BAB V

ANALISIS DATA PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. ANALISIS DATA PENELITIAN

1. Pola hubungan antara pengasuh dengan Praja

Dari hasil pengamatan terhadap kinerja Pengasuh dalam melakukan tugas pengembangan kepribadian, pola hubungan yang terjalin antara Pengasuh dengan Praja ternyata berbeda dengan pola hubungan yang dilakukan oleh komponen pendidikan lainnya (dalam hal ini Dosen atau Pelatih).

Ada 2 variasi hubungan yang lazim dilakukan, yaitu:

a. Varian pertama, pola hubungan kelompok dan individual.

Pola hubungan kelompok dilakukan secara rutin, melalui media apel, yang dilakukan pada pagi, siang atau malam dengan menggunakan tempat yang tetap (lapangan apel) maupun Wisma jika hari hujan. Selain itu, hubungan kelompok juga bisa dilakukan secara insidental, jikalau ada informasi yang harus disampaikan kepada Praja pada waktu mendesak. Pola hubungan individual bisa dilakukan di luar kegiatan belajar mengajar, misalnya memberikan layanan administratif seperti perijinan keluar kampus, pengambilan gaji, ke KSA (Kamar Sakit Asrama atau Rumah Sakit serta keperluan-keperluan lainnya.

b. Varian kedua, pola hubungan formal dan informal. Pola hubungan formal/resmi bisa terjadi erat kaitannya dengan varian pertama, yakni hubungan kelompok, karena komunikasi pada hubungan kelompok biasanya bersifat formal. Sedangkan hubungan informal bisa dilakukan diluar hubungan kelompok, misalnya pada saat kunjungan ke Wisma, kegiatan ekstrakurikuler atau kegiatan layanan individual lainnya.

2. Masalah Keprajaan/kemahasiswaan yang berpotensi untuk layanan bimbingan-konseling maupun pengembangan kepribadian.

Dalam proses pendidikan yang diselenggarakan dengan pendekatan disiplin ketat, ternyata menimbulkan masalah keprajaan yang berpotensi untuk layanan bimbingan.

Masalah-masalah tersebut adalah:

a. Kegagalan atau kelambatan beradaptasi denganlingkungan pendidikan.

Hal ini dilatar belakangi oleh :

1). Kurangnya informasi yang lengkap tentang system pendidikan kedinasan STPDN;

2). Ketiadaan atau kurangnya motivasi untuk mengikuti pendidikan kedinasan. Ini dikarenakan karakter kepribadian, atau karena masuknya ke lembaga ini atas dorongan orang lain;

3). Kesulitan dalam penyesuaian diri dengan aturan hidup yang ketat.

Sebagai ilustrasi, sejak dilaksanakannya proses pendidikan di STPDN sejak tahun 1990 sampai penelitian dilakukan, angka kegagalan atau drop out di STPDN adalah sebagai berikut :

Tabel I : KEGAGALAN STUDI DI STPDN

No	Tahun Akademi /Jumlah Praja	Jenjang Pddk	Angka Kegagalan/Drop Out				Jumlah (orang)
			Tahun I	Tahun II	Tahun III	Tahun IV	
1.	1990 – 1992 515 orang	D III	2	2	2	-	6
2.	1991-1993 652 orang	D III	3	1	3	-	7
3.	1992-1994 958 orang	D III	10	2	8	-	20
4.	1993- 1995 657 orang	D III	6	3	4	-	13
5	1994-1997 655 orang	D IV	7	3	5	5	20
6.	1995-1998 665 orang	D IV	7	4	3	3	17
7.	1996- 1999 660 orang *)	D IV	8	3	4	-	15
8.	1997-2000 667 orang**)	D IV	8	4	-	-	12
9.	1998-2001 672 orang***)	D IV	10	-	-	-	10
10.	1999-2002 678 orang****)	D IV	14	-	-	-	14")

	JUMLAH	-	75	22	27	8	142

Sumber : Sub Bagian Adminstrasi Kepegawaian Praja dan Bidang Pengasuhan, 1999

Keterangan : *) Angkatan VII, tingkat IV/semester VIII (Wasana Praja)
**) Angkatan VIII, tingkat III/semester VI (Nindya Praja)
***) Angkatan IX, tingkat II/semester IV (Madya Praja)
****) Angkatan X, tingkat I/semester II (Muda Praja)
") Dihitung sampai dengan bulan Juli 1999

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA UPT PERPUSTAKAAN

Dari data di atas ternyata angka kegagalan cenderung paling banyak pada tahun pertama perkuliahan. Hal ini disebabkan antara lain karena :

1). Sakit (maag, cedera, kambuhan dari daerah asal) yang diderita Praja baru, sebagai akibat kerasnya masa penanaman nilai-nilai baru, tanpa disertai kesiapan fisik yang memadai dan perubahan pola makan di dalam Kampus;

2). Schok, nervous atau terkejut karena tidak memahami atau siap mental mengikuti proses pendidikan yang berbeda dengan masa-masa sebelumnya;

3). Home Sick (rindu keluarga yang berkelebihan) karena terbiasa hidup serba enak dan berkecukupan pada masa-masa sebelumnya, terutama diderita oleh Praja yang berasal dari keluarga mampu (pejabat).

b) <u>Konflik yang terjadi karena hubungan persebayaan (peer groups).</u> Gejala demikian bisa terjadi karena peserta didik memiliki latar belakang budaya (kultur) yang sangat beraneka, di mana hampir semua suku bangsa di negara Indonesia terwakili.

Beraneka karakter, temperamen dan bahasa yang dimiliki peserta didik memungkinkan terjadi friksi atau benturan dalam pergaulan maupun komunikasi terjadi, walaupun jarang terjadi perkelahian fisik, karena ancaman hukumannya berat (dari sejak dtinggal kelas sampai dengan dikeluarkan). Namun demikian keluhan Praja yang datang berkonsultasi, menyiratkan masalah tersebut berpotensi untuk dijadikan ahan layanan dan pengembangan kepribadian.

Berdasarkan pengamatan yang mendalam, friksi dalam pergaulan sehari-hari diwarnai oleh karakter kepribadian, hubungan senioritas-yunioritas serta komunikasi antar budaya.

Beragamnya karakter Praja STPDN yang datang dari seluruh Indonesia acapkali membawa akibat terjadinya ketegangan dalam pergaulan dan kehidupan mereka. Ditambah lagi dengan pola hubungan yang mengedepankan prinsip senioritas-yunioritas, di mana setiap angkatan terdahulu harus dianggap paling senior, harus benar dan tak bisa dibantah, sering menjadi pangkal konflik karena kadang-kadang berlawanan dengan realitas dan kebenaran.

Komunikasi antar budaya yang terjadi di STPDN menjadi bagian keseharian dalam pergaulan, yang diwarnai oleh budaya inklusif dan eksklusif, sesuai dengan sifat dan karakter suku bangsa yang ada di negeri ini. Dari pengamatan yang mendalam, dapat dicirikan sikap dalam budaya Jawa, Sunda dan Bali yang bersifat inklusif (introfert, lebih suka diam, bersikap menunggu). Sebaliknya bisa dicirikan beberapa sikap

eksklusif dalam suku bangsa Batak, Bugis, Semendo (ekstrofret, terbuka, spontan).

3. Efektifitas kinerja Pengasuh

Untuk memperoleh gambaran tentang kinerja pengasuh dalam melaksanakan tugas pengembangan praja, telah disebarkan kuesioner kepada sejumlah 56 Pengasuh (dengan menggunakan teknik overall sample). Dari jumlah tersebut diperoleh 52 berkas jawaban, 4 berkas tidak dikembalikan karena berbagai alasan).

Data yang diperoleh ditabulasi dan dianalisis sebagai berikut :

TABEL II : FREKUENSI KEHADIRAN PENGASUH DI LINGKUNGAN PRAJA

No.	Kehadiran Pengasuh	Nilai	Frekuensi	Skor	Keterangan
1	Setiap hari	5	5	25	Nilai rata-rata 162/52 =3,11 (sedang)
2	Lebih dari dua kali dalam seminggu	4	14	56	
3	Dua kali dalam seminggu	3	16	48	
4	Satu kali dalam seminggu	2	16	32	
5	Jarang (belum tentu sekali dalam seminggu	1	1	1	
	J u m l a h		52	162	

(*Sumber: Kuesioner untuk Pengasuh: 1999*)

Dari data di atas maka rekuensi kehadiran Pengasuh di tengah-tengah praja yang paling banyak ada 2 (dua), yakni : Dua kali dalam

seminggu dilakukan oleh 16 orang, dengan skor 32, dan Satu kali dalam seminggu, dilakukan oleh 16 orang pula dengan skor 32. Setelah itu, kehadiran lebih dari 2 (dua) kali dalam seminggu dilakukan oleh 14 orang Pengasuh,dengan skor 56. Kemudian 5 orang Pengasuh melakukan kunjungan ke Praja setiap hari dalam setiap minggu, skor 25 orang. Hanya 1 (satu) orang saja yang mengaku jarang melakukan kunjungan ke Praja, skor 1.

