**JURNAL PENELITIAN**

**OPTIMALISASI PENGEMBANGAN KARIER**

**DALAM MENDUKUNG KINERJA PRAJURIT DI SESKO TNI**

**Oleh**

**MUHAMMAD DACHLAN**

**NPM: 148010026**

**KONSENTRASI KEBIJAKAN PUBLIK**

**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN BANDUNG**

**2017**

**OPTIMALISASI PENGEMBANGAN KARIER**

**DALAM MENDUKUNG KINERJA PRAJURIT DI SESKO TNI**

Penulis : Muhammad Dachlan

 E.mail dachlan\_m@yahoo.co.id

Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Soleh Suryadi, M. Si

 2. Dr. Yaya M. Abdul Aziz, M. Si

***ABSTRACT*** *This Research will be conducted at basic problem about soldiers performance in Sesko TNI. I was because of carrier development through Tour of Duty and Tour of Area was not running well.*

*The approach in this study on the Development and Performance soldier in Sesko TNI in the context of public Policy and to develop aply Public Administration as a Grand Theory.*

*The method used is explanatory survey. This method is used to explain social phenomena which in this case is used to examine the effect of Career Development as Variables (X), which includes three elements, consist of Education and Training, Transfer and Promotion. As for the performance Bound Soldiers as variable (Y) that includes four factors, Such as: Quality of Work, Quantity of Work, Constraints and attitude. This study used quantitative analysis through the use of Path Analysis Method (Path Analysis) which is intended to determine the amount of variable influence on the Performance Development at Sesko TNI soldier.*

*The results showed that Simultaneously, the impact on the performance of career development at Sesko TNI soldiers by 56.6%, while 43.4% is contributed by other variables not examined. Partially, education and training have a significant impact on the performance at Sesko TNI soldiers with the contribution of 22.9%. Partially, mutations have a significant impact on the performance at Sesko TNI soldiers with the contribution given by 18.2%. Partially, the promotion of a significant impact on the performance at Sesko TNI soldiers with the contribution of 15.5%.*

*Furthermore, this research can be concluded that the optimization of Career Development positive effect on performance at Sesko TNI soldier Whereas the overall Development and Construction has been carried out and executed according to performance factors.*

*Key words : Performance, Carrier Development*

**ABSTRAK**

Penelitian ini didasarkan pada masalah pokok mengenai Kinerja Prajurit Sesko TNI yang belum optimal. Hal ini diduga disebabkan oleh belum dijalankannya Pengembangan dan Pembinaan Karier Prajurit melalui Tour Of Duty (TOD) dan Tour Of Area (TOA) terhadap Prajurit di Sesko TNI.

Pendekatan dalam penelitian ini tentang Pengembangan dan Kinerja Prajurit Sesko TNI dilihat dari konteks administrasi publik sebagai grand teory untuk mengembangkan khasanah Ilmu Kebijakan Publik.

Metode penelitian yang digunakan adalah explanatory survey. Metode ini digunakan untuk menjelaskan fenomena sosial yang dalam hal ini digunakan untuk meneliti pengaruh Pengembangan Karier sebagai Variabel Bebas (X) yang meliputi 3 unsur, yaitu Pendidikan dan Pelatihan, Mutasi dan Promosi. Adapun Kinerja Prajurit sebagai Variabel Terikat (Y) yang meliputi 4 faktor, yaitu : Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Kendala dan Sikap. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui penggunaan Metode Analisis Jalur (Path Analysis) yang dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel Pengembangan terhadap Kinerja Prajurit di Sesko TNI.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan, dampak pengembangan karir terhadap kinerja prajurit di Sesko TNI sebesar 56,6%, sedangkan 43,4% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Secara parsial, pendidikan dan pelatihan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja prajurit di Sesko TNI dengan kontribusi yang diberikan sebesar 22,9%. Secara parsial, mutasi memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja prajurit di Sesko TNI dengan kontribusi yang diberikan sebesar 18,2%. Secara parsial, promosi memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja prajurit di Sesko TNI dengan kontribusi yang diberikan sebesar 15,5%.

Selanjutnya penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Optimalisasi Pengembangan Karier berpengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit di Sesko TNI Bahwa secara menyeluruh Pengembangan dan Pembinaan telah dilaksanakan dan dijalankan sesuai faktor-faktor Kinerja.

