

**POLA PENYIAPAN TAMTAMA YONIF 201/JY DALAM MENGIKUTI
SELEKSI PENDIDIKAN SECABA REG GUNA MENCAPAI HASIL MAKSIMAL**

**PREPARATION PATTERN OF TAMTAMA YONIF 201 / JY
IN THE FOLLOWING THE SELECTION OF SECABA REG EDUCATION
TO ACHIEVE A MAXIMUM RESULT**

Mayor Inf Erwin Iswari

Email : erwinqaisa@yahoo.com

Abstrak -- Tujuan pendidikan TNI AD adalah untuk membentuk dan membekali peserta didik seutuhnya sebagai insan prajurit pejuang yang profesional, mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan sadar akan tanggung jawab serta kewajibannya, terkait hal ini maka melalui penelitian ini diharapkan akan didapat bagaimana pola penyiapan tamtama dalam rangka mengikuti seleksi pendidikan Secaba Reg TNI AD guna diperolehnya calon sesuai kriteria yang telah ditentukan tanpa mengurangi kuantitas dan kualitas hasil seleksi. Selain itu, penelitian ini ditujukan untuk mengetahui bagaimana mekanisme kegiatan seleksi pendidikan Secaba Reg bagi tamtama di lingkungan Yonif 201/JY, serta mengetahui kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan dihadapkan pada pola penyiapan yang ada dan untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan seleksi sehingga dapat ditingkatkan. Dilaksanakan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif analisis kualitatif, dimana peneliti kualitatif percaya bahwa kebenaran adalah dinamis dan dapat ditemukan hanya melalui penelaahan terhadap orang-orang melalui interaksinya dengan situasi sosial mereka (Dandim, 2002). Adapun hasil yang ditemukan dalam penelitian diantaranya masih adanya berbagai alasan klasik para Dansat dan tuntutan program latihan di satuan yang sedemikian padat, menjadikan penunjukan prajurit untuk mengikuti seleksi pendidikan hanya bersifat instan dan spontanitas, tidak terencana dengan baik dan berkesinambungan, serta belum menjadi komitmen Batalyon, akibatnya banyak terjadi anggota yang mengikuti seleksi banyak yang tidak lulus, bahkan berulangkalipun tetap tidak lulus, prosentase anggota yang lulus seleksi masuk pendidikan belum menjadi unggulan yang di harapkan. Dengan demikian melalui penelitian ini diharapkan didapatnya suatu pola penyiapan yang optimal bagi prajurit khususnya tamtama di lingkungan Yonif 201/JY dalam rangka mengikuti seleksi pendidikan Secaba Reg TNI AD, sehingga mencapai hasil yang maksimal.

Kata kunci : pola penyiapan, seleksi, pendidikan, tamtama

Abstract -- The purpose of education Army is to establish and equip learners complete as a human soldier fighter professionals, capable of performing the tasks assigned to them and are aware of the responsibilities and obligations, in this regard it is through this research are expected to be obtained of how the pattern setup enlisted in order to follow selection Secaba education Reg Army nominee for obtaining predetermined criteria without reducing the quantity and quality of the selection results. In addition, this study aimed to find out how the

mechanism of selection activities for pendidikan Secaba Reg enlisted in the Infantry Battalion 201 / JY, as well as knowing the obstacles encountered in the implementation faced pattern existing setup and to determine the effectiveness of the implementation of the selection so that it can be improved. Implemented using descriptive research method qualitative analysis, where qualitative researchers believe that truth is dynamic and can be found only through the review of the people through their interaction with their social situation (Dandim, 2002). The results were found in studies which are still a number of reasons Classically Dansat and the demands of training programs in the unit so dense, making the appointment soldiers to participate in the selection of education only instantaneous and spontaneous, not well planned and sustainable, and not yet a commitment Battalion, as a result many members who participated in the selection happens a lot that do not pass, even berulangkalipun still does not pass, the percentage of members who pass the entrance education has not become a flagship that is expected. Thus through this study are expected to got a pattern of optimal setup for enlisted personnel, especially in the environment of Battalion 201 / JY in order to follow the selection Secaba education Reg Army, so as to achieve maximum results.