Dengan menggunakan tolok ukur nilai frekuensi berkisar 1 sampai 5, dimana : nilai 1 sampai dengan 1,99 untuk kategori sangat rendah; nilai 2 sampai dengan 2,99 untuk kategori rendah; nilai 3 sampai dengan 3,99 untuk sedang; nilai 4 sampai dengan 4,99 untuk kategori tinggi dan nilai 5 untuk kategori sangat tinggi, maka nilai rata-rata untuk frekuensi kehadiran Pengasuh adalah 3,11 berkategori sedang.

Sehingga dari segi kehadiran Pengasuh di lingkungan Praja, tingkat efektifitas kerja pengasuh berada dalam kategori sedang

Kemudian, dilihat dari sisi frekuensi Praja untuk berkonsultasi kepada pengasuh, bisa dilihat pada tabel berikut :

TABEL III: FREKUENSI PRAJA UNTUK BERKONSULTASI

No	Frekuensi Praja berkonsultasi	Nilai	Frek	Skor	Keterangan
1	Setiap hari Praja datang berkonsulltasi	5	8	40	Nilai rata-rata 172/5 = 3,30 (sedang)
2	Paling tidak , dua kali Praja berkonsultasi dalam seminggu.	4	9	36	
3	Paling tidak, seorang Praja datang ber konsultasi dalam seminggu	3	24	72	
4	Praja jarang berkonsultasi (belum tentu Ada Praja yang datang dalam seminggu)	2	11	22	
5	Belum pernah Praja datang untuk ber-Konsultasi	1	2	2	
	J u m l a h		52	172	

(*Sumber: Kuesioner Untuk Pengasuh, 1999)*

Data di atas menunjukkan bahwa kehadiran Praja untuk berkonsultasi kepada Pengasuh adalah sebagai berikut:

a. Paling tidak, seorang Praja setiap hari datang untuk berkonsultasi, dilakukan oleh 24 orang pengasuh, dengan skor 72;

b. Praja jarang berkonsultasi ke Pengasuh, diakui oleh 11 orang, dengan skor 22;

c. Paling tidak ada dua orang Praja diakui oleh 9 orang Pengasuh, skor 36;

d. Setiap hari praja datang untuk berkonsultasi, diakui oleh 8 orang Pengasuh, dengan skor 40; dan

e. Belum pernah Praja datang ke Pengasuh, diakui oleh 2 orang Pengasuh, skor 2.

Dengan menggunakan perhitungan yang sama dengan tabel I, maka tingkat efektifitas kerja Praja dari segi frekuensi praja yang datang ke Pengasuh, yang ditunjukkan dengan rata-rata skor 3,30, adalah berkategori sedang.

Untuk mengetahui spektrum masalah yang muncul di lingkungan keprajaan atau kemahasiswaan, bisa dilihat pada tabel berikut

TABEL IV: MASALAH KEPRAJAAN YANG DIKONSULTASIKAN KE PENGASUH

No	Masalah keprajaan atau kemahasiswaan yang dikonsultasikan	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Masalah akademis (kesulitan belajar, kesulitan adaptasi lingkungan belajar)	3	5,77
2.	Masalah pribadi (hubungan dengan orang tua atau pacar dan sejenisnya)	10	19,23
3.	Masalah pelanggaran perdupra	21	40,38
4.	Masalah hubungan antar Praja (baik hubungan setingkat maupun antar tingkat)	18	34,62
	J u m l a h	52	100

(*Sumber: Kuesioner Pengasuh: 1999*)

Data tersebut menunjukkan bahwa masalah yang dikonsultasikan Praja kepada Pengasuh, terbanyak adalah :

Pertama, masalah pelanggaran perdupra (peraturan kehidupan Praja), dikemukakan oleh 21 orang, atau 40,38 %.

Kedua, masalah hubungan antar praja (baik setingkat maupun antar tingkat) yang dikonsultasikan Praja ke Pengasuh adalah 18 orang atau 34,62 %.

Ketiga, masalah pribadi (baik yang berkaitan dengan diri sendiri, dengan orang tua maupun dengan kawan /pacar (bukan dengan Praja) ada 10 orang atau 19,23 %.

Keempat, masalah akademis diakui oleh 3 orang Praja atau 5,77 %.

Berkaitan dengan masalah yang dikonsultasikan ke Pengasuh, tingkat atau intensitas penyelesaian masalah yang berhasil dilakukan Pengasuh adalah sebagai berikut:

TABEL V: TINGKAT PENYELESAIAN MASALAH YANG DIKONSULTASIKAN KE PENGASUH

No	Tingkat penyelesaian masalah	Nilai	Frek	Skor	Keterangan
1.	Selalu bisa selesai	5	5	25	Nilai Rata-rata 159/52 = 3,05 (sedang)
2.	Lebih banyak yang bisa selesai daripada yang tidak	4	9	36	
3.	Kadang-kadang selesai kadang-kadang tidak selesai	3	26	78	
4.	Lebih banyak yang tidak selesai daripada yang bisa diselesaikan	2	8	16	
5.	Tidak tahu	1	4	4	
	J u m l a h		52	159	

(Sumber: Kuesioner untuk Pengasuh, 1999)

Data di atas menunjukan bahwa:

a. Pengasuh yang mengakui penyelesaian masalah yang dikonsultasikan kepadanya kadang-kadang selesai kadang-kadang tidak, sebanyak 26 orang atau skor 78;
b. Pengasuh yang mengakui lebih banyak masalah yang bisa diselesaikan daripada yang tidak sebanyak 9 orang atau skor 36;
c. Pengasuh yang mengakui lebih banyak masalah yang tidak terselesaikan daripada yang selesai, sebanyak 8 orang atau skor 16;
d. Pengasuh yang mengakui selalu bisa menyelesaikan masalah yang dikonsultasikan, sebanyak 5 orang atau skor 25;
e. Pengasuh yang mengakui tidak tahu perkembangan masalah yang dikonsultasikan, sebanyak 4 orang atau skor 4.

Dengan menggunakan tolok hitung yang sama dengan tabel I, maka tingkat efektifitas kinerja pengasuh berada pada rata-rata skor 3,05 atau pada kategori sedang.

Untuk mengetahui spektrum pengembangan kepribadian praja yang dilakukan oleh pengasuh, dapat dilihat dari tabel berikut:

TABEL VI: TUGAS PENGEMBANGAN KEPRIBADIAN YANG DIBICARAKAN DENGAN PRAJA

No.	Tugas pengembangan kepribadian *)	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Ketaqwaan kepada Tuhan YME	10	3,86
2.	Toleransi dalam beragama	4	1,54
3.	Gotong Royong/Kekeluargaan	16	6,16
4.	Pengabdian/dedikasi	20	7,69
5.	Integritas/kejujuran/ kebenaran/keadilan	10	3,86
6.	Harga Diri	6	2,30
7.	Pantang Menyerah	2	0,76
8.	Rasa Tanggung Jawab	21	8,07
9.	Disiplin	52	20
10.	Keberanian	18	6,08
11.	Kemampuan mengambil keputusan	4	1,54
12.	Kemampuan managerial	2	0,76
13.	Kreatifitas	1	0,38
14.	Loyalitas	44	16,94
15.	Lingkungan	48	18,47
16.	Kestabilan Jiwa	2	0,76
	Jumlah	260	100

*) Setiap Pengasuh diminta untuk menuliskan 5 (lima) aspek kepribadian praja yang paling sering dibicarakan atau disosialisasikan ke Praja.

(*Sumber Kuesioner untuk Pengasuh: 1999)*

Data di atas menunjukkan konsentrasi perhatian Pengasuh dalam melaksanakan tugas pengembangan kepribadian Praja, adalah sebagai berikut:

a. Disiplin atau kedisiplinan yang harus dipatuhi Praja, dibicarakan oleh 52 orang Pengasuh atau 20 %;

b. Lingkungan (kepedulian tentang lingkungan) dibicarakan oleh 48 orang atau 18,47 %;

c. Loyalitas atau kepatuhan terhadap atasan maupun kolega/sejawat dibicarakan oleh 44 orang atau 16,96 %;

d. Tanggung jawab (sikap bertanggung jawab terhadap diri sendiri maupun orang lain) dibicarakan oleh 21 orang atau 8,07 %;

e. Dedikasi atau penganbdian terhadap tugas diberikan, dibicarakan oleh 20 orang atau 7,69 %;

f. Keberanian (menghadapi segala persoalan hidup) dibicarakan oleh 18 orang atau 6,94 %;

g. Gotong royong atau kekeluargaan dibicarakan oleh 16 orang atau 6,16 %;

h. Ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, dibicarakan oleh 10 orang atau 3,86 %;

i. Integritas (menjunjung tinggi kejujuran, kebenaran dan keadilan) dibicarakan (juga) oleh 10 orang atau 3,86 %;

j. Harga diri, dibicarakan oleh oleh 6 orang atau 2, 30 %;

k. Kemampuan mengambil keputusan dikemukakan oleh 4 orang atau 1,54%;

l. Toleransi dalam beragama, dibicarakan oleh 4 orang Pengasuh atau 1,54 %;

m. Kestabilan jiwa dibicarakan oleh 2 orang Pengasuh atau 0,76 %;

n. Kreatifitas dibicarakan oleh 1 orang atau 0,38 %.

