

fix Jurnal dipo editor unik 2.doc

by Jurnal Mediasosian

Submission date: 07-May-2024 11:39AM (UTC+0530)

Submission ID: 2373072693

File name: fix_Jurnal_dipo_editor_unik_2.doc (120K)

Word count: 2303

Character count: 15621

**REKRUTMEN PRAJURIT SUKARELA ANGKATAN DARAT
(STUDI IMPLEMENTASI PERATURAN KASAD 52.12/XII/2012
TENTANG PENYEDIAAN PRAJURIT SUKARELA
ANGKATAN DARAT DI KODAM XVIII/KSR)**

* *Dwi Dipoyono*¹⁾, *Teguh Pramono*²⁾, *IGG Heru Marwanto*³⁾

*1,2,3) Prodi Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Kadiri, Indonesia*

*Email Korespondensi: dipoyonodwi@gmail.com

Kata Kunci:

Rekrutmen;
Sumber
Daya
Manusia;
Pembinaan
Personel

Abstrak

Pada lingkup TNI AD agar mendapatkan SDM yang terbaik dan unggul sebagai sumber daya kekuatan garda darat, maka kewenangan TNI AD melaksanakan pembenahan secara metodis, terkoordinasi dan terkelola yang meliputi Pembinaan Tenaga Manusia (Binteman) dan Pembinaan Personel (Binpers). Penyiapan prajurit TNI AD dilakukan sesuai dengan pendekatan kewenangan TNI dan diarahkan pada peraturan dan pedoman yang sesuai. Pelaksanaan pelatihan prajurit meliputi pengaturan, pelatihan, penggunaan, perawatan dan pembagian yang dilakukan dengan cara yang disengaja, teratur dan terus-menerus. Dari keenam jenis pelatihan tersebut, 'penataan' merupakan tahapan yang paling vital dalam mempersiapkan SDM berkualitas di lingkungan TNI AD. Penataan prajurit TNI-AD merupakan pendaftaran prajurit yang direncanakan untuk mengatasi permasalahan jumlah dan sifat prajurit sesuai dengan kebutuhan postur prajurit TNI-AD. Biasanya yang menjadi persoalan dalam merekrut, mendapatkan, menarik atau mendaftarkan perwakilan adalah cara organisasi mencari dan menarik SDM yang jumlah dan kualitasnya sesuai kebutuhan dalam jangka waktu tertentu.

Pada gilirannya, keadaan yang terjadi saat ini sangat berdampak pada kekuatan TNI AD secara keseluruhan. Oleh karena itu, bagi para ilmuwan, permasalahan ini dipandang sebagai permasalahan yang sangat mendesak karena jika tidak dapat diselesaikan maka akan berdampak buruk terhadap pengamanan wilayah suatu negara. Kedua, para analis perlu memahami teknik apa yang harus digunakan agar pendaftaran calon prajurit melawan TNI AD sesuai dengan asumsi.

Dari hasil kajian tersebut diketahui bahwa dalam melakukan kegiatan tersebut, Panitia Daerah telah berupaya memberikan bantuan yang besar dan sederhana kepada calon, namun pemikiran yang inovatif diperlukan agar meningkatkan kualitas TNI yang direncanakan. Calon prajurit sukarela TNI AD di Kodam XVIII/Kasuari secara khusus dan di Kodam Lainnya secara keseluruhan.

Keywords: :

Recruitmen;
Human
Resources;
Personel
Development

Abstract

In the environment of the Indonesian Army, to produce the best and. Provision of TNI- AD soldiers is the recruitment of potential soldiers to meet the need for the quantity and quality of soldiers in accordance with the needs of the posture of soldiers of the Army. In general, the issue of acceptance, procurement, withdrawal, or employee recruitment is' how organizations seek and attract human resources whose quantity and quality meet the needs of a given period of time. In the next turn the situation is very influential on the strength of the army as a whole. Therefore, for researchers this problem is considered as a very serious problem because if often can not be resolved it can be bad impact on the long term for the defense of the land-meter countries. Secondly, the researcher wants to know what way should be used for the implementation of recruitment of candidate of TNI-AD volunteer soldiers in line with the expectation.