Keywords: *pattern preparation, selection, education, enlisted*

Pendahuluan

Sejalan dengan perkembangan IPTEK yang demikian pesat saat ini telah menimbulkan pengaruh dalam sistem kehidupan nasional bangsa, termasuk tantangan tugas yang akan dihadapi oleh segenap prajurit TNI. Kondisi tersebut memerlukan suatu peningkatan kualitas sumber daya manusia prajurit pada khususnya yang selaras dengan perkembangan dinamika sosial masyarakat guna membangun kemampuan TNI kedepan disamping modernisasi alutsista. Guna mendukung peningkatan sumber daya prajurit yang berkualitas maka TNI Angkatan Darat melalui program kerja bidang pendidikan tiap tahun telah mengalokasikan anggaran untuk

berbagai jenis pendidikan pengembangan umum dan pendidikan spesialisasi sesuai alokasi kebutuhan organisasi bagi seluruh prajurit TNI Angkatan Darat tingkat Perwira, Bintara, dan Tamtama yang telah memenuhi syarat serta lulus seleksi pendidikan yang meliputi materi seleksi Administrasi, Kesehatan, Kesemaptan Jasmani, Akademis dan Psikologi sesuai dengan strata pendidikan yang akan diikuti .

Dihadapkan permasalahan yang ada khususnya disatuan-satuan tempur TNI AD, dalam hal ini penelitian dilakukan di satuan Batalyon Infanteri 201/JY Kota Depok yang merupakan unsur jajaran Kodam Jaya/Jayakarta tidak menutup kemungkinan masih adanya permasalahan klasik terkait

dengan penyiapan prajurit tamtamanya dalam mengikuti seleksi pendidikan. Handoko (2001) menyebutkan bahwa seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar pekerjaan diterima atau ditolak dari perusahaan atau organisasi tersebut, dengan demikian tidak menutup kemungkinan bagi yonif 201 untuk selalu meningkatkan kualitas pencapaian tugas pokoknya, salah satunya untuk dapat menyiapkan personel/prajuritnya untuk dapat mengikuti seleksi pendidikan. Apalagi ada ungkapan yang mengatakan bahwa *“seberapa banyak prajurit yang berhasil lulus seleksi pendidikan, merupakan barometer kualitas Dansat dan satuannya”*. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi satuan untuk merespon dan menyikapi hal tersebut, terlebih hal tersebut disebabkan oleh : *Pertama*, kurangnya kepedulian Dansat dalam menyiapkan prajurit / anggotanya untuk mengikuti seleksi pendidikan. *Kedua*, belum optimalnya penyiapan prajurit di satuan dalam rangka menghadapi seleksi pendidikan. *Ketiga*, banyaknya prajurit

TNI AD yang gagal seleksi dikarenakan kesamaptaan Jasmani, psikologi maupun bidang akademiknya. *Keempat*, Masih adanya kurang kepercayaan kemampuan diri dalam seleksi pendidikan.

Dari pernyataan tersebut diatas, maka melalui penelitian ini diharapkan pendidikan prajurit dapat dilaksanakan untuk membentuk dan membekali peserta didik seutuhnya sebagai insan prajurit pejuang yang profesional, mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Pendidikan terkait dengan jabatan dan kepangkatan karena merupakan suatu keutuhan dalam sistem pembinaan karier. Seperti yang disampaikan pada Rapat Pimpinan TNI Angkatan Darat Tahun 2010, terkait rekrutmen prajurit TNI dan pendidikan di lingkungan TNI, Wakil Kepala Staf TNI Angkatan Darat Letjen TNI J. Suryo Prabowo menyatakan bahwa, perlunya forum koordinasi pembinaan personel dan tenaga manusia di lingkungan unit organisasi, sebagai wahana meningkatkan kinerja pembinaan personel dan tenaga manusia,

sehingga diperoleh kesamaan persepsi dalam pelaksanaan tugas-tugas mendatang guna melanjutkan program Reformasi Birokrasi di lingkungan TNI dalam rangka mendukung tugas pokok. Penekanan-penekanan mengenai masalah rekrutmen prajurit TNI dan pendidikan di lingkungan TNI, Suryo Prabowo menyampaikan agar pelaksanaan rekrutmen dan pendidikan itu harus dikerjakan secara terbuka serta jujur. Seleksi apa saja dan untuk apa saja bila dilakukan dengan benar dan jujur, merupakan awal dari keberhasilan. Hal tersebut juga harus berlaku dalam setiap kenaikan pangkat dan jabatan seorang prajurit TNI. Harus dilakukan secara selektif sesuai dengan prosedur yang berlaku di lingkungan TNI sehingga benar-benar mendapatkan prajurit TNI yang berkualitas, (Pelita, 2010).