Dari data di atas dapat diketahui bahwa kecenderungan kuat arah pengembangan kepribadian praja yang dibicarakan pengasuh terhadap praja adalah masalah : disiplin atau kedisiplinan, lingkungan, loyalitas atau kepatuhan terhadap atasan atau senior, tanggung jawab (baik terhadap

diri sendiri, lingkungan, maupun orang lain), serta dedikasi atau pengabdian pada tugas yang diemban praja, sementara aspek-aspek : kreatifitas, kestabilan jiwa, toleransi dalam kehidupan beragama, kemampuan dalam pengambilan keputusan serta aspek harga diri kurang mengemuka atau tersosialisikan dalam pengembangan kepribadian Praja.

Untuk mengetahui tempat atau lokasi untuk melakukan layanan bimbingan dan konseling, dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL VII: LOKASI UNTUK BIMBINGAN DAN KONSELING PRAJA

No	Lokasi untuk bimbingan dan konseling Praja	Nilai	Frekuensi	Skor	Keterangan
1.	Ruang Kantor Pengasuhan	5	6	30	Nilai rata-rata 151/52 = 2,90 (sedang)
2.	Ruang Belajar/Wisma	4	11	44	
3.	Rumah atau Mess	3	16	48	
4.	Lapangan Apel	2	14	28	
5.	Lingkungan pendidikan lain	1	5	5	
	J u m l a h		52	151	

(*Sumber: Kuesioner Pengasuh 1999*)

Data di atas menunjukkan bahwa tempat bimbingan-konseling yang digunakan Pengasuh adalah:

a. Rumah atau mess Pengasuh menjadi pilihan pertama, yaitu 16 orang atau skor 48;

b. Lapangan Apel merupakan pilihan kedua tempat konsultasi, yakni 14 orang, skor 28;

c. Ruang Belajar/Wisma menjadi pilihan ketiga, dengan jumlah 11 orang, dengan skor 44;

d. Ruangan Kantor Pengasuhan digunakan oleh 6 orang dengan skor 30;

e. Lingkungan pendidikan yang lain digunakan oleh 5 orang Pengasuh atau dengan skor 5.

Dengan menggunakan tolok hitung sebagaimana tabel I, tingkat efektifitas kerja pengasuh, dilihat dari lokasi yang digunakan untuk melaksanakan tugasnya, ternyata berasa pada rata-rata skor 2,90 atau berkategori sedang.

Dalam melaksanakan tugas pengembangan kepribadian, para Pengasuh tidak sedikit yang mengalami hambatan atau kendala, sehingga tidak bisa bekerja secara optimal.

Hambatan atau kendala pelaksanaan tugas yang dialami Pengasuh dapat dilihat dari tabel berikut:

TABEL VIII: HAMBATAN DALAM PELAKSANAAN KONSULTASI

No.	Hambatan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Tidak ada/kurangnya ruang kerja/bimbingankonseling yang memadai	20	38,46
2.	Komunikasi antar Pengasuh dan antar pengasuh dengan Praja	8	15,38
3.	Kurangnya kepastian hukum/peraturan yang berlaku bagi Praja	18	34,62
4.	Kurangnya dukungan komponen pendidikan yang lain	6	11,54
	J u m l a h	52	100

(Sumber: Kuesioner Untuk Pengasuh 1999)

Data di atas menunjukkan bahwa hambatan yang dialami Pengasuh dalam menjalankan tugas pengembangan kepribadian Praja adalah:

a. Kurang atau ketiadaan ruang kerja/bimbingan yang memadai, dijawab oleh 20 orang Pengasuh atau 38,46 %;
b. Kurang adanya kepastian hukum yang berlaku bagi Praja, dijawab oleh 18 orang Pengasuh atau 34,62 %
c. Kurangnya komunikasi antar Pengasuh dan antara Pengasuh dengan Praja, dijawab oleh 8 orang atau 15,38 %;
d. Kurangnya dukungan komponen pendidikan lain, dijawab oleh 6 orang Pengasuh atau 11,54 %.

4. Tanggapan Praja Terhadap Kinerja Pengasuh

Tanggapan Praja (baik penerimaan maupun penolakan) sebagai subyek pengembangan kepribadian, tentang kinerja Pengasuh mereka terekam melalui kuesioner yang disebarkan ke 240 berkas/lembar kuesioner yang diserahkan kepada 240 orang Praja yang tinggal di 30 Wisma dengan teknik purposif sample, di mana setiap Wisma (terdiri dari 2 Lantai, atas dan bawah) diwakili oleh seorang yang tinggal di setiap petak (setiap lantai terdiri atas 5 petak, akan tetapi yang ditempati Praja hanya 4 petak(petak A,B,D dan E) sedangkan petak C atau petak tengah ditempati oleh Satuan Komando Wahana Bina Praja yang ditempatkan di setiap lantai. Dan dari jumlah di atas, dikembalikan 216 berkas/lembar kuesioner

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan praja mengenai kehadiran pengasuh di lingkungannya, dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL IX : FREKUENSI KEHADIRAN PENGASUH MENURUT PRAJA

No.	Frekuensi kehadiran Pengasuh	Nilai	Frekuensi	Skor	Keterangan
1	Setiap hari	5	15	75	Nilai rata-rata 551/216= 2,55 (sedang)
2	Lebih 2 kali/minggu	4	25	100	
3	Sekali/minggu	3	73	219	
4	Jarang/belum tentu sekali/minggu	2	54	108	
5	Tidak pernah	1	49	49	
J u m l a h			216	551	

(Sumber: Kuesioner untuk Praja 1999)

Dari tampilan data di atas, menurut Praja, kehadiran Pengasuh di antara mereka adalah berikut:

a. Satu kali dalam seminggu, dijawab oleh 73 orang Praja atau skor 219;
b. Jarang berkunjung (belum tentu sekali dalam seminggu) dinyatakan oleh 54 orang Praja, skor 108;
c. Tidak berkunjung atau hadir di tengah Praja, dinyatakan oleh 49 orang Praja, skor 49;
d. Lebih dari 2 (dua) kali berkunjung dalam seminggu, dijawab oleh 25 orang Praja dengan skor 100;
e. Setiap hari berkunjung ke barak, dinyatakan oleh 15 orang atau 75 orang Praja dengan skor 75.

Dengan menggunakan tolok hitung sebagaimana tabel I, maka tingkat efektifitas kinerja Pengasuh menurut Praja berada pada skor rata-rata 2,55. Dan posisi ini berkategori sedang

Untuk mengetahui minat atau keinginan Praja untuk mengkonsultasikan masalah yang mereka hadapi, jawabannya dapat dilihat dari tabel berikut:

TABEL X: MINAT PRAJA UNTUK BERKONSULTASI KE PENGASUH

No	Minat Praja	Nilai	Frekuensi	Skor	Keterangan
1.	Ya	3	94	282	Nilai rata-rata 420/216 =1,91 (sedang)
2.	Tidak tahu/tidak menjawab	2	16	32	
3.	Tidak	1	106	106	
	J u m l a h		216	420	

(Sumber: Kuesioner untuk Praja, 1999)

Dari tampilan data di atas, ternyata Praja yang mengkonsultasikan masalah yang mereka hadapi 'hanya' 94 orang saja atau skor 282. Sisanya, 106 orang (skor 106) menyatakan tidak mengkonsultasikan masalah meraka kepada Pengasuh. Sementara 16 orang (skor 32) menjawab tidak tahu atau tidak memberikan jawaban sama sekali.

Dengan menggunakan tolok hitung sebagaimana tabel I (dengan penilaian 1 sampai 3, dimana 1 sampai 1,99 adalah rendah, 2 sampai dengan 2,99 adalah sedang, 3 adalah tinggi), maka rata-rata skor adalah 1,91 atau sedang. Dan dengan demikian maka efektifitas kinerja pengasuh berada dalam kategori sedang.

Dari jumlah 106 orang yang menyatakan tidak mengkonsultasikan masalah yang dihadapi ke Praja beralasan sebagaimana terlihat dalam tabel berikut:

TABEL XI: ALASAN PRAJA TIDAK BERKONSULTASI KE PENGASUH

No.	Alasan tidak berkonsultasi ke Pengasuh	Nilai	Frekuensi	Skor	Keterangan
1.	Bisa diatasi sendiri	5	12	60	Nilai rata-rata 305/106= 2,87 (sedang)
2.	Dipecahkan lewat kawan sesama Praja	4	13	52	
3.	Bisa dikonsultasikan kepada orang lain.	3	33	99	
4.	Tidak percaya Pengasuh bisa pecahkan.masalah	2	46	92	
5.	Tidak memberikan alasan	1	2	2	
	J u m l a h		106	305	

(Sumber: Kuesioner Untuk Praja 1999)

Data di atas menunjukkan bahwa, alasan mengapa mereka tidak mengkonsultasikan masalah dihadapi ke Pengasuh adalah:

a. Kurang percaya masalahnya bisa dipecahkan Pengasuh, 46 orang Praja atau skor 92;

b. Karena bisa dikonsultasikan dengan orang lain (Dosen, Orang sedaerah, atau konsultan lainnya), dikemukakan oleh 33 orang Praja atau skor 99;

c. Bisa dipisahkan sesama kawan (baik setingkat maupun antar tingkat) dikemukakan oleh 13 orang Praja atau skor 52;

d. Karena bisa diatasi sendiri, dikemukakan oleh 12 orang atau skor 60;

e. Tidak memberikan alasan, dikemukakan oleh 2 orang atau skor 2.