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan TNI AD, untuk menciptakan SDM terbaik dan unggul sebagai sumber daya kekuatan matra darat, maka pimpinan TNI AD melakukan pembenahan secara terencana, terkoordinasi dan layak yang mencakup Pembinaan Tenaga Manusia (Binteman) dan Pembinaan Personel (Binpers). Binteman adalah peningkatan SDM secara kelompok, sedangkan Binpers adalah peningkatan SDM individu untuk mendapatkan efektivitas ideal dalam pemanfaatan staf sehingga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Penyiapan personel atau persiapan pasukan TNI AD dilakukan secara

terencana dan terus-menerus dengan mempertimbangkan rencana peningkatan hierarki dan kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh perwira TNI AD. Penyiapan pejuang TNI AD sesuai dengan pendekatan pemerintahan TNI dan diarahkan oleh peraturan dan pedoman terkait. Penyelenggaraan pelatihan prajurit meliputi **penyediaan, pendidikan, penggunaan, perawatan, dan pemisahan** yang dilakukan secara efisien, teratur dan terus-menerus.

Dari keenam jenis pengembangan tersebut, 'penyediaan' merupakan tahapan yang paling vital dalam mempersiapkan SDM berkualitas di lingkungan TNI. Penyiapan prajurit TNI AD adalah perekrutan prajurit terencana untuk mengatasi permasalahan jumlah dan sifat prajurit sesuai kebutuhancalon prajurit TNI AD. Pengaturan pejuang mencakup latihan pendaftaran dan pengorganisasian mengingat konsekuensi dari pemeriksaan, studi dan penilaian tanpa henti dan berkelanjutan untuk menjamin kepuasan kekuatan personel satuan-satuan Angkatan Bersenjata dalam mendukung tugas-tugas utama mereka.

Secara eksplisit dalam kaitannya dengan 'penerimaan', yang dimaksud adalah pengakuan prajurit sukarela TNI AD yang akan segera hadir (bukan calon prajurit wajib!). Penyediaan prajurit sukarela TNI AD disebutkan bahwa yang dimaksud dengan 'penerimaan' adalah penanganan terhadap warga yang dengan sengaja hendak berperan sebagai prajurit. Selain itu, dalam Pedoman Kasad Nomor Perkasad/52-02/XII/2012 tanggal 28 Desember 2012 tentang Penyediaan Pasukan Sukarela TNI, istilah 'penerimaan' diartikan sebagai gerakan-gerakan yang dilakukan untuk menangani warga yang dengan sengaja hendak bertindak sebagai pejuang sukarelawan melalui fase pendaftaran, penjajakan prasyarat, permintaan, pengujian dan seleksi, hingga terpilih sebagai pejuang pengganti. Istilah 'penerimaan' yang digunakan dalam Angkatan Bersenjata Indonesia memiliki arti yang sama dengan istilah 'pengambilalihan, penarikan atau pendaftaran' perwakilan di berbagai organisasi secara keseluruhan. Logikanya, istilah ini adalah 'ide' yang biasa

digunakan dalam lingkup MSDM (*Human Resource Management*) untuk menunjukkan upaya menambah atau menutupi kekurangan perwakilan dalam suatu organisasi dengan cara tertentu sesuai dengan kebutuhan kemampuan yang diharapkan.

Secara keseluruhan, yang menjadi permasalahan dalam penerimaan, pengadaan, penarikan, atau rekrutmen pegawai ialah „bagaimana organisasi mencari dan menarik SDM yang jumlah dan mutunya sesuai dengan kebutuhan pada jangka waktu tertentu Kemungkinannya, jumlah dan kualitas yang direkrut sesuai dengan target (kebutuhan), atau mungkin terjadi yang sebaliknya.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan maksud penelitian sebagaimana telah dimuat dengan menggunakan *pendekatan kualitatif-fenomenologis*. Dengan pendekatan ini diharapkan peneliti dapat memperoleh gambaran faktual dan pemahaman mendalam mengenai obyek yang diteliti secara apa adanya (alami), dalam situasi yang biasa terjadi sehari-hari, tanpa intervensi apapun dari peneliti

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyelenggaraan Rekrutmen Calon Prajurit Sukarela TNI AD di Kodam XVIII/KASUARI

Dari hasil gambaran umum penyediaan prajurit TNI AD Berdasarkan Peraturan Kasad Nomor Perkasad/52-02/XII/2012 tanggal 28 Desember 2012 tentang Penyediaan Prajurit Sukarela Angkatan Darat, penyediaan prajurit TNI AD dilaksanakan untuk memperoleh dan mempersiapkan prajurit guna mengisi kebutuhan prajurit TNI AD pada suatu periode tertentu sehingga dicapai tingkat kekuatan yang diperlukan. Penyediaan prajurit TNI AD dilakukan melalui beberapa 3 (tiga) tahap, yaitu:

1. Penerimaan, yakni bagian dari proses penyediaan yang dilakukan dengan cara memilih warga negara untuk dijadikan prajurit sukarela.