Pustaka Acuan

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Maksudnya seleksi yang baik, personel/prajurit akan merasa yakin dengan pekerjaan yang diembannya merupakan pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan serta kemampuannya. Hal ini berarti, bila

dalam melaksanakan tugas-tugasnya karyawan merasa cocok dan senang, maka karyawan akan terpacu untuk meningkatkan prestasi kerja yang tentunya sangat berguna baik untuk diri sendiri maupun perusahaan. Mathis dalam Rachmawati (2008:58) mengemukakan mengenai perencanaan Sumber Daya Manusia:

“Perencanaan sumber daya manusia adalah proses analisis dan identifikasi tersedianya dan kebutuhan akan sumber daya manusia sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuan”.

Teori Human Capital

Pengembangan sumberdaya manusia adalah suatu investasi di bidang sumber daya manusia, dimana diperlukan adanya suatu korbanan sejumlah dana yang dikeluarkan dan kesempatan selama proses investasi untuk memperoleh penghasilan yang lebih tinggi. Seperti dikatakan Simanjuntak (1985) bahwa pengembangan sumberdaya manusia merupakan human capital (modal manusia). Asumsi dasar teori human capital adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui pengembangan sumberdaya manusia.

Penerapan human capital ini dapat dilakukan dalam bentuk pendidikan, pelatihan dan kesehatan. Melalui pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan saja, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Teori *human capital* menjelaskan proses dimana pendidikan memiliki pengaruh positif pada pertumbuhan ekonomi. Manusia yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi, yang diukur dengan lamanya waktu sekolah, akan memiliki pekerjaan dan upah yang lebih baik dibanding yang pendidikannya lebih rendah.

Seleksi

Pentingnya seleksi mengakibatkan kegiatan tersebut harus dilakukan secara tepat dan benar untuk mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan. Hal ini karena tuntutan dalam organisasi terhadap sekelompok pegawai yang memenuhi persyaratan. Seleksi merupakan proses yang dibutuhkan perusahaan untuk memutuskan pegawai yang tepat dari beberapa calon pegawai. Proses seleksi dilakukan setelah terlaksananya

fungsi rekrutmen. Seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang penting dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia dalam mencari pegawai. Berikut ini definisi seleksi dari beberapa ahli : Menurut Wahyudi (2002:82) Seleksi diartikan sebagai suatu proses pemilihan beberapa orang dari sekelompok orang-orang dengan preferensi tertentu, Sedangkan Sastrohadiwiryono (2003:150), menyatakan bahwa: Seleksi tenaga kerja adalah kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan perusahaan serta memprediksi kemungkinan keberhasilan/kegagalan individu dalam pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. Setelah melihat definisi-definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah proses untuk memilih beberapa tenaga kerja dari sekelompok pelamar dengan memiliki kriteria dan preferensi tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun dalam proseduralnya seleksi menilai seseorang merupakan pekerjaan yang sangat sukar tetapi

keberhasilan pemilihan karyawan akan sangat membantu memajukan perusahaan. Dalam seleksi ini ada prosedur umum yang biasa digunakan perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja yang diharapkan.

Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004).

Azas pada Bujuk Induk Personel.

Bahwa Fungsi personel yang meliputi Pembinaan Tenaga Manusia dan pembinaan personel menggunakan asas : (1) Asas perencanaan jauh ke depan : Pembinaan tenaga manusia diselenggarakan untuk meningkatkan kemampuan tenaga manusia dalam rangka menghadapi hakikat ancaman di masa mendatang; (2) Asas Waskita : Penyelenggaraan pembinaan prajurit melihat jauh ke depan sehingga dapat

menyusun perencanaan dan perkiraan yang tepat dan memadai; (3) Asas Adil: Penyelenggaraan pembinaan prajurit menjamin setiap prajurit memperoleh kesempatan yang sama untuk maju dalam pengembangan kariernya sesuai persyaratan yang berlaku¹.

Metode Penelitian

Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, dimana peneliti menggunakan metode penelitian untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, yang dilakukan melalui survey dan pelaksanaan wawancara dengan beberapa informan. Peneliti menggunakan metode Penelitian Kualitatif, karena Penelitian Kualitatif akan langsung masuk ke obyek, melakukan penjelajahan dengan *Grant Tour Question*, sehingga masalah akan dapat ditemukan dengan jelas. Melalui penelitian model ini, peneliti akan melakukan eksplorasi terhadap suatu obyek. Creswell (2012) menyatakan bahwa Penelitian Kualitatif berarti proses eksplorasi dan memahami makna perilaku individu

¹ Bujuk Induk tentang Personel Nomor Skep/496/XI1/2004 tanggal 27 Desember 2004

dan kelompok, menggambarkan masalah sosial atau masalah kemanusiaan.² Menurut Sugiyono (2014) bahwa proses dan makna (perspektif subyek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif.