Dari data di atas dapat diketahui bahwa tingkat efektifitas kerja Pengasuh berada pada posisi (rata-rata skor 2,87) atau kategori sedang.

TABEL XII: SOSOK PENGASUH MENURUT PRAJA

No.	Sosok Pengasuh	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Memenuhi syarat sebagai Pengasuh	24	11,11
2.	Kurang komunikatif	28	12,96
3.	Kurang memahami kebutuhan Praja	66	30,55
4.	Otoriter	38	17,59
5.	Perilaku kurang bisa dicontoh	30	13,89
6.	Bertindak sebagai senior	7	3,23
7.	Suka marah	5	2,32
	Jumlah	216	100

(Sumber: Kuesioner Untuk Praja 1999)

Data diatas menunjukkan bahwa menurut Praja sosok Pengasuh saat ini :

a. Dianggap kurang memahami kebutuhan praja, dikemukakan oleh 66 orang atau 30,55 %;

b. Otoriter, dikemukakan oleh 38 orang atau 17,59 %;

c. Perilaku kurang bisa dicontoh, dikemukakan oleh 30 orang atau 13,89 %;

d. Kurang komunikatif, dikemukakan oleh28 orang atau 12,96 %;

e. Memenuhi persyaratan minimal sebagai pengasuh atau bahkan ideal, dikemukakan oleh 24 orang atau 11,11 %;

f. Bertindak sebagai senior dijawab oleh 7 orang atau 3,23 %%; dan

g. Suka marah dikemukakan oleh 5 orang atau 2,32 %.

Konfigurasi sosok Pengasuh di mata Praja (walaupun tentu tidak menggambarkan keseluruhan), terbukti bahwa hanya sebagian kecil (sekitar 11,11%) yang dianggap memenuhi syarat minimal atau ideal sebagai pengasuh secara total. Sebaliknya sebagian besar justru digambarkan secara buram (antara lain: kurang memahami kebutuhan Praja (30,55%), bersikap otoriter (17,59%), perilakunya kurang bisa dicontoh Praja (13,89%), kurang komunikatif (12,965), bertindak sebagai senior (3,23 %) dan suka marah (2,32%).

Untuk lebih memahami sosok Pengasuh yang diharapkan atau diinginkan Prajaa, pada tabel berikut merekam harapan Praja tentang bagaimana sebaiknya Pengasuh di masa mendatang.

TABEL XIII: PENGASUH YANG DIHARAPKAN PRAJA

No.	Pengasuh yang diharapkan	Jumlah	Prosentase
1.	Pernah memperoleh pengalaman diasuh (berasal dari STPDN)	136	62,96
2.	Mau mendengarkan keluhan Praja	12	5,55
3.	Usia tak terlalu dekat dengan Praja	14	6,48
4.	Bersikap kebapakan/melindungi	24	11,11
5.	Bisa memberi contoh yang baik	21	9,72
6.	Tidak bersikap otoriter	9	4,17
	J u m l a h	216	100

(Sumber: Kuesioner untuk Praja 1999)

Data di atas menunjukkan bahwa bagi praja, Pengasuh yang memenuhi kriteria ideal adalah:

a. Pernah mengalami pengalaman diasuh, dikemukakan oleh 136 orang Praja atau 62,96 %;
b. Bersikap kebapakan, diinginkan oleh 24 orang atau 11,11 %;
c. Bisa memberikan contoh yang baik, diharapkan oleh 21 orang atau 9,72 %;
d. Usia tidak terlalu dekat (dengan usia rata-rata praja), dikemukakan oleh 14 orang atau 6,48 %;
e. Tidak bersikap otoriter dikemukakan oleh 9 orang, atau 4,17 %.

B. PEMBAHASAN

1. Pola hubungan Pengasuh-Praja

Terdapat dua variasi hubungan yang terjalin antara Pengasuh dan praja, yakni varian hubungan kelompok-individual dan varian hubungan formal-informal, yang relatif berbeda dengan komponen pendidikan yang lain (seperti Dosen atau pelatih). Interaksi antara dua varian ini akan mempengaruhi efektifitas kinerja serta tampilan kerja Pengasuh.

Berdasarkan pengamatan yang mendalam tentang interaksi yang terjadi dalam hubungannya dengan proses pengembangan kepribadian Praja yang dilakukan oleh Pengasuh, terdapat kecenderungan-kecenderungan perilaku Praja, antara lain :

a). Pada umumnya Praja mematuhi nilai-nilai kepribadian yang ditanamkan, disosialisasikan serta diinternalisasikan kepada mereka. Hal ini terlihat dari penampilan individual dan kelompok pada kegiatan sehari-hari. Dari cara-cara penghormatan, berjalan, berkomunikasi, serta kegiatan-kegiatan kurikuler di kelas maupun diluar kelas, Praja mampu menunjukkan sikap patuh dan disiplin;

b). Terdapat kasus-kasus pelanggaran, baik yang bersifat ringan, sedang maupun kasus-kasus yang dikategorikan pelanggaran berat. Dari malas mengikuti kegiatan pagi (lari pagi atau aerobik), menyontek di kelas, melakukan pemukulan terhadap adik angkatan, keluar kampus tanpa izin (bahkan menginap beberapa hari di luar kampus), pelanggaran susila (berhubungan seks atau melacur), sampai dengan menghisap narkotika, shabu-shabu atau obat-obatan terlarang lainnya;

c). Di samping itu terdapat pula Praja yang melarikan diri karena alasan tidak kerasan atau merasa tidak cocok mengikuti kuliah dalam situasi terkurung (paling banyak dialami pada masa awal tahun akademik), stress atau sakit-sakitan dan lebih suka berdiam di rumah sakit asrama (KSA), sampai tiba masa praktek di luar seperti PPL (Praktek Pengenalan Lapangan) dan PKL (Praktek Kerja Lapangan). Hal ini menunjukkan adanya sikap menjauhi atau menghindari proses penanaman dan sosialisasi kegiatan-kegiatan yang seharusnya dilakukan setiap Praja.

Kecenderungan interaksi yang dilakukan oleh Praja di atas, dalam pandangan Karen Horney (Hall, CS & Lindzey, G, 1983 : 178-179) merupakan refleksi interaksi antar person (dalam hal ini Praja) , yang terbagi atas 3 respon atas penanaman, sosialisasi serta internalisasi nilai-nilai kepribadian yang diberikan oleh Pengasuh:

a). Respon bergerak mendekati orang lain (moving toward people) yang ditandai gejala, pada umumnya (sebagian besar) Praja menerima, melaksanakan serta mematuhi nilai-nilai (kewajiban) yang berlaku dalam kehidupan Praja di dalam kampus STPDN;

b). Respon melawan orang lain (moving against people), yang ditandai oleh gejala, sebagian kecil Praja secara diam-diam atau sengaja melakukan pelanggaran sebagai ekspresi ketidak patuhan;

c). Respon menjauhi orang lain (moving away people), yang ditandai oleh gejala, sebagian kecil Praja yang berusaha melarikan diri, mengundurkan diri atau berpura-pura menderita sakit, agar terbebas dari menjalani kewajiban yang berlaku atasnya di lembaga tersebut.

2. Masalah potensial untuk tugas layanan bimbingan-konseling dan Pengembangan Praja

Permasalahan yang memiliki potensi untuk dijadikan bahan layanan bimbingan konseling adalah:

a). adaptasi lingkungan dalam sistem kedinasan yang dilaksanakan dengan pendekatan disiplin/militeristis.

b). Mengatasi kemungkinan kegagalan pada masa-masa awal pendidikan yang disebabkan oleh perubahan situasi pendidikan dari pendidikan SMU ke situasi pendidikan tinggi-kedinasan;

c). Pencegahan konflik horizontal yang bernuansa antar-budaya, karena hampir semua suku bangsa di Indonesia terwakili dalam proses pendidikan di STPDN, yang biasanya disebabkan oleh perbedaan bahasa, kebiasaan hidup, serta ekspresi dalam berkomunikasi;

d). Masalah pribadi, yang melekat pada setiap Praja, baik yang berkaitan dengan masalah internal, hubungan dengan orang-tua atau orang-orang sekitarnya ataupun hubungan dengan civitas akademika (terutama dosen-pelatih dan pengasuh);

e). Rendahnya motivasi belajar terutama rendahnya motivasi berkompetisi dalam mengejar prestasi, yang disebabkan oleh:

(1) Ketatnya pengaturan jadual kegiatan, baik intra maupun ekstra kurikuler, sehingga rasa jenuh dan lelah mengganggu konsentrasi belajar, terutama pada tingkat Muda Praja dan Madya Praja;

(2) Lingkungan asrama yang didisain untuk hidup berkelompok dan tidak disekat, yang menyebabkan kurang adanya privasi dalam belajar, karena kurang memperhitungkan kebutuhan pribadi dalam proses belajar;

(3) Para pengajar oleh Praja dianggap kurang obyektif dalam memberikan nilai hasil ujian, dimana Pengajar yang satu dengan yang lain berbeda dalam menyikapi cara penilaian, sehingga banyak di antara Praja bersikap pasrah dalam belajar.