Tujuannya, memenuhi sasaran kekuatan TNI AD yang profesional, efektif, efisien dan modern. Kegiatan penerimaan dilakukan melalui tahap a) kampanye, b) pendaftaran, c) penelitian persyaratan, d) pemanggilan, e) pengujian dan pemilihan. Setelah proses itu selesai, baru dilakukan penetapan sebagai prajurit siswa.

2. Pengerahan, yakni kegiatan yang bertujuan untuk mengisi kebutuhan prajurit TNI AD sesuai kualifikasi yang diperlukan organisasi melalui proses pemanggilan, penyaringan dan pemilihan warga negara yang memenuhi persyaratan untuk menjadi prajurit wajib. Pengerahan dilaksanakan oleh suatu komisi pengerahan

3. Pengangkatan, yakni tindakan resmi mengangkat seseorang menjadi prajurit TNI AD untuk mendapatkan kepastian hukum sebagai dasar penyelesaian administrasi pembinaan prajurit selanjutnya. Pengangkatan menjadi prajurit TNI AD terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu:

a) Pengangkatan Pertama, yakni proses administratif untuk mengangkat seorang prajurit siswa menjadi prajurit setelah lulus pendidikan pertama tahap I (pendidikan dasar keprajuritan) dan pengangkatan siswa menjadi perwira/bintara setelah lulus pendidikan pembentukan.

b) Pengangkatan Kembali, yakni proses administratif untuk mengangkat kembali mantan prajurit sukarela dan prajurit wajib.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rekrutmen Calon Prajurit Sukarela TNI AD Di Kodam XVII/Ksr

Dari hasil observasi dan wawancara dengan beberapa pejabat Panda diketahui adanya beberapa faktor yang mempengaruhi Rekrutmen Calon Prajurit Sukarela TNI AD Di Kodam XVIII/KASUARI. Berdasarkan analisis peneliti, faktor-faktor tersebut dikelompokkan menurut format analisis SWOT, yaitu: 1) Faktor-faktor internal, berupa Kelemahan (*Weakness*) dan Kekuatan (*Strenght*), 2) Faktor-faktor eksternal, berupa Peluang (*Opportunity*) dan

Ancaman (*Threat*).

1) Kelemahan-Kelemahan (*Weaknesses*)

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan kelemahan' adalah faktor internal organisasi (di dalam Kodam XVIII/KASUARI). Kelemahan-kelemahan tersebut sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan kampanye yang meningkat sebenarnya bergantung pada rekan-rekan kampanye yang dipilih. Anggota TNI lain yang bertugas di daerah, misalnya Danramil dan Babinsa, belum bisa meningkatkan pemanfaatannya karena belum mendapat persiapan/perombakan luar biasa.
- b. Masih ada oknum-oknum TNI yang curang yang mengeksploitasi keadaan yang terjadi dengan menipu pelamar atau keluarganya untuk mendapatkan keuntungan pribadi. Namun, dalam pelaksanaannya rencana tersebut diabaikan oleh pihak-pihak tertentu. Dari akibat penilaian dan pemeriksaan mengenai kasus misrepresentasi pada saat interaksi pendaftaran.
- c. Masih kurangnya dana penyelenggaraan rekrutmen yang dikelola oleh Kodam.

2) Kekuatan-Kekuatan (*Strenghts*)

. Kekuatan-kekuatan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan personel TNI AD dalam menyelesaikan pembinaan teritorial (binter), khususnya kemampuan menjalin hubungan sosial. Kekuatan ini dapat menutupi kekurangan dalam keterbatasan dana, khususnya untuk tujuan kampanye. Selain itu, dengan kekuasaan tersebut pemerintah provinsi dapat menggalang dukungan dari

pemerintah teritorial dan daerah setempat.