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian dengan menggunakan Metode Kualitatif tidak mengenal konsep Populasi dan Sampel. Definisi populasi yang sejalan dengan konsep kualitatif, salah satunya : Gregory (Djailani,1998:107) lebih tajam mengartikan populasi sebagai keseluruhan obyek yang relevan dengan masalah yang diteliti. Sedangkan Spradley, populasi dinamakan “*social situation*” yang terdiri dari tiga elemen diantaranya : Tempat (*place*) ; Pelaku (*actors*) ; dan aktivitas (*activity*).³ Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, karena penelitian kualitatif berangkat dari kasus tertentu yang ada pada situasi sosial tertentu. Hasil kajiannya tidak akan diberlakukan pada populasi, tetapi ditransferkan ke

tempat lain pada situasi sosial yang memiliki kesamaan dengan situasi sosial pada kasus yang dipelajari. Konsep sampel dalam penelitian kualitatif adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya secara representatif. Tidak relevan bila peneliti membatasi informan dengan menentukan besaran ukuran informan dengan menggunakan perhitungan statistik. Karena disini belum tentu yang terjaring dalam perhitungan tersebut dapat menjawab permasalahan penelitian atau bahkan terlalu banyak orang yang tidak diperlukan turut terlibat dalam penelitian.⁴ Sampel dalam penelitian kualitatif tidak dinamakan responden, tetapi sebagai narasumber, partisipan, informan, teman dan guru dalam penelitian.⁵ Karena mereka tidak hanya menjawab pertanyaan-pertanyaan secara pasif tetapi secara aktif berinteraksi secara interaktif dengan peneliti seperti yang peneliti ciptakan. Sampel dalam penelitian kualitatif juga bukan disebut sampel

² Prof. Dr. Sugiyono, Cara mudah menyusun Skripsi, Tesis & Disertasi, PT Alfabeta, Bandung, 2014.h. 24

³ Djam'an Satori, M.A, Metodologi Penelitian Kualitatif. PT. Alfabeta, Bandung, 2014, h. 46.

⁴ Ibid, Djam'an, hal 47

⁵ Ibid, Djam'an, hal 48

statistik tetapi sampel teoritis karena tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menghasilkan teori. Dalam hal ini peneliti merencanakan “*social situation*” yang dipilih yaitu kegiatan penyiapan prajurit tamtama di satuan Yonif 201/JY, dengan penekanan kepada pola penyiapan tamtama didalamnya khususnya dalam rangka mengikuti seleksi pendidikan Secaba Reg.⁶ Subjek penelitian memiliki kedudukan sentral dalam penelitian karena data tentang gejala atau masalah yang diteliti berada pada subjek penelitian. Banyak penelitian kualitatif yang dilakukan terhadap objek penelitian yang dilakukan dengan hanya melakukan wawancara secara mendalam terhadap seseorang. Dengan pertimbangan bahwa seseorang tersebut merupakan orang yang mempunyai karakteristik spesifik yang perlu mendapat perhatian. Maka dari itu, penentuan untuk narasumber yang dipilih adalah Danyonif 201/JY, Wadanyonif, dan beberapa Perwira Staf beserta prajurit anggota Yonif 201/JY.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mempermudah dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan beberapa tehnik metode observasi, metode wawancara, dokumentasi dan triangulasi/ gabungan.

Teknik Analisis Data

Otaknya penelitian kualitatif berada pada analisis data. Analisis data merupakan langkah yang sangat urgen dan menentukan. Karena melalui analisis yang optimal dengan interpretasi yang tepat akan diperoleh hasil penelitian yang bermakna. Untuk memenuhi dan memberikan makna kepada data yang telah terkumpul dilakukan analisis dan interpretasi. Dalam penelitian Kualitatif, kegiatan analisis dilakukan secara terus menerus pada setiap tahapan kegiatan, selanjutnya interpretasi atau penafsiran atas data yang sudah dianalisis dilakukan dengan selalu merujuk pada teori yang berhubungan dengan kajian. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan peneliti adalah diantaranya :

a. Deskriptif

⁶ Ibid, Djam'an, hal 49

Pengolahan data dalam penelitian ini, yang dituangkan dalam pembuatan karya tulis, dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara naratif tentang pola penyiapan tamtama dalam rangka mengikuti seleksi pendidikan Secaba Reg yang dilakukan oleh Danyonif 201/JY. Selanjutnya, gambaran-gambaran yang terbentuk dianalisis secara mendalam dengan teknik analisis data untuk menemukan keteraturan, pola, penjelasan, kemungkinan konfigurasi, hubungan sebab akibat dan proposisi.