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA UPT PERPUSTAKAAN

3. Efektifitas kerja Pengasuh dan kendala yang dihadapi

Dari hasil analisis data di atas, tampaklah bahwa:

a. Kinerja Pengasuh dilihat dari:

1) tabel I tentang frekuensi kehadiran Pengasuh di lingkungan Praja untuk melaksanakan tugas bimbingan pengembangan kepribadian praja serta konsultasi, berada dalam kategori sedang;

2) tabel II tentang frekuensi Praja yang datang atau bertemu Pengasuh untuk memperoleh layanan bimbingan, berada dalam kategori sedang;

3) tabel IV tentang tingkat atau intensitas penyelesaian masalah yang dikonsultasikan ke Pengasuh, berada dalam kategori sedang, dan

4) tabel VI lokasi untuk bimbingan /konsultasi Praja, berada dalam kategori sedang. Dengan demikian maka tingkat efektifitas kinerja Pengasuh berada dalam kategori sedang. Ini berarti bahwa kinerja Pengasuh dalam pengembangan kepribadian praja belum mencapai derajat optimal.

Kenyataan tersebut diperkuat oleh tanggapan/penilaian yang diberikan Praja, baik dari frekuensi kehadiran Pengasuh (sebagaimana tabel VIII) yang berkategori sedang, minat Praja untuk berkonsultasi atau mengkosultasikan masalah mereka kepada Pengasuh (sebagaimana tabel IX) berkategori sedang, serta alasan bagi Praja yang tidak mengkonsultasikan ke Pengasuh (sebagaimana tabel X) juga dalam kategori sedang. Dengan kata lain, kinerja Pengasuh sebagai komponen pengembangan kepribadian Praja baru dalam tahapan menjalankan tugas, akan tetapi perlu ada upaya yang serius agar hasil kerja mereka optimal.

b. Dalam perspektif pengasuh sebagai petugas bimbingan konseling, spektrum masalah keprajaan yang dihadapi Pengasuh :

Pertama, masalah pelanggaran Peraturan Kehidupan Praja (PERDUPRA). Sebenarnya masalah ini cukup dilematis bagi pengasuh karena dari hasil pengamatan dan wawancara, penanganan masalah PERDUPRA sangat jarang dilakukan dengan pendekatan edukatif (dengan mempertimbangan masalah yang dialami Praja dalam konteks pendidikan), sebaliknya sangat lazim dilakukan dengan pendekatan serta tindakan polisional/militeristis, artinya hampir setiap pelanggaran perdupra diproses dengan tindakan represif/pembinaan disiplinan dan kurang memperhitungkan posisi si pelanggar sebagai sosok manusia yang sedang dalam proses belajar, sehingga dalam beberapa kasus atau keluhan yang peneliti terima, rasa tidak puas

dari praja terhukum (lazim disebut dengan praja bermasalah) dan pada gilirannya mereka akan mengulang tindakan yang sama untuk menunjukkan ketidak-puasan mereka. Kecuali itu akibat metode pendekatan yang keliru bisa berakibat fatal bagi Pengasuh, karena kepercayaan Praja asuhannya menjadi luntur, sehingga tugas-tugas yang dilaksanakannya menjadi tidak atau kurang efektif karena kesenjangan komunikasi/kepercayaan.

Kedua, masalah hubungan antar Praja, baik hubungan satu tingkat maupun antar tingkat.

Sebaran hubungan setingkat yang muncul berkisar pada masalah: perbedaan latar belakang budaya, pergaulan lain jenis (menjalin cinta sesama Praja), perbedaan agama serta kesetia-kawanan.

Ketiga, masalah pribadi. Masalah yang pernah mengemuka adalah masalah hubungan dengan orang tua (orang tua bercerai atau menikah lagi), hubungan dengan lain jenis di kawasan pendidikan atau di daerah.

Keempat, masalah akademis, yang cenderung kurang dijadikan layanan bimbingan. Ini bisa dipahami karena masalah akademis secara formal sudah ditangani oleh para pembimbing akademis melalui program PA-Pembimbingan Akademis dan RA-Reading Assignment, walaupun dari pengamatan peneliti efekfitas serta intensitas hasil kinerja dua media tersebut kurang berjalan secara memadai dan perlu mendapat penelitian dan kajian tersendiri.

c. Dilihat dari salah satu tugas pokok Pengasuh sebagai komponen pengembangan kepribadian praja terdapat kecenderungan kuat tentang arah sosialisasi aspek-aspek kepribadian yang juga berisi nilai-nilai luhur kehidupan yang berorientasi pada masalah kedisiplinan, lingkungan, loyalitas, tanggung jawab serta dedikasi. Ini tercermin dari jawaban responden. Sementara Pengasuh kurang mensosialisasikan aspek atau nilai kreatifitas, kestabilan jiwa, toleransi, kemampuan mengambil keputusan serta harga diri.

Kecenderungan kuat tentang kedisiplinan, sangat bisa dipahami, mengingat lembaga ini memang didisain untuk mencetak kader pemerintahan dengan metode dan pendekatan kedisiplinan, terutama pada awal pendiriannya. Kenderungan sosialisasi lingkungan juga bisa dipahami karena Praja adalah peserta didik yang diwajibkan bermukim di lingkungan yang telah ditentukan (diasramakan). Mereka senantiasa harus menjaga kebersihan, kesehatan, kerapian serta kenyamanan lingkungan tempat tinggal mereka. Bahkan untuk menciptakan suasana tersebut secara reguler sering diselenggarakan lomba lingkungan antar wisma. Kecenderungan kuat sosialisasi loyalitas dapat dipahami bahwa Praja adalah calon unsur birokrasi atau pamong praja yang senantaiasa terkait dengan dengan masalah kepatuhan akan atasan atau pimpinan, namun untuk aspek mengandung kelemahan karena aspek loyalitas akan memperlemah keberanian dan kreatifitas Praja. Terakhir kecenderungan kuat

sosialisasi dedikasi atau pengabdian dipahami, bahwa Praja kecuali berstatus sebagai insan akademis (mahasiswa pemerintahan) ia juga juga sudah berstatus sebagai PNS dengan pangkat Pengatur Muda (II/a). Sudah menjadi doktrin dan pengetahuan umum bagi setiap Pegawai, bahwa mereka adalah Abdi Negara dan Abdi Masyarakat (lihat : Sapta Prasetia Korpri yang sekarang sudah dimodifikasi atau diubah menjadi Panca Prasetia Korpri). Pengabdian merupakan salah satu matra dalam kehidupan Pegawai Negeri.

Sebaliknya ada kecenderungan tentang kurang mengemuka atau tersosialisasikannya aspek-aspek atau nilai-nilai kepribadian : kreatifitas, toleransi dalam kehidupan beragama, kemampuan dalam pengambilan keputusan serta keberanian bagi Praja.

Peneliti mengamati kecenderungan lemahnya kreatifitas Praja memang agak memprihatinkan, terutama pada awal-awal tahun akademik (tingkat Muda dan Madya) keluhan yang sering muncul justru mengimbas pada aspek kognitif, yakni pada saat Praja mengikuti perkuliahan, misalnya kurangnya kreatifitas untuk bertanya di kelas.Kurang tersosialisasikannya apek kestabilan jiwa menurut pengamatan disebabkan oleh kurang pahamnya para pengasuh akan arti penting nilai stabilitas jiwa. Hal ini disebabkan oleh latar belakang belakang pendidikan para pengasuh yang mayoritas ilmu pemerintahan atau ilmu sosial. Dan dalam layanan bimbingan, pendekatan yang digunakan bersifat verbal.