- b. Jumlah pejabat kewilayahan sangat banyak dan tersebar di seluruh wilayah kerja Kodam. Kekuatan ini adalah organisasi internal yang dapat bekerja dengan informasi timbal balik dalam siklus pendaftaran.
- c. Ada tanggung jawab atas inisiatif Kodam XVIII/KASUARI untuk memberikan dukungan yang besar kepada para pendaftar. Tanggung jawab ini antara lain digambarkan dengan perlakuan yang adil dan pemberian jabatan yang menyenangkan bagi para pendaftar. Selain itu, hal tersebut juga ditunjukkan dengan tidak tergoyahkannya aparat dalam menjajaki dan menindak oknum Promosi TNI yang mengelabui calon pejuang dan menyiarkannya secara transparan melalui berbagai media. Kekuatan ini dapat menimbulkan rasa percaya dan kasih sayang terhadap TNI sehingga nantinya dapat menimbulkan minat untuk menjadi pendaftar.

3) Ancaman-Ancaman (*Threats*)

Dalam pemeriksaan ini yang dimaksud dengan 'bahaya' adalah adanya unsur otoritatif dari luar (di luar Kodam XVIII/KASUARI) yang dapat menghambat pelaksanaan usaha/kegiatan dalam mencapai tujuan. Ancaman-ancaman tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Menurunnya jiwa patriotisme dikalangan usia yang lebih muda. Kondisi yang terjadi saat ini dapat menjadi pertarungan bagi upaya pendaftaran Promosi TNI dalam jangka panjang karena dapat mengurangi minat menjadi anggota Promosi TNI dan menurunkan semangat individu untuk mengabdikan pada negaranya.

- b. Perilaku generasi muda cenderung konsumneris, hedonisme, dan materialistis. Mereka menilai, gaji yang diperoleh dari masuk TNI tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup mereka.
 - c. Ada pihak yang maksudnya melemahkan gambaran TNI AD dan TNI secara keseluruhan untuk melemahkan kekuatan NKRI.
- 4) Peluang-Peluang (*Opportunities*)

Dalam pengujian ini, yang dimaksud dengan 'pintu terbuka luar biasa' adalah variabel hierarki luar (di luar Kodam XVIII/KASUARI) yang kemungkinan besar akan memberikan pintu terbuka, pintu terbuka potensial, bantuan atau dukungan untuk menyelesaikan tugas/latihan dalam mencapai tujuan.

- a. Meningkatnya pemanfaatan hiburan berbasis web oleh masyarakat, khususnya generasi muda. Pintu terbuka ini dapat digunakan untuk menumbuhkan dan memperlancar distribusi demi pencapaian kampanye.
- b. Ada upaya yang dilakukan pemerintah Indonesia dan TNI untuk tetap mengupayakan bantuan pemerintah untuk kesejahteraan prajurit. Terbukanya pintu ini berdampak pada pengembangan potensi generasi muda untuk menjadi anggota TNI yang terencana, khususnya TNI AD
- c. Ada kemajuan dalam Pendidikan nasional yang menghasilkan lulusan sekolah menengah yang luar biasa. Kondisi ini membuka pintu bagi Maju TNI untuk menyeleksi benih-benih yang lebih baik secara bersama-sama selain mempertegas sifat tenaga kerja TNI AD.

KESIMPULAN

Bertolak dari hasil penelitian dan pembahasan, akhirnya peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Teknis penyelenggaraan rekrutmen calon Prajurit Sukarela TNI AD di Kodam XVIII/ Kasuari meliputi beberapa kegiatan pokok yaitu *perencanaan, persiapan, pelaksanaan, dan pengakhiran*. Setiap kegiatan pokok tersebut dilakukan oleh Panitia Daerah atas petunjuk Panpus yang dibantu oleh seluruh Apkowil dan partisipasi pihak lain. Dalam melaksanakan kegiatan pokok tersebut, Panda telah berupaya untuk memberikan pelayanan yang baik dan sederhana bagi para pendaftar.
- 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen calon prajurit sukarela TNI AD di Kodam XVIII/ Kasuari terdiri dari Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Ancaman. Kekuatan yang menonjol adalah „jumlah Apkowil yang besar dan tersebar diseluruh pelosok wilayah kerja Kodam.‘ Kelemahan yang paling menonjol adalah „pelaksanaan kampanye belum memerankan anggota TNI AD lainnya selain Panitia kampanye.‘ Peluang terbesar adalah „maraknya penggunaan medsos di kalangan generasi muda.‘ Sedangkan ancaman yang paling menonjol adalah „menurunnya minat generasi muda untuk menjadi prajurit TNI AD.“

