunia Pendidikan* (Vol. 9). Manajer Pendidikan.
- [11] Proches, C., & Bodhanya, S. (2015). An Application of Systems Methodology in The Sugar Industry. *International Journal of Qualitative Methods*, 1-15.
- [12] Saptono. (2011). *Dimensi-dimensi Pendidikan karakter*. Jakarta: Erlangga.
- [13] Soedarsono, S. (2009). *Karakter Mengantar Bangsa, dari Gelap Menuju Terang*. Jakarta: Elex Media Komputindo, Kompas Gramedia.
- [14] Wibowo, A. (2013). *Pendidikan Karakter Berbasis Sastra: Internalisasi Nilai-Nilai Karakter Melalui Pengajaran Sastra*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.