b. Triangulasi/pemeriksaan keabsahan data

Untuk menjaga keabsahan data yang diperoleh selama proses penelitian, maka dilaksanakan proses pemeriksaan melalui triangulasi data. Dalam kegiatan ini, data-data yang diperoleh dilaksanakan pengecekan dan perbandingan antar data untuk menemukan apakah data yang satu diperkuat oleh data yang lain. Dalam hal ini, temuan dalam data-data primer seyogianya didukung dengan temuan dalam data-data sekunder.

c. Teknik Analisis Data.

Teknik analisis data menurut Sugiyono: 2013 yang digunakan meliputi: 1) Analisis sebelum memasuki lapangan, meliputi kegiatan analisis terhadap data hasil studi pendahuluan, atau data sekunder, yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Namun demikian, fokus penelitian yang ada bersifat sementara dan akan diuji oleh Perwira Siswa selaku Peneliti saat memasuki dan selama berada di lapangan. 2) Analisis selama di lapangan (Model Miles dan Huberman, 1990), meliputi kegiatan : a) Pengumpulan data. Merupakan proses yang berlangsung sepanjang penelitian, dengan menggunakan seperangkat instrumen yang telah disiapkan, guna memperoleh informasi data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. b) Reduksi data (*data reduction*), yaitu kegiatan merangkum dan memilih hal-hal pokok dari data-data yang telah dikumpulkan. Selanjutnya, peneliti akan fokus kepada hal-hal yang penting guna menemukan tema dan

pola dalam data. c) Penyajian data (*data display*), yaitu kegiatan penyajian data dalam bentuk uraian singkat (*Narrative Text*), bagan, hubungan antar kategori atau sejenisnya. d) Verifikasi dan menarik kesimpulan, merupakan aktivitas analisis, dimana ada awal pengumpulan data, seorang analis mulai memutuskan apakah sesuatu bermakna, atau tidak mempunyai keteraturan, pola, penjelasan, kemungkinan konfigurasi, hubungan sebab akibat dan proposisi.

Hasil Penelitian

Penelitian ini, memiliki tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui bagaimana pola penyiapan prajurit Tamtama dilingkungan satuan Yonif 201/JY dalam mengikuti seleksi pendidikan Secaba Reg TNI AD.
- b. Untuk mengetahui mekanisme kegiatan seleksi pendidikan Secaba Reg bagi tamtama di lingkungan satuan Yonif 201/JY.
- c. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan

dihadapkan pada pola penyiapan yang ada.

- d. Untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan seleksi pendidikan Secaba Reg di satuan Yonif 201/JY, sehingga dapat ditingkatkan.

Dari tujuan tersebut, di samping yang berkembang saat ini, didapat bahwasannya penghargaan atas prestasi prajurit di satuan, belum menjadi jaminan rekomendasi lulus seleksi masuk pendidikan, artinya sistem yang dibangun belum mampu mengakomodasi berbagai kepentingan, seperti contoh, seorang prajurit yang berprestasi dalam bidang atletik, oraum dan oramil, tingkat satuan, Brigade ataupun Divisi bahkan prestasi pada tingkat TNI AD maupun tingkat nasional, belum menjadi jaminan lulus seleksi pendidikan, potret tersebut tentunya secara langsung akan menurunkan moril dan semangat juang untuk berprestasi atas nama satuan maupun TNI AD.