Tidak atau kurang disentuhnya masalah toleransi dalam kehidupan beragama oleh Pengasuh untuk sebagian bisa dipahami karena memang adalah komponen lain di bidang Pengasuhan yang memiliki tugas khusus di bidang ini, yaitu seksi pembinaan mental/kerohanian, yang setiap reguler (Senin malam dan Kamis malam) memberikan pembinaan mental sesuai dengan agama. Akan tetapi disisi lain, sebenarnya Pengasuh tetap relevan untuk mensosialisasikan aspek toleransi, karena Pengasuh setiap kali menghadapi persoalan riil dalam kehidupan Praja yang beraneka ragam budaya dan agama. Aspek kemampuan pengambilan keputusan yang juga cenderung kurang tersosialisasikan, dari hasil pengamatan karena selain aspek ini bersifat kemampuan managerial, juga karena dalam matra psikomotorik dan kognitif (dalam pelatihan maupun pengajaran) sering dilatihkan dan diajarkan). Terakhirnya aspek yang cenderung kurang disosialisasikan adalah aspek harga diri. Dari hasil pengamatan aspek ini telah secara inklusif termuat dalam masalah kedisiplinan, karena muatan disiplinan pada umumnya bermuara pada penampilan (performance) di dalamnya biasanya berkaitan erat dengan masalah harga diri. Oleh karenanya sosialisasi tentang harga diri ini jarang dilakukan secara eksplisit, kecuali dalam layanan konseling perorangan.

d. Kekurang-efektifan kinerja Pengasuh antara lain disebabkan oleh adanya hambatan-hambatan yang mengganggu pelaksanaan tugas bimbingan konseling:

(1) Tidak ada atau kurangnya ruang kerja/bimbingan-konseling yang memadai. Dari hasil pengamatan dan wawancara, ternyata bahwa untuk 57 orang Pengasuh (9 orang Wanita dan 48 orang Laki-laki) hanya ada 25 unit meja. Untuk Pengasuh wanita relatif terpenuhi, artinya mereka mendapatkan ruangan dan meja kerja yang memadai. Akan tetapi untuk Pengasuh laki-laki hanya ada 16 unit meja kerja, sehingga harus dipakai bergantian. Dari segi motivasi kerja, masalah ini mengakibatkan menurunnya motivasi kerja yang baik. Sebenarnya salah satu unit kerja di bidang Pengasuhan adalah Seksi Bimbingan Konseling. Akan tetapi ini belum berfungsi karena tidak ditangani secara benar (tidak dikelola oleh orang yang memiliki latar belakang psikologi pendidikan atau psikologi). Oleh karena itu bisa dipahami, apabila tidak semua Pengasuh dalam melakukan layanan bimbingan menggunakan ruangan kerja (menjadi pilihan ke-4). Pilihan ke-1 justru menggunakan rumah atau Mess Pengasuh. Dari hasil wawancara ternyata mereka mempunyai alasan bahwa memberikan pelayanan di rumah atau mess justru lebih efektif karena privasi serta kerahasiaan (sebagai salah satu syarat ideal terselenggaranya bimbingan konseling yang efektif) bisa dijaga.

Akan tetapi hal ini terganjal oleh larangan kunjungan Praja ke Mess atau Rumah Pengasuh, karena dikawatirkan ekses kunjungan Praja membuat ke tidak mandirian Praja. Pilihan ke-2 adalah Lapangan Apel, yang bisa dilaksanakan di Lapangan Parade (Lapangan Upacara), Lapangan Apel Besar (berjumlah 6 buah) serta halaman Wisma. Kelebihan lapangan apel sebagai lokasi bimbingan adalah jumlahnya yang banyak dan praktis, bisa dilakukan sambil berdiri, akan tetapi kurang efektif untuk menangani masalah-masalah pribadi yang cukup berat, sehingga hanya cocok untuk bimbingan atau sosialisasi nilai-nilai dalam formasi kelompok. Pilihan ke-3 adalah ruangan belajar Wisma, yang berjumlah 120 buah. Kelebihannya lokasi dekat dengan Praja untuk menjangkaunya diperlukan sikap aktif Pengasuh untuk mendatangi Praja. Kelemahannya disain ruangannya khusus untuk belajar sehingga kurang efektif apabila digunakan untuk proses bimbingan, kecuali bimbingan belajar (reading assignment). Pilihan terakhir yang dilakukan Pengasuh adalah menggunakan fasilitas lingkungan pendidikan lain, seperti tempat ibadah (masjid, pura dan gereja), Balairung, Ruang Tamu Praja. Berdasarkan pengamatan dan wawancara, lokasi tersebut jarang digunakan sebagai tempat bimbingan kecuali dalam keadaan darurat, karena sifat penggunaan tempat yang spesifik.

(2) Kurang adanya kepastian hukum/peraturan kehidupan Praja, dari hasil pengamatan dan wawancara hambatan ini disebabkan karena :

(a) Intervensi pihak luar terhadap lembaga pendidikan ini. Contoh, seorang Praja yang sudah diputuskan dan direkomendasikan untuk dikeluarkan, karena bukti yang kuat atas pelanggaran yang dilakukan, karena tekanan dari elit birokrasi atau tokoh terkenal, yang bersangkutan bisa masuk kembali;

(b) Belum terciptanya kesatuan sikap bagi para pengelola lembaga pendidikan ini terhadap penjatuhan hukuman, yang mengakibatkan keputusan yang diambil harus memakan waktu lama serta kurang memuaskan karena kurang konsisten dengan aturan yang berlaku,

(3). Hambatan komunikasi antar Pengasuh dan antara Pengasuh dengan Praja:

(a). Hambatan Komunikasi antar Pengasuh disebabkan oleh :

- Besarnya jumlah Pengasuh;
- Kesibukan Pengasuh, baik karena rangkapan fungsi (mengajar/melatih) atau karena sambil kuliah;
- Ego sektoral, artinya Pengasuh merasa bahwa ia adalah satu-satunya Pengasuh bagi anak didik atau asuhannya

dan bisa menangani sendiri masalahnya serta tidak mau tahu akan persoalan di luar lingkup tugasnya.

(b). Hambatan komunikasi antara Pengasuh dengan Praja, dari hasil pengamatan dan wawancara, hal ini terjadi terjadi karena :

- Terbatasnya frekuensi kehadiran Pengasuh di lingkungan Praja;
- Kurangnya penghayatan akan tugas dan fungsi mereka sebagai Pengasuh;
- Krisis kepercayaan antara dua pihak;

(4). Kurangnya dukungan komponen pendidikan lain.

Dari hasil pengamatan dan wawancara, terungkap bahwa tugas pengembangan kepribadian yang dilakukan oleh Pengasuh sering tidak atau kurang diapresiasi oleh komponen lain (para pengajar atau staf pendukung yang lain), antara lain : ketidak pedulian terhadap perilaku praja yang secara normatif tidak atau kurang sesuai dengan tujuan pendidikan (dengan mendiamkan saja atau bahkan diam-diam memberikan dukungan dengan alasan-alasan yang berbeda).

e). Kekurang-efektifan kerja Pengasuh dalam tugas bimbingan-konseling dan pengembangan kepribadian Praja juga disebabkan antara lain

oleh kesan yang muncul dan beredar di kalangan Praja tentang tampilan kerja Pengasuh, antara lain :

(1) Dianggap kurang memahami kebutuhan Praja. Dari pengamatan dan wawancara terhadap praja, terungkap bahwa kebutuhan untuk dipahami, bagi Praja adalah sesuatu yang subtil (halus) tuntutan seperti jelas tidak bisa dikesampingkan begitu saja. Oleh karenanya kemauan untuk memahami dianggap sebagai salah satu prasyarat sebagai Pengasuh.

(2) Otoriter atau dalam bahasa yang populer bertangan besi. Sikap ini menyiratkan keluhan bahwa Pengasuh kurang menjiwai tugas pokoknya sebagai pendidik. Dari pengamatan dan wawancara, ternyatalah bahwa sistim pendidikan lembaga ini dibangun dan diselenggarakan dengan meniru lembaga pendidikan militer yang bersifat militan, sehingga cara-cara instruksional yang keras berlaku di STPDN. Walaupun lambat laun peranan militer di lembaga ini dikurangi akan tetapi "kerak budaya kekerasan" tidak langsung bisa dieliminir. Termasuk bagi para Pengasuhnya.

(3) Perilaku kurang bisa dicontoh. Dari hasil pengamatan dan wawancara, memang ada beberapa Pengasuh yang baik pada waktu tampil di lingkungan Praja ataupun dalam kehidupan sehari-hari bertingkah laku kontra-produktif, misalnya merokok di lingkungan kampus atau sambil jalan, rambut gondrong, berpakaian seenaknya yang membuat Praja risih melihatnya;

(4) Kurang komunikatif. Dari hasil pengamatan dan wawancara hal ini disebabkan oleh sedikitnya frekuensi kehadiran, karena tugas rangkap, atau karena kekurang mampuan untuk mendengarkan keluhan-keluhan Praja, atau karena kurangnya pemnghayatan dan kecintaan akan tugasnya;

(5) Memenuhi persyaratan sebagai Pengasuh, baik secara minimal maupun sampai pada tataran ideal. dari hasil pengamatan dan wawancara (dan dari kuesioner jumlahnya hanya 11,11% saja) karena dianggap bisa menggabungkan berbagai fungsi dalam kehidupan praja, yakni fungsi orang-tua yang memberikan perlindungan, teman dalam persahabatan, pendidik/pembimbing yang memberikan wawasan dan nasehat serta polisi atau pimpinan yang tegas tetapi manusiawi;

(6) Bertindak sebagai senior. Berdasarkan pengamatan dan wawancara, kesan ini mengemuka karena mereka pernah dididik di lembaga ini dan perbedaan usia yang tidak terlalu jauh, sehingga sulit menarik garis antara fungsi alumnus dengan Pengasuh.