Kepada Pimpinan TNI AD dan Kodam XVIII/KASUARI disarankan untuk mempertimbangkan masukan peneliti mengenai gagasan inovatif yang diajukan guna meningkatkan kualitas penyelenggaraan rekrutmen calon Prajurit Sukarela TNI AD di Kodam XVIII/KASUARI pada khususnya, dan di Kodam-Kodam lain pada umumnya. Dalam upaya mencari „cara agar rekrutmen calon Prajurit Sukarela TNI AD di Kodam XVIII/ Kasuari dapat mencapai target peneliti mengajukan gagasan inovatif berupa 8 (delapan)

strategi berikut:

- a. Mendorong seluruh Apkowil untuk melakukan kampanye dengan seni Binter masing-masing.
- b. Mengembangkan jaringan kerjasama dengan pihak- pihak yang dapat menunjang kampanye.
- c. Mengintensifkan upaya peningkatan kemampuan kampanye Apkowil Kodam XVIII/ Kasuari.
- d. Menangkal setiap upaya melemahkan citra TNI AD.
- e. Menunjukkan daya tarik sebagai anggota TNI AD kepada generasi muda.
- f. Meningkatkan pelayanan yang baik dalam proses rekrutmen calon Prajurit Sukarela TNI AD.
- g. Mencegah terjadinya penipuan atau pungutan liar yang dilakukan oknum anggota TNI AD dalam proses rekrutmen dan menindak tegas bagi para pelaku yang melanggar.
- h. Mengadopsi cara-cara efektif instansi lain yang sukses dalam merekrut pegawai.

REFERENSI

- Dessler Garry. 2008. *Manajemen SDM edisi kesepuluh*
- Hasibuan Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.*
- Moenir. 1982. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* Mangkuprawira
- Sjafri. 2001. *Manajemen SDM Strategik*
- Nitisemito Alex S. 1996. *Manajemen Personalia*
- Ndraha Taliziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.*
- Rosidah Ambar Teguh Sulistiyani. 2003. *Manajemen SDM konsep Teori dan Pengembangan Orgas Publik*
- Simamora Henry. 1997. *Manajemen SDM*
- Siagian Sondang P. 1996. *Manajemen SDM*

- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian kualitatif, kuantitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sya'roni. 2013. *Pengertian Dan Ruang Lingkup Manajemen SDM*
- Undang-Undang No. 3 Tahun 2002 tentang Pertahanan Negara
- Undang-Undang No. 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia
- Buku Putih Pertahanan Indonesia tahun 2015 yang disahkan dengan Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2015 tanggal 20 November 2015.
- Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2015 tanggal 20 November 2015
- Peraturan Kasad Nomor Perkasad/811/XII/2008 tanggal 12 Desember 2008 tentang Petunjuk Pembinaan personel
- Peraturan Kasad nomor Perkasad/680/XII/2014 tanggal 5 Desember 2014 tentang Buku Petunjuk Induk (Bujukin) Tentang Personel.
- Peraturan Kasad nomor Perkasad/680/XII/ 2014 Buku Petunjuk Administrasi (Bujukmin) Penyediaan prajurit sukarela Angkatan Darat tanggal 5 Desember 2014.
- Pokok-pokok kebijakan Kepala Staf Angkatan Darat Tahun 2022
- Pedoman Penyusunan dan Penulisan Tesis Program Magister Administrasi Publik UNIK 2021, h.37
- Tim Pustaka Phoenix, Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Baru, cetakan keenam, (Jakarta: Media Pustaka Phoenix, 2012
- University of Cambridge, Cambridge International Dictionary of English, (Cambridge: University of Cambridge Press, 1995
- <https://www.kompas.tv/regional/261780/kodam-xviii-kasuari-gelar-sosialisasi-rekrutmen-prajurit-bintara-dan-tamtama> diakses 22 Juni 2022
- https://id.wikipedia.org/wiki/Komando_Daerah_Militer_XVIII/KASUARI, diakses 12 Juli 2022

fix Jurnal dipo editor unik 2.doc

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnalprodi.idu.ac.id Internet Source	20%
2	Submitted to National Library of Indonesia Student Paper	2%
3	ojs.unik-kediri.ac.id Internet Source	1%
4	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1%
5	www.kemhan.go.id Internet Source	<1%
6	www.repository.trisakti.ac.id Internet Source	<1%

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

fix Jurnal dipo editor unik 2.doc

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11