Potret pola pembinaan personel yang berlaku saat ini, belum sepenuhnya mewadahi fenomena tersebut, terkait dengan tuntutan seleksi masuk pendidikan, memiliki

indikator yang harus di capai pada aspek etika moralitas, pengetahuan dan keterampilan serta kondisi jasmani yang prima. Fenomena tersebut sampai saat ini masih mengemuka, sehingga perlu pemikiran-pemikiran cerdas dan bijak untuk menyikapinya, dengan berbagai inisiatif yang kreatif dan inovatif dalam upaya meningkatkan kualitas SDM prajurit di Batalyon. Ada ungkapan mengatakan bahwa *seberapa banyak prajurit yang berhasil lulus seleksi pendidikan, merupakan barometer kualitas Dansat dan satuannya*, sehingga sedemikian penting dan strategisnya hal tersebut, apabila tidak tersentuh dan tidak ada konsep para Dansat untuk merespon dan menyikapinya akan menimbulkan problematika Batalyon yang semakin buruk. Hal tersebut dapat terjadi karena disebabkan beberapa hal, antara lain:

- a. Kurangnya kepedulian Dansat dalam menyiapkan prajurit / anggotanya untuk mengikuti seleksi pendidikan.
- b. Belum optimalnya penyiapan prajurit di satuan dalam rangka menghadapi seleksi pendidikan.

- c. Banyaknya prajurit TNI AD yang gagal seleksi dikarenakan kesamaptaan Jasmani, psikologi maupun bidang akademiknya.
- d. Masih adanya kurang kepercayaan kemampuan diri dalam seleksi pendidikan.

Pola Penyiapan Tamtama Yonif 201/Jy Dalam Rangka Mengikuti Seleksi Pendidikan Secaba Reg

Dari penelitian mengenai pola penyiapan tamtama Yonif 201 dalam rangka mengikuti seleksi pendidikan Secaba Reg, didapatkan beberapa hasil analisa diantaranya:

1. Pola penyiapan prajurit Tamtama dilingkungan satuan Yonif 201/JY dalam mengikuti seleksi pendidikan Secaba Reg TNI AD, didapat sebagai berikut :
 - a. Meningkatkan kepedulian Dansat dalam menyiapkan prajuritnya menghadapi seleksi pendidikan. Peningkatan sumberdaya manusia (SDM) prajurit di satuan merupakan sub sistem dari aspek pembinaan satuan yang menjadi tanggung jawab para Komandan satuan, komandan satuan memiliki tanggung jawab untuk

membina dan meningkatkan kualitas kemampuan prajuritnya bagi peningkatan kemampuan tempur satuan maupun bagi pembinaan karier prajuritnya. Sebagai seorang pemimpin para komandan satuan dituntut agar dapat berperan sebagai seorang komandan, pelatih, guru, pembina, dan rekan seperjuangan yang mempunyai kepedulian terhadap kemajuan karier para prajuritnya.

- b. Meningkatkan kesiapan prajurit dalam menghadapi seleksi pendidikan. Salah satu upaya nyata yang dapat diberikan oleh para Dansat dalam mendukung pengembangan karier prajurit dan sekaligus meningkatkan kualitas sumber daya adalah melalui Pembinaan dan penyiapan calon peserta didik yang telah memenuhi syarat administrasi untuk mengikuti jenjang pendidikan pengembangan umum maupun pendidikan spesialisasi secara terencana dan terprogram disatuannya dengan

memanfaatkan waktu yang tersedia diluar program latihan, maupun penugasan. Wujud kepedulian Danyon dalam mempersiapkan anggota menghadapi seleksi pendidikan adalah melalui penyelenggaraan pembinaan dalam bentuk kegiatan penataran yang dilaksanakan disatuan pada tingkat pendidikan Bintara maupun Perwira dengan memanfaatkan waktu selama minimal 3 bulan sebelum pelaksanaan seleksi, dengan mengacu kepada buku petunjuk yang telah dikeluarkan Spersad dengan melakukan pembinaan sesuai materi seleksi pendidikan meliputi: aspek pemeriksaan administrasi, pemeriksaan kesehatan, tes kesegaran jasmani, pemeriksaan psikologi dan tes akademik. Para komandan satuan dalam menyiapkan materi seleksi tersebut dapat memanfaatkan para perwira staf sesuai fungsi dan para perwira yang dianggap mampu memberikan pembekalan

materi sesuai materi seleksi yang akan dihadapi materi Jasmani, materi akademik dapat diprogramkan jauh hari oleh para Dansat sedangkan materii kesehatan dan psikologi diperlukan koordinasi dengan Badan pelaksana terkait. Selain itu dibutuhkan keterlibatan para perwira selaku pimpinan dalam memberikan semangat dan motivasi dalam rangka penyiapan diri dalam pengembangan karier selanjutnya sangat diperlukan, sehingga secara individu perorangan para anggota mampu untuk mengembangkan kualitas diri melalui budaya belajar dan berlatih di satuan. Adapun langkah-langkah kongkrit yang dapat dilakukan, antara lain:

1) Pengecekan dan Penyiapan administrasi. Melakukan pengecekan dan penyiapan administrasi bagi prajurit yang telah memenuhi syarat untuk mengikuti seleksi pendidikan. Hal ini dilakukan guna mengetahui personel Perwira, Bintara dan Tamtama yang

dapat diusulkan untuk mengikuti pendidikan, sehingga sejak dini dapat diinformasikan kepada personel yang bersangkutan untuk melakukan persiapan-persiapan.