(7) Suka Marah. Kesan ini berdasarkan pengamatan ditujukan kepada sosok Pengasuh yang kurang bisa menahan esmosi setiap menangani masalah keprajaan yang rumit, atau karena keinginan untuk memperoleh kewibawaan di mata Praja akan tetapi dengan

cara yang salah, karena buka keseganan yang diperoleh, sebaliknya ketakutan sekaligus penolakan.

f). Sebagai bahan rujukan atau bahan banding untuk memperbaiki kinerja Pengasuh, tercatat profil pengasuh harapan Praja:

(1) Pernah mengalami model pendidikan yang sama. Ini bisa dengan cara rekruitmen para lulusan dengan standar kualifikasi tertentu atau melakukan training kepengasuhan yang sepadan sehingga terjadi proses imitasi serta internalisasi nilai-nilai ke pengasuhan;

(2) Bersedia mendengarkan keluhan. Ini berarti kemampuan mendengarkan menjadi faktor penting/prasyarat sebagai pengasuh;

(3) Usia tidak terlalu dekat. Berarti kedewasaan (psychological maturity) sangat diperlukan sebagai pengasuh;

(4) Bersikap kebapakan. Ternyata sikap kebapakan yang memberikan perlindungan menjadi kebutuhan psikologis bagi praja

(5) Bisa memberikan contoh yang baik. Ini berarti tuntutan keteladanan sangat urgen bagi Pengasuh; dan

(6) Tidak otoriter. Ini berarti menegakkan disiplin tidak harus dengan sikap keras atau bahkan kasar, karena tidak sesuai dengan esensi pendidikan.

4. Analisis kinerja Pengasuh melalui pendekatan manajemen SWOT dan TOWS

a. Evidensi atau fakta-fakta yang melekat pada kinerja Pengasuh berdasarkan analisis SWOT

Sebagai bagian tak terpisahkan dari sistem organisasi pendidikan STPDN, keberadaan Pengasuh merupakan salah satu elemen organisasi yang kinerjanya bisa dianalisis melalui pendekatan manajerial SWOT (Strength, Weakness, Opportunities and Threats) agar dapat diperoleh faktor-faktor kekuatan dan kelemahan yang melekat pada Pengasuh, peluang bisa diperoleh Pengasuh dan ancaman yang bisa menghinggapi Pengasuh.

Di bawah ini adalah evidensi yang melekat pada kinerja Pengasuh (berdasarkan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang melekat pada kinerja Pengasuh).

Tabel XIV: EVIDENSI YANG MELEKAT PADA KINERJA PENGASUH

No.	Aspek evidensi yang melekat pada kinerja Pengasuh	Kekuatan	Kelemahan	Peluang	Ancaman
1	Hubungan antara Pengasuh dengan Praja	Memiliki keleluasaan karena tidak dibatasi oleh waktu (24	Tidak selalu bisa digunakan secara efektif untuk	Bisa dipergunakan sebagai alat atau media untuk	Menjadi tidak efektif, karena pendekatan

		jam);	mengembangkan kepribadian praja, karena jadual kegiatan harian praja serta kemampuan Pengasuh;	mengenali dan memahami karakter kepribadian praja serta layanan bimbingan-konseling;	yang digunakan terkesan kaku, berorientasi pada tegaknya peraturan;
2.	Status dan peran Pengasuh	Identik dengan guru dan atau pembimbing, mediator dan transformator nilai-nilai dan pengembangan kepribadian praja;	Belum memiliki status yang jelas, baik dalam struktur maupun fungsi (berbeda dengan Dosen atau jabatan struktural di lingkungan STPDN), sementara peran yang dilakukan kurang maksimal/optimal karena faktor :minat, kompetensi serta koordinasi baik antar pengasuh	Bisa ditingkatkan statusnya berdasarkan usulan kelembagaan berdasarkan beban tugas ke arah peran struktural ataupun fungsional;	Ketiadaan kejelasan status dan peran Pengasuh mempengaruhi kinerja, bahkan bisa menjadi bumerang atau kontra-produktif (perfomansi, motivasi dan kegairahan kerja Pengasuh);

			atau antar komponen kurang terjalin;		
3.	Metode dan pendekatan yang digunakan Pengasuh (meniru pola AKMIL/AKPOL, yang berdimensi disiplin dan berorientasi pada tegaknya peraturan)	Membentuk sikap disiplin, kekuatan mental dan fisik serta berorientasi pada kepatuhan/ke setiaan pada tugas;	Mengeliminir kebebasan berpikir serta meminggirkan kreatifitas;	Bisa direvisi atau disempurnakan sesuai dengan semangat zaman, tanpa harus menghilangkan substansi pengembangan kepribadian;	Menyebab-kan anak didik kurang berani dalam mengeks-presikan keinginan dan harapan, menyemaik an budaya kekerasan antar Praja serta meniru (imitasi) perilaku militeristik;
4.	Lingkungan dan suasana (atmosfir) pendidikan	Memberi kesan serba tertib dan teratur dalam kehidupan sehari-hari;	Nuansa pergaulan lebih formalistis, artifisial dan dingin, yang mengimbas pada proses belajar mengajar;	Dapat dicptakan keseimbangan dengan memperkaya variasi hubungan yang dilakukan tidak hanya oleh Pengasuh tetapi juga	Proses pengemba-ngan kepribadian kurang mencapai sasaran dan target, karena kurang menyentuh

				oleh komponen pendidikan lain;	persoalan substansial, mengakibatkan Praja justru menjauhi, antipati serta melakukan penolakan terhadap Pengasuh;
5.	Hubungan Pengasuh dengan komponen Pendidikan lain (Pengajar dan Pelatih)	Perasaan saling ikut memiliki/ mengembangkan kepribadian sangat kuat;	Acapkali berbeda dalam menginterpretasikan kasus pengembangan kepribadian Praja (yang berkaitan dengan sikap Praja);	Saling bisa memberi koreksi atau penyempurnaan dalam penyelesaian serta pengambilan keputusan tentang kasus kepribadian praja;	Bisa menjadi pemicu atau pangkal ketegangan

b. <u>Penentuan dan alternatif strategi peningkatan efektivitas kerja Pengasuh</u>

Untuk meningkatkan efektivitas kinerja pengasuh, berdasarkan pendekatan atau analisis SWOT yang melekat pada sosok Pengasuh dapat dianalisis berdasarkan penggabungan atas masing-masing elemen yang melekat pada Pengasuh berdasarkan analisis TOWS (berdasarkan strategi pemanfaatan kekuatan, penghilangan

kelemahan, kemungkinan menggapai peluang, serta penghindaran ancaman) sehingga dapat diperoleh pilihan-pilihan atau alternatif strategi peningkatan yang bisa dilakukan, tergambar dalam tabel sebagai berikut :

Tabel XV. Penentuan dan Alternatif Strategi Peningkatan Kinerja Pengasuh

FAKTOR INTERNAL / FAKTOR EKSTERNAL	KEKUATAN	KELEMAHAN
	1. Memiliki keleluasaan waktu berkomunikasi (24 Jam); 3. Identik dengan guru dan atau pembimbing/konselor, karena fungsinya sebagaiu mediator dan transformator nilai dan kepribadian; 4. Membentuk sikap disiplin, kekuatan mental dan fisik serta kepatuhan dan kesetiaan; 5. Memberikan kesan tertib, teratur dalam kehidupan sehari-hari; 6. Perasaan ikut memiliki/mengembangkan kepribadian, sangat kuat.	1. Tak selalu efektif sebagai media pengenalan dan pemahaman karakter kepribadian praja serta layanan bimbingan/konseling; 2. Status yang kurang jelas (bukan struktural atau fungsional (seperti dosen dan pelatih), menyebabkan peran yang dijalani kurang maksimal/optimal; 3. Kebebasan berekspresi dan kreativitas tereliminir; 4. Nuansa pergaulan formalistik, artifisial dan dingin yang mengimbas pada proses belajar-mengajar; 5. Acapkali berbeda interpretasi dalam menanggapi kasus dengan komponen lain.
PELUANG 1. Bisa digunakan untuk media penegenalan karakter kepribadian serta layanan BK Praja; 2. Bisa berstatus fungsional atau	**STRATEGI MEMANFAATKAN KEKUATAN UNTUK MENGGAPAI PELUANG** 1. Menggunakan waktu	**STRATEGI MENGHILANGKAN KELEMAHAN UNTUK MENGGAPAI PELUANG**

