

OPTIMALISASI PERSONEL JASMANI KOPASSUS GUNA Mendukung KESIAPAN OPERASI DALAM MELAKSANAKAN TUGAS POKOK SATUAN KOPASSUS

OPTIMALIZATION PERSONIL FITNESS KOPASSUS TO SUPPORT OPERATIONAL REDINESS DUTIES TO IMPLEMENT TASK UNIT KOPASSUS

Wiweko Wulang Widodo¹, Moch. Afifuddin², Siswo Pudjiatmoko³

Program Studi Pertahanan Darat

(wiweko.wulang@yahoo.com, afifpnb@yahoo.co.id, s.pudjiatmoko84@gmail.com)

Abstrak -- Terbitnya Perkasad nomor 38 tahun 2015 tentang Organisasi dan Tugas Kopassus, sebagai legitimasi jabatan personel jasmani menunjukkan bahwa personel jasmani merupakan suatu kebutuhan bagi satuan. Dalam organisasi tersebut telah terdapat jabatan personel jasmani Kopassus dalam menjalankan tugas-tugas bidang perencanaan program kerja dan latihan. Namun jabatan tersebut tidak optimal dengan kesiapan operasi satuan Kopassus, sehingga tentunya membutuhkan upaya Optimalisasi personel jasmani Kopassus mulai dari tahap pengadaan (rekrutmen), pengembangan (development), pendidikan dan pelatihan, serta penempatan, sehingga diperoleh personel jasmani Kopassus yang berkompeten. Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis bagaimana persepsi dari personel jasmani Kopassus terhadap kebutuhan Kasi/Pasi dan Bintara Jasmani dikaitkan dengan proses pengadaan (rekrutmen), pengembangan (development), pendidikan dan pelatihan, serta penempatan dalam satuan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu metode kualitatif karena dilakukan pada kondisi ilmiah (*natural setting*). peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Teknik pengumpulan data pada Observasi partisipatif pasif atau observasi langsung, wawancara mendalam (*in depth interview*) dan studi dokumentasi. Sumber data primer, Sedangkan sumber data sekunder, yakni dokumentasi, Lokasi penelitian di Jasmani Kopassus dan di Makopassus, yang dilaksanakan pada bulan Agustus 2018. Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa kondisi personel jasmani yang tersedia di Kopassus masih belum dapat berjalan optimal sehingga perlu revitalisasi jabatan yang tingkatannya lebih tinggi.

Kata Kunci: Optimalisasi, pengadaan (*rekrutmen*), pengembangan (*development*), pendidikan dan pelatihan, jasmani

Abstract -- The Regulation of the Army Chief of Staff publication of number 38 in 2015 on the Organization and Duties of Kopassus, as the legitimacy of the fitness personil commission. Shows that the fitness personil is a requirement for the unit. However, faced with the current condition fitness personil Special Forces in carrying out tasks in planning the program and exercise. But, the places of fitness personil is not optimal with support operational unit Kopassus, this condition requires effort to optimize the fitness personil from the stage of the procurement (recruitment), development, education and training, and placement, in order to obtain the officer fitness Kopassus competent. This Research tried to study and analyze how perceptions of officer fitness personil Kopassus against head section officer, second head section officer and commissioned officer fitness needs associated with procurement processes (recruitment), development, education and training, and for increasing the performance of the unit. The method used in this study, the method of

¹ Mahasiswa Program Studi Strategi Pertahanan Darat Cohort 5 Universitas Pertahanan

² Dosen tetap Program Studi Peperangan Asimetris Fakultas Strahan Universitas Pertahanan

³ Wakil Dekan Fakultas Manajemen Pertahanan Universitas Pertahanan

qualitative or naturalistic because it is done on the condition of scientific (natural setting). Researchers are a key instrument. Data collection techniques in participatory passive observation or direct observation, in-depth interviews (in-depth interviews) and documentary studies. Sources of primary data. While secondary data sources, ie, documentation, research location officer fitness Kopassus which was implemented in Aguts 2018. This research obtained the result that the position of fitness personil Kopassus officers in Kopassus is not optimize so that need revitalization to next higher level.

Keywords: Optimalization, recruitment, development, education and training, phisical fitness

Pendahuluan

Pada era globalisasi ini, telah mengalami perubahan dengan cepat di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal tersebut telah merubah cara berfikir dan bertindak secara luas pada setiap manusia. Reformasi internal dalam TNI-AD telah menuntut prajurit untuk bertindak, bertingkah laku dan berbuat untuk mengembalikan jati diri prajurit TNI yaitu sebagai tentara rakyat, tentara pejuang dan tentara nasional serta tentara profesional.⁴ Oleh karena itu diperlukan prajurit yang handal dan profesional yang nantinya mampu menjawab tantangan masa depan.