2) Memberikan kesempatan kepada prajurit untuk melakukan pengecekan kesehatan awal. Hal ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kesehatan personel yang akan diusulkan dan dapat dilakukan langkah-langkah apabila terdapat masalah di kesehatan.

3) Melaksanakan pembinaan fisik. Kegiatan pembinaan fisik dilakukan secara terprogram sebelum personel tersebut diusulkan. Pembinaan fisik yang dilakukan terdiri dari penyiapan kesegaran jasmani dan renang. Adapun pembinaan yang dilakukan secara tercatat dan terukur, sehingga

dapat mengetahui perkembangan fisik personel dan dilakukan secara berkala pengecekan untuk mengetahui data jasmaninya. Hal ini dilakukan agar personel yang diusulkan untuk mengikuti seleksi pendidikan telah memiliki kesiapan jasmani.

4) Melaksanakan kegiatan bimbingan belajar akademik. Kegiatan pembelajaran akademik ini diberikan untuk memberikan pemahaman terkait dengan materi akademik yang akan diujikan, sehingga personel yang diusulkan untuk mengikuti seleksi pendidikan telah memiliki kesiapan akademik.

5) Penyiapan tes psikologi. Hal ini dapat dilakukan dengan melaksanakan konsultasi dengan dinas psikologi untuk mengetahui

kondisi psikologi personel tersebut dan melaksanakan pembelajaran terhadap materi-materi psikologi yang biasa diujikan.

Dengan kegiatan penyiapan ini diharapkan personel yang diusulkan benar-benar memiliki kesiapan untuk mengikuti seleksi pendidikan, dan sebelum diusulkan maka dilakukan seleksi di satuan khususnya materi jasmani dan akademik, sehingga dapat mengeliminir terjadinya kegagalan dalam mengikuti seleksi. Dan apabila terdapat personel yang belum siap maka dilakukan pembinaan lebih lanjut untuk mengikuti seleksi yang akan datang.

2. Mekanisme kegiatan seleksi pendidikan Secaba Reg bagi tamtama di lingkungan satuan Yonif 201/JY. Sesuai dengan petunjuk yang berlaku dilingkungan Angkatan Darat bahwasannya seleksi pendidikan Secaba Reg diantaranya meliputi :

- a. Peserta Pendidikan mengikuti persyaratan umum Secaba Reg, diantaranya :
 - 1) Pangkat minimal Kopda.
 - 2) Masa dinas Tamtama 12 tahun
 - 3) Usia minimal 30 tahun dan max 40 tahun
 - 4) Berijazah minimal SLTA sederajat termasuk Ijazah paket “C”
- b. Lulus Seleksi Pendidikan yang meliputi :
 - 1) Administrasi
 - 2) Akademis
 - 3) Kesehatan.
 - 4) Kesamaptaaan Jasmani.
 - 5) Psikologi.
3. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan dihadapkan pada pola penyiapan yang ada. Mengenai hal ini salah satu kendala saat ini yang dirasakan adalah kesiapan prajurit di satuan belum optimal dalam memanfaatkan peluang pendidikan Pengembangan Umum (Dikbangum) dan pendidikan pengembangan spesialisasi (Dikbangspes) yang disiapkan TNI Angkatan Darat pada tingkat Tamtama, Bintara, dan

Perwira, sehingga banyak Prajurit yang gagal dalam tahapan Seleksi pendidikan karena kurangnya kesiapan. Oleh karena itu diperlukan peran Dansat dalam mempersiapkan dan membina para prajuritnya secara terencana dimasing-masing satuan sebelum mengikuti berbagai Seleksi Pendidikan, sehingga kedepan diharapkan akan semakin banyak prajurit di satuan yang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti berbagai jenjang pendidikan, spesialisasi dan pengembangan umum sebagai persyaratan bagi pengembangan karier para prajurit.