struktural, berdasarkan usulan lembaga; 3. Direvisi/disempurnakan berdasarkan semangat zaman, tanpa perubahan substansi pengembangan kepribadian; 4. Penciptaan harmonisasi lingkungan melalui hubungan yang humanis dan pengayaan hubungan berdasarkan norma pendidikan; 5. Saling memberikan koreksi penyempurnaan antar komponen secara sehat dan konstruktif;	kunjung untuk memahami sebanyak mungkin karakter serta harapan Praja; 2. Sembari terus memperjuangkan status, Pengasuh harus meningkatkan peran berdasarkan nilai profesionalisme konselor; 3. Peningkatan kedisiplinan bisa dilakukan dengan pendekatan kesadaran dan humanisme; 4. Ketertiban tetap bisa dipelihara melalui pendekatan yang manusiawi tanpa tekanan kekerasan; 5. Mengupayakan kesatuan penafsiran atas kasus-kasus yang muncul;	1. Memanfaatkan waktu pertemuan se-efektif mungkin untuk pemahaman serta bantuan pengembangan kepribadian; 2. Kinerja Pengasuh sedapat mungkin tetap didasari pengabdian dan kecintaan terhadap profesi; 3. Mengubah orientasi pendekatan dengan lebih membuka komunikasi 2 arah agar ekspresi Praja lebih mengemuka; 4. Mengharmoniskan hubungan dengan komponen pendidikan (inklusif Praja) serta memperkaya variasi hubvungan; 5. Memperbanyak diskursus tentang makna pengembangan kepribadian;
ANCAMAN 1. Tidak efektif karena pendekatan yang kaku/milieristik, hanya berorientasi pada penegakan peraturan; 2. Ketidak jelasan status dan peran berpengaruh negatif (bahkan menjadi bumerang dan kontra produktif) dalamn kinerja; 3. Praja kurang berani berekspresi serta menyemaikan budaya kekerasan dalam kehidupan praja, serta meniru perilaku militeristik; 4. Proses pengembangan kepribadian kurang mencapai sasaran karena kurang menyentuh persoalan kepribadian yang substansial, sementara terjadi antipati dan	**STRATEGI PEMANFAATAN KEKUATAN UNTUK MENGHADAPI ANCAMAN** 1. Mengubah cara pendekatan dari militeristik/kaku, ke arah pendekatan yang persuasif- humanistis; 2. Bersikap profesional sebagai guru sambil terus mengupayakan perbaikan status dan peran; 3. Mengubah orientasi kedisiplinan yang lebih dinamis dengan membuka wacana keberanian berbicara, berekspresi serta kreatifitas bagi Praja; 4. Memelihara ketertiban dalam kampus dengan	**STRATEGI MENGHILANGKAN KELEMAHAN DENGAN MENGELIMINIR ANCAMAN** 1. Meningkatkan kemampuan Pengasuh dengan pelatihan, lokakarya atau pendidikan kepengasuhan/bimbingan konseling; 2. Mengusulkan peningkatan pengasuh dalam jabatan struktural, atau fungsional, atau setidaknya berikan penghargaan finansial yang memadai; 7. Menyempurnakan orientasi pengasuhan ke arah pendfekatan yang humanistis-edukatif dan religius;

menolak setiap hal yang datang dari Pengasuh; 5. Bisa menjadi pemicu atau pangkal ketegangan antar komponen pendidikan.	cara yang lebih humanis, familiar serta kehangatan; 5. Memperbanyak diskursus pengembangan kepribadian Praja dengan cara dan iktikad baik	8. Menciptakan iklim komunikasi yang bernuansa kehangatan; 9. Mengkoordinasikan setiap kasus yang terjadi sebaik-baiknya dengan memperhatikan kebutuhan lembaga yang lebih prinsipiil.

Berdasarkan analisis penentuan strategi di atas, dapat ditentukan alternatif atau pilihan strategi peningkatan efektivitas kinerja Pengasuh yang dapat dilaksanakan, yaitu:

1). Strategi memanfaatkan kekuatan Pengasuh untuk menggapai peluang

a). Menggunakan waktu kunjung untuk memahami sebanyak mungkin karakter serta harapan Praja;

b). Sembari terus memperjuangkan status, Pengasuh dapat senantiasa meningkatkan peran berdasarkan nilai profesionalisme konselor;

c) Peningkatan kedisiplinan bisa dilakukan dengan pendekatan kesadaran dan humanisme;

d) Ketertiban tetap bisa dipelihara melalui pendekatan yang manusiawi tanpa tekanan kekerasan;

e). Mengupayakan kesatuan penafsiran atas kasus-kasus yang muncul;

2). Strategi Menghilangkan kelemahan Pengasuh untuk menggapai peluang

a) Memanfaatkan waktu pertemuan se-efektif mungkin untuk pemahaman serta bantuan pengembangan kepribadian;

b). Kinerja Pengasuh sedapat mungkin tetap didasari pengabdian dan kecintaan terhadap profesi;

c). Mengubah orientasi pendekatan dengan lebih membuka komunikasi 2 arah agar ekspresi Praja lebih mengemuka;

d). Mengharmoniskan hubungan dengan komponen pendidikan (inklusif Praja) serta memperkaya variasi hubungan;

e) Memperbanyak diskursus tentang makna pengembangan kepribadian;

3) Strategi memanfaatkan kekuatan Pengasuh untuk menghadapi ancaman

a). Mengubah cara pendekatan dari militeristik/kaku, ke arah pendekatan yang persuasif- humanistis;

b). Bersikap profesional sebagai guru sambil terus mengupayakan perbaikan status dan peran;

c). Mengubah orientasi kedisiplinan yang lebih dinamis dengan membuka wacana keberanian berbicara, berekspresi serta kreatifitas bagi Praja;

d). Memelihara ketertiban dalam kampus dengan cara yang lebih humanis, familiar serta kehangatan;

e). Memperbanyak diskursus/pertemuan atau wacana pengembangan kepribadian Praja dengan cara dan iktikad baik

4). <u>Strategi menghilangkan kelemahan yang masih melekat dalam kinerja pengasuh dengan mengeliminir atau menepis ancaman</u> :

a). Meningkatkan kemampuan Pengasuh dengan pelatihan, lokakarya atau pendidikan kepengasuhan/bimbingan konseling;

b). Mengusulkan peningkatan pengasuh dalam jabatan struktural, atau fungsional, atau setidaknya berikan penghargaan finansial yang memadai;

c). Menyempurnakan orientasi pengasuhan ke arah pendekatan yang humanistis, edukatif dan religius;

d). Menciptakan iklim komunikasi yang bernuansa kehangatan;

e). Mengkoordinasikan setiap kasus yang terjadi sebaik-baiknya dengan memperhatikan kebutuhan lembaga yang lebih prinsipiil.

Dari hasil analisis tersebut diatas, dapat diperoleh alternatif peningkatan efektivitas kerja Pengasuh, yaitu sebagai berikut :

1. Upaya peningkatan kerja yang berkaitan dengan individu Pengasuh bisa dilakukan dengan:
   a. Penggunaan waktu kunjung (visiting-time) Praja secara efektif untuk melakukan layanan bimbingan dan memahami karakter setiap Praja yang menjadi asuhannya ;
   b. Bersikap profesiona dalam arti bekerja berdasarkan norma profesi guru/pembimbing/konselor;
   c. Memberikan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individual dalam tugas bimbingan-konseling yang meliputi materi dasariah bagi petugas bimbingan konseling, antara lain : -Ilmu Pendidikan ;- Pemahaman Psikologi (terutama Psikologi Kepribadian, Psikologi Perkembangan serta Psikologi Sosial); - Dasar-dasar, Teknik serta Ketrampilan Bimbingan Konseling serta -Ilmu Komunikasi.
2. Peningkatan kerja Pengasuh yang berkaitan dengan sistem pendidikan, khususnya sistem pengembangan kepribadian Praja yakni dengan merubah metode dan pendekatan pengasuhan dari metode pembinaan kepribadian yang bernuansa militeristik, lugas dan berorientasi pada penegakan 'disiplin hanya untuk disiplin' kearah pembinaan dan pengembangan kepribadian yang humanistis, edukatif dan religius dengan mengedepankan nilai-nilai kebebasan hak azazi.

Mendasarkan hubungan "guru-siswa' (bukan hubungan komandan-anak buah atau atasan-bawahan) yang hangat, komunikatif, serta mengedepankan bimbingan kepribadian bernuansa agamis;

3. Peningkatan kerja Pengasuh yang berkaitan dengan lingkungan pendidikan :
   a. Perlu diciptakannya panduan umum tentang koordinasi dalam mengaplikasikan sistem pengembangan kepribadian dalam pendidikan kedinasan, sehingga setiap insan civitas akademika STPDN memiliki persamaan persepsi dan konsepsi yang utuh tentang pengembangan kepribadian;
   b. Usaha koordinasi antar komponen pendidikan yang berkaitan dengan penyelenggaraan pengembangan kepribadian perlu diaktualisasikan kembali;
4. Peningkatan kinerja Pengasuh yang berkaitan dengan kelembagaan yakni perlu dipikirkan duntuk diberikan penghargaan atas status dan peran Pengasuh, baik secara struktural (setara dengan jabatan struktural) ataupun fungsional (dengan mengusulkan ke pihak yang berkompeten atau paling tidak, memberikan penghargaan yang setara dengan jabatan fungsional lainnya seperti dosen atau Widya-Iswara).