Berdasarkan tema yang disampaikan pada apel dansat TNI AD Tahun 2016 di Cipatat yang mengambil tema Reaktualisasi Kepemimpinan Dansat guna memantapkan soliditas, profesionalitas dan militansi prajurit TNI

AD dalam rangka mencapai tugas pokok⁵.

Penekanan Bapak Kasad Jenderal TNI Mulyono dalam pelaksanaan paparan beliau, Komandan satuan harus mampu menerapkan ilmu dan seni kepemimpinan dengan baik, serta mengelola satuannya dengan manajemen modern secara transparan dan akuntabilitas, tinggalkan manajemen ketakutan, kehadiran pemimpin harus bisa memberi solusi, kembangkan kreativitas dan inovasi sesuai tipologi wilayah satuan, bentuk prajurit TNI AD (disiplin, jago perang, jago tembak, jago beladiri dan memiliki fisik yang prima), Dari penekanan Bapak KSAD dapat diambil kesimpulan bahwa Prajurit TNI AD harus memiliki kesiapan fisik yang prima. Fisik yang prima dijabarkan dengan tercapainya tingkat kesegaran jasmani sesuai dengan stardart TNI AD. Pembinaan jasmani dan olah raga atau apapun namanya telah dibuat dan dilakukan sejak permulaan adanya manusia hingga saat ini dengan fungsi dan peranan yang berkembang

⁴ Buku Doktrin Tridek 2012, hlm .145

⁵ Paparan Kasad pada Apel Dansat TNI AD 12 April tahun 2016.

sedemikian rupa sesuai perkembangan jaman. Seperti diuraikan sebelumnya bahwa fungsi dan peranan pembinaan jasmani dan olahraga berkembang sesuai dengan perkembangan peradaban manusia ini berarti bahwa pembinaan jasmani secara otomatis menyesuaikan diri dalam mempertahankan fungsi dan peranannya sebagai alat yang pada suatu saat tertentu masih merupakan alat yang ampuh bagi suatu bangsa untuk mencapai tujuan tertentu. Secara terperinci dalam menghadapi tantangan, baik kegiatan pembangunan maupun kegiatan dalam spektrum perang, kemampuan jasmani dapat digunakan sebagai alat kegiatan antara lain ; 1. Sebagai alat pembangunan kekuatan dan kemampuan bangsa; 2. Sebagai alat politik perdamaian dunia dan persatuan Bangsa; 3. Sebagai alat kegiatan dalam jalur infiltrasi; 4. Sebagai perisai atau senjata dalam menghadapi lawan, bencana alam dan sebagainya ⁶.

Komando Pasukan Khusus (Kopassus) adalah Komando Utama Pembinaan (Kotamabin) di bawah Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) yang berkedudukan

langsung di bawah Kepala Staf TNI AD (Kasad) dan sebagai Komando Utama Operasi (Kotamaops) berkedudukan di bawah Panglima TNI (Organisasi dan tugas Kopassus, 2015, 4) ⁷. Kopassus sebagai bagian dari TNI AD tidak luput untuk menyiapkan satuan dijajarannya untuk menghadapi perkembangan dengan dinamika tugas yang kompleks, Jasmani Kopassus sebagai bagian Badan Pelaksana Kopassus yang dibawah langsung Danjen Kopassus dan bagian dari supervisi spers Kopassus. Jasmani Komando Pasukan Khusus disingkat Jas Kopassus adalah Badan Pelaksana pada tingkat Makopassus yang berkedudukan langsung dibawah Danjen Kopassus dengan tugas pokok membantu Danjen Kopassus dalam menyelenggarakan pembinaan jasmani yang berkenaan dengan pembentukan, peningkatan dan pemeliharaan mutu kemampuan jasmani Prajurit baik secara perorangan maupun satuan dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok Kopassus⁸.

Di satuan setingkat Kopassus, Jasmani Kopassus di dalam melaksanakan tugasnya tidak dapat dipisahkan dari kesiapan Personel Jasmani yang

⁶ Surat Keputusan Dan Pusjas Kobangdiklat TNI AD, Nomor KEP/1843/IX/1985 tanggal 18 September 1985 tentang Pedoman Pelaksanaan Pembinaan Jasmani TNI AD 1985 hlm. 3.

⁷ Orgas Kopassus 2015, hlm. 4

⁸ Buku Petunjuk Pelaksanaan Dan Kesiapan Operasioal Jasmani Kopassus 1997, hlm. 1

mempunyai integritas, kemampuan dan dedikasi yang tinggi dalam membina jasmani dalam hal ini kondisi fