

ABSTRAK

Adanya ketidaksesuaian dalam proses penempatan prajurit. Sementara proses tersebut merupakan pengembangan *human performance capabilities* dalam tubuh TNI AD secara umum dan secara khusus pada Batalyon Infanteri 611/Awanglong. Penelitian ini bertujuan untuk menelusuri proses penempatan prajurit berdasarkan standarisasi yang ada, dimana proses ini nantinya dapat berkontribusi dalam pembentukan Sumber Daya Manusia (SDM), dalam hal ini prajurit Batalyon Infanteri 611/Awanglong yang siap guna dan tepat guna di segala aspek sehingga lebih meningkatkan produktifitas prajurit, dari level bawah hingga level tertinggi. Kebaruan dari penelitian ini adalah mencoba untuk mengevaluasi penempatan jabatan Bintara/Tamtama berdasarkan dokumen Keputusan Kepala Staf Angkatan Darat nomor 423/V/2019, dimana hal ini sama sekali belum pernah dilakukan dalam satuan TNI AD yang berada dibawah naungan Kodam VI Mulawarman. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif, dengan pendekatan evaluasi mengenai evaluasi penempatan jabatan Bintara/Tamtama pada level Batalyon Infanteri 611/ Awanglong.

Adapun hasil dari penelitian ini antara lain; 1) kondisi standar kompetensi prajurit dalam penempatan jabatan Bintara/Tamtama, yakni: a). Lama penugasan personil, nampaknya ada yang sesuai aturan dan ada yang menyimpang dari aturan, yakni melebihi dari 5 tahun penugasan, b). Proses penempatan jabatan yang disesuaikan dengan pendidikan kejuruan, telah sesuai dengan aturan, c). Sidang jabatan telah dilakukan secara berkala dan sesuai prosedur, d). Terkait dengan persyaratan pelaksanaan penempatan jabatan, yang mempertimbangkan aspek

aspek pangkat, pendidikan, riwayat jabatan/ penugasan, kondisi fisik, kondisi psikis, kondisi kesehatan, catatan prestasi dan tingkat keterampilan, kejuruan dan jabatan, serta catatan khusus, telah berjalan dengan baik, e). Terdapat faktor subjektifitas dalam hal penilaian untuk penempatan jabatan personil. f) Dalam proses penempatan jabatan, persoalan cacat hukum menjadi pertimbangan yang utama, untuk menentukan jabatan seseorang, g). Setiap personil mesti lulus dalam Uji Terampil Perorangan Jabatan (UTPJ) dan memiliki nilai yang bagus. 2). Kendala yang dihadapi dalam penempatan jabatan Bintara/Tamtama, antara lain: a). Lama penugasan yang melewati dari aturan, berdampak pada proses regenerasi secara personal, b). Ditemukannya, personil yang telah memiliki pendidikan, namun belum ditempatkan pada jabatan yang seharusnya, c). Kadangkala terjadi penilaian yang subjektif yang diakibatkan karena faktor kedekatan, faktor yang bersifat subjektif dan faktor kesukuan dalam hal pemberian jabatan. 3). Langkah peningkatan standar kompetensi jabatan Bintara/Tamtama antara lain: a). Mendorong regenerasi, dengan melakukan pergeseran jabatan secara rutin, b). Mendorong kelancaran prajurit untuk mengikuti pendidikan kejuruan, c). Penilaian personil berbasis data yang valid, perlunya pengadaan aplikasi yang mampu diisi setiap personil secara mandiri sehingga mempercepat dan mempermudah pengumpulan data personil.

Kata Kunci : Evaluasi; Kompetensi; Jabatan; Prajurit

ABSTRACT

In the process of placing soldiers, there is a discrepancy. Meanwhile, the Indonesian Army, in general, and the 611/Awanglong Infantry Batalyon in particular, are developing human performance capabilities. This research aims to investigate the process of placing soldiers based on existing standards, with the goal of forming Human Resources Capabilities, in this case the 611/Awanglong Infantry Batalyon soldiers, who are ready to use and effective in all aspects, in order to increase productivity of all levels, from the lowest to the highest. This unique of this study is try to analyze the placement of Bintara/Tamtama jobs based on Keputusan Kepala Staf Angkatan Darat No.423/V/2019, which has never been done before in an Indonesian Army unit under Kodam VI Mulawarman's supervision. This study's methodology is a qualitative descriptive method with an evaluation approach for evaluating the placement of Bintara/Tamtama positions at the 611/Awanglong Infantry Batalyon level.

The findings of this study include: 1) basic conditions of soldier competency in Bintara/Tamtama job placement, which is: a). The period of personnel assignment, it appears that there are some who obey the regulations and others who do not, notably more than 5 years of assignment, b). The rules control the process of placing positions in accordance with vocational education, c). The office meeting was held on a regular basis and in accordance with procedures, d) It has gone well in terms of the requirements for job placement, which take into account aspects such as rank, education, history of position/assignment, physical condition, psychological condition, health condition, record of achievement and

skill level, vocational and position, as well as special notes. e). When it comes to evaluating candidates for personnel positions, there is a level of subjectivity involved. f) When it comes to filling a post, the issue of legal flaws becomes the most important factor to examine when determining a person's position. g). Each member of the team must pass the Individual Position Skilled Test with flying colors. 2). The obstacles that be faced in the placement of Bintara/Tamtama positions, which is: a). The length of the assignment that passes the rules, has an impact on the regeneration process personally, b). It is found that personnel who have had education, but have not been placed in their proper positions, c). Sometimes there is a subjective assessment caused by proximity factors, subject factors and ethnic factors in terms of giving positions. 3). Steps to increase the standard of competence for non-commissioned officers/enlisted officers include: a). Encouraging regeneration, by regularly shifting positions, b). Encouraging the fluency of soldiers to participate in vocational education, c). Valid data-based personnel assessment, the need for procurement of applications that can be filled in by each personnel independently so as to speed up and facilitate the collection of personnel data.

Keywords : Evaluation; Competence; Positions; Soldier