Kata Kunci : Kinerja, Pengembangan Karier

**I. Pendahuluan**

 Eksistensi suatu bangsa dan negara dalam tataran global dewasa ini tidak terlepas dari kemampuan bangsa tersebut memproteksi dirinya dari berbagai ancaman dan gangguan keamanan internal dan eksternal, untuk kepentingan tersebut maka dalam konsep ketatanegaraan sangat diperlukan aparatur yang memiliki tanggungjawab dan wewenang dalam bidang pertahanan nasional.

 Bidang pertahanan dalam suatu negara memiliki peranan yang sangat tinggi untuk menjaga kedaulatan dan keutuhan wilayah negara serta memberikan perlindungan keselamatan kepada rakyat negara itu sendiri, dalam konsep ini di Indonesia kita mengenal adanya lembaga Tentara Nasional Indonesia (TNI) yang dibawah langsung Kementrian Pertahanan Republik Indonesia (Kemenhan RI).

 Keberadaan TNI dalam kelembagaan negara kita merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari suatu sistem ketatanegaraan yang lebih besar yang sudah ada, hal ini terkait dengan keberadaan TNI yang didukung oleh aparatur sebagai pelaksana utama kebijakan dan kegiatan bidang pertahanan yang ada.

 Mencermati dinamika perkembangan organisasi Sesko TNI, sampai saat ini pengembangan karier prajurit Sesko TNI belum menjawab kebutuhan organisasi, hal ini tercermin dengan masih adanya personel yang menduduki jabatan belum sesuai dengan bidang kemampuaanya, sehingga dihadapkan pemenuhan kuantitas dan kualitas personel belum dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Kondisi ini disebabkan oleh beberapa hal, antara lain belum optimalnya perencanaan, pengembangan karier prajurit. Dengan ini diharapkan kedepan pengembangan karier prajurit Sesko TNI harus mampu dikembangkan secara profesional sesuai fungsi dan tujuan organisasi, oleh karena itu perlu adanya kesatuan tekad dan keterpaduan upaya dari semua pihak, dari pengambil keputusan hingga eselon pelaksana pimpinan dan didukung dengan penetapan arah kebijakan pengembangan karier prajurit Sesko TNI yang tersistem dan berkelanjutan, sehingga pengembangan karier prajurit mampu menyiapkan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) Sesko TNI dalam rangka mewujudkan peningkatan kinerja organisasi.

 Sejalan dengan paradigma baru TNI, profesionalisme prajurit di Sesko TNI menuntut keberadaan prajurit yang handal dan berkualitas untuk bisa mengantisipasi serta mengatasi setiap perkembangan yang ada. Kondisi ini lebih jauh menuntut suatu sistem pembinaan karier prajurit yang mengacu pada pendekatan manajemen SDM secara lebih efektif dan efesien di Ditmin Sesko TNI.

**II. Metode Penelitian**

 Obyek penelitian merupakan wilayah atau daerah penelitian, dimana peneliti melakukan penelitian yaitu pada Sekolah Staf dan Komando Tentara Nasional Indonesia (Sesko TNI) yang berdomisili di Bandung.

 Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey.* Pemilihan metode ini didasarkan pertimbangan bahwa metode ini tidak hanya menjelaskan atau menggabarkan fakta empiris di lapangan tetapi juga akan menjelaskan analisis pengaruh.

 Perencanaan penelitian, desainnya dimulai dengan mengadakan penelitian dan evaluasi terhadap penelitian yang sudah dikerjakan dan diketahui dalam memecahkan masalah. Sedangkan pelaksanan penelitian meliputi proses membuat percobaan atau pengamatan serta memilih pengukuran-pengukuran variabel, memilih prosedur dan teknik sampling, alat-alat untuk mengumpulkan data kemudian membuat coding, editing dan memproses data yang dikumpulkan.

 Variable dalam penelitian ini meliputi dua variable, yaitu : Pengembangan Karier sebagai Variabel Bebas (X) yang meliputi 3 unsur, yaitu Pendidikan dan Pelatihan, Mutasi dan Promosi. Adapun Kinerja Prajurit sebagai Variabel Terikat (Y) yang meliputi 4 faktor, yaitu : Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Kendala dan Sikap.

 Operasional variabel penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Variabel Pengembangan Karier (X), yaitu aktivitas-aktivitas yang dipersiapkan untuk menempatkan seseorang dalam posisi tertentu melalui jalur karier yang direncanakan pada Direktorat Administrasi Sesko TNI.