4. Efektivitas pelaksanaan seleksi pendidikan Secaba Reg di satuan Yonif 201/JY, sehingga dapat ditingkatkan. Dengan adanya pola penyiapan yang maksimal oleh Dansat guna menyiapkan prajurit tamtamanya dalam rangka mengikuti seleksi pendidikan dalam hal ini pendidikan Secaba Reg, maka Dansat dapat memaksimalkan pembinaan personel diantaranya penyediaan tenaga/seleksi

pendidikan Secaba Reg, sehingga dapat melakukan perubahan kebijakan dalam hal penyempurnaan mekanisme pelaksanaan pendidikan Secaba Reg guna efektifitas penyelenggaraan kegiatan dan terpenuhinya sasaran calon Bintara TNI AD baik kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tujuan yang telah ditentukannya.

Simpulan, Rekomendasi dan Implikasi

Simpulan

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, tujuan pendidikan TNI AD adalah untuk membentuk dan membekali peserta didik seutuhnya sebagai insan prajurit pejuang yang profesional, mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan sadar akan tanggung jawab serta kewajibannya, terkait hal ini maka melalui penelitian ini diharapkan akan didapat bagaimana pola penyiapan tamtama dalam rangka mengikuti seleksi pendidikan Secaba Reg TNI AD guna diperolehnya calon sesuai kriteria yang telah ditentukan tanpa mengurangi kuantitas dan kualitas hasil seleksi. Selain itu, penelitian ini ditujukan untuk mengetahui

bagaimana mekanisme kegiatan seleksi pendidikan Secaba Reg bagi tamtama di lingkungan Yonif 201/JY, serta mengetahui kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan dihadapkan pada pola penyiapan yang ada dan untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan seleksi sehingga dapat ditingkatkan. Hasil yang ditemukan dalam penelitian diantaranya masih adanya berbagai alasan klasik para Dansat dan tuntutan program latihan di satuan yang sedemikian padat, menjadikan penunjukan prajurit untuk mengikuti seleksi pendidikan hanya bersifat instan dan spontanitas, tidak terencana dengan baik dan berkesinambungan, serta belum menjadi komitmen Batalyon, akibatnya banyak terjadi anggota yang mengikuti seleksi banyak yang tidak lulus, bahkan berulangkalipun tetap tidak lulus, prosentase anggota yang lulus seleksi masuk pendidikan belum menjadi unggulan yang di harapkan. Dengan demikian melalui penelitian ini diharapkan didapatkan suatu pola penyiapan yang optimal bagi prajurit tamtama di lingkungan Yonif 201/JY dalam rangka mengikuti seleksi

pendidikan Secaba Reg TNI AD, sehingga mencapai hasil yang maksimal.

Rekomendasi

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah dibahas di atas, maka penulis mencoba merekomendasikan berupa saran terkait keberhasilan para prajurit untuk dapat mengikuti berbagai pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan calon peserta didik dan pembinaan yang dilaksanakan oleh para Komandan Satuan dalam mengatur dan membina calon peserta didik yang akan melaksanakan seleksi pendidikan, sehingga diperlukan kegiatan yang terencana dengan baik melalui metode Penataran, pembelajaran, pelatihan dan pengujian yang diaplikasikan secara terpadu dan terukur sesuai dengan materi seleksi yang akan dihadapi, sehingga menghasilkan kelulusan yang maksimal. Dengan demikian maka sangat diperlukan kepedulian dan peran serta para komandan satuan sebagai bagian dari upaya peningkatan sumber daya Prajurit yang berkualitas di satuan.

Implikasi

Sebagai implikasi dari pembahasan diatas, maka bila seleksi dilaksanakan dengan tepat melalui pola penyiapan yang maksimal, maka hasil seleksi pun dapat mencapai hasil yang maksimal.

Daftar Pustaka

- Dessler, Gary. 2006. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: INDEKS.
- Hariandja, Marihot T. E. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mabesad. *Buku Petunjuk Induk tentang Personel Nomor Skep/496/XI1/2004 tanggal 27 Desember 2004.*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sastrohadiwiryono, Bejo Siswanto. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Satori, Djam'an, M.A. 2014. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.

- Sugiyono. 2014. Cara mudah menyusun Skripsi, Tesis & Disertasi. Bandung: PT Alfabeta.
- Wahyudi, Bambang. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Sulita.
- Wursanto, IG. 2000. Manajemen Kepegawaian 2. Yogyakarta: PT. Kanisius.