2. Variabel Kinerja Prajurit (Y), yaitu hasil kerja yang dicapai oleh prajurit sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi pada Direktorat Administrasi Sesko TNI.

 Populasi penelitian ini adalah Perwira Menengah (Pamen) berpangkat Mayor dan Letnan Kolonel pada Satuan Kerja Direktorat di Sesko TNI. Adapun anggota populasi dalam penelitian ini berjumlah 66 orang.

 Analisis data yang digunakan berdasarkan pedoman tabulasi data dengan standar sebagai berikut :

1. Nilai Indeks Minimum, yaitu skor minimum dikali jumlah pertanyaan dikali jumlah responden.

2. Nilai Indeks Maksimum, yaitu skos maksimum dikali jumlah pertanyaan dikali jumlah responden.

3. Jenjang *Range,* yaitu jenjang R*ange* yang diinginkan untuk kategori yang diberikan terdiri dari tingkat : sangat rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi.

**III. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Berdasarkan rekapitulasi hasil pengujian validitas dan reliabilitas di atas terlihat bahwa seluruh pernyataan yang diajukan memiliki nilai koefisien validitas di atas titik kritis 0,3 yang menunjukan bahwa seluruh pernyataan yang diajukan sudah melakukan fungsi ukurnya. Dan dari hasil pengujian reliabilitas instrument, nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh > 0,7 yang menunjukan bahwa alat ukur yang digunakan sudah menunjukan keandalannya sehingga sudah memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian. Dari rekapitulasi tanggapan responden mengenai pengembangan karir di atas, terlihat bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 74,51%. Nilai tersebut berada dalam kelas interval antara 68,01% - 84% dan berada dalam kategori baik. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan karir prajurit TNI sudah dilaksanakan dengan baik.

 Dari rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja prajurit di atas, terlihat bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 69,81%. Nilai tersebut berada dalam kelas interval antara 68,01% - 84% dan berada dalam kategori baik. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa prajurit TNI memiliki kinerja yang baik.

**IV. Kesimpulan dan Saran**

**Kesimpulan.**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan, dampak pengembangan karir terhadap kinerja prajurit di Sesko TNI adalah dengan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada para Pamen untuk mengembangkan kemampuannya sehingga memiliki prestasi dan kesempatan untuk menempati jabatan yang strategis.

2. Secara parsial, pendidikan dan pelatihan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja prajurit di Sesko TNI, dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan para Pamen dapat melaksanakan tugas secara professional dan proposional.

3. Secara parsial, mutasi memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja prajurit di Sesko TNI, dengan melaksanakan Tour Of Duty (TOD) dan Tour Of Area (TOA) para Pamen mendapatkan penyegaran dalam penugasan dan pengalaman dalam menyelesaikan tugas pada jabatan yang berbeda.

4. Secara parsial, promosi memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja prajurit di Sesko TNI, dengan mendapatkan promosi jabatan para Pamen dapat lebih mengembangkan kemampuannya dalam menyelesaikan jabatan setingkat lebih tinggi.

**Saran.**

Saran peneliti sebagai kontribusi hasil penelitinan untuk meningkatkan Kinerja Prajurit Sesko TNI Saran-saran tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Saran bagi Pengembangan Ilmu :

 a. Sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut bagi peningkatan ilmu administrasi publik yang berkaitan dengan Pengawasan dan Kinerja Prajurit Sesko TNI, terutama yang terkait dengan variabel-variabel di luar variabel pembinaan.

 b. Penelitian lanjutan diharapkan dapat mendukung hasil-hasil penelitian ini untuk memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu administrasi publik.

2. Saran bagi Kegunaan Praktis:

 a. Sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga bagi setiap organisasi, dimana sebagai kunci keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut sangat ditentukan oleh profesionalisme personelnya. Dalam organisasi militer sangat ditentukan oleh Profesionalisme Pamen yang memiliki peran sebagai perencana, pengorganisir dan pelaksana fungsi control terhadap bawahannya, sehingga profesionalisme Pamen TNI sangat menentukan dalam menghadapi tantangan tugas masa depan.

 b. Untuk mencapai tingkat profesionalisme prajurit TNI yang diharapkan agar mampu mendukung tugas TNI maka sangatlah diperlukan adanya optimalisasi pembinaan karier yang dilaksanakan secara terus-menerus melalui rekrutmen SDM yang berkualitas, penggunaan SDM secara professional dan proporsional, pola pendidikan yang bermutu, perawatan personel yang memadai serta dilaksanakannya pemisahan personel yang selektif.

 c. Peningkatan kemampuan dan kualitas Perwira TNI merupakan hal yang sangat penting menjadi kewajiban pihak lembaga Sesko TNI untuk memberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan agar selalu siap dan mampu menghadapi tantangan tugas di masa depan yang kian komplek dihadapkan dengan perkembangan Iptek dalam penguasaan Alutsista yang modern dan memberikan pengalaman penugasan secara proporsional dan professional sesuai dengan rencana pengembangan kariernya akan mendukung pembangunan kekuatan TNI.

3. Saran bagi Kebijakan:

Guna pencapaian hasil kerja yang maksimal, sebaiknya Direktorat Administrasi Sesko TNI membuat aturan atau pedoman kerja yang berkaitan dengan teknis dan metode pengawasan kinerja prajurit pada Direktorat Administrasi Sesko TNI.

**Daftar Pustaka**

Al-Rasjid, Harun. 1994. **Analisis Jalur *(Path Analysis*) Sebagai Sarana Statistika Dalam Analisis Kausal.** Bandung: LP3ES Fakultas Ekonomi Undpad

Atmosudirjo, Prajudi. 1982. **Administrasi dan Manajemen**. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Bernadin, John H, and Joyce E.A Russel. 1993. ***Human Resoure Management an Expert Approach***. Singapore: Mc Graw Hill Inc.

Flippo, Edwin B. 1988. ***Personel Management and Practice***. New York: Mc Milan.

 . 1993. **Manajemen Personalia**. Terjemahan: Moh. Mas’ud. **Edisi keenam Cetakan kelima**. Jakarta: ERlangga.

Handayaningrat, Soewarno. 1995. **Ilmu Administrasi dan Manajemen**. Jakarta: Balai Pustaka.

 . 2005. **Teori Organisasi. Jilid 1,2 dan 3**. Bandung: Insani Press.

Henry, Nicholas. 1988. **Administrasi Negara dan Masalah-masalah Kenegaraan. Terjemahan**: Luciana D. Lontoh. Jakarta: Rajawali.

Islamy, Irfan. 1994. **Prinsip-prinsip Kebijakan Negara**. Jakarta: Bina Aksara.

Mondy, Wayne R. and Noe, Robert M. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba empat. Terjemahan: Wijanarko.

Nazir, Mohammad. 2011. **Metode Penelitian**. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sedarmayanti. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil***.* Bandung: Refika Aditama.

Siagian, Sondang P. 1985. **Filsafat Administrasi**. Jakarta: Gunung Agung.

 . 1994. **Pengembangan Sumber Daya Manusia Insani**. Jakarta: Guning Agung.

 . 1998. **Manajemen Sumber Daya Manusia** . Jakarta: Bumi Aksara.

Silalahi. 1989. **Sistem Administrasi Pemerintahan**. Jakarta: Bina Aksara.

Sugionao. 1992. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kulaitatif dan R & D**. Alfabeta.

Suradinata, Ermaya. 1993. **Kebijaka, Keputusan dan Kebijaksanaan**. Bandung: Mandar Maju.

Wahab, Abdul Solihin. 1997. **Analisis Kebijaksanaan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara**. Jakarta: Bumi Angkasa.

Wibiwo, 2007. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Widodo, Joko. 2005. **Menbangun Birokrasi Berbasis Kinerja**. Malang: Bayu Media Publising.

Winarno, Budi. 2002. **Teori dan Proses Kebijakan Publik**. Yogyakarta: MedPress.

Werther, Wiliam B. and Keith Davis. 1993. **Human Resource and Personal Management Fifth Edition**. USA: Mc Graw Hill Inc.

**DOKUMENTASI**

**Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 tentang TNI**

**Surat Keputusan Panglima TNI nomor : Kep/22/VIII/2005 tanggal 10 Agustus 2005 tentang *Peraturan Disiplin Prajurit TNI***

**PeraturanPanglima TNI NomorPerpang/30/IV/2011 tanggal 26 April 2011tentang *Buku Petunjuk Adminidtrasi Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Prajurit TNI dan PNS di Lingkungan TNI.***

Hanafiah, Agus. 2012. **Analisis Dampak Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Pengembangan Karir Badan Pegawai Daerah Provinsi Jawa Barat.** Tesis Program Magister Ilmu Administrasi Fakultas Pasjasarjana Unpas Bandung.

Pranata. 2014. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Promosi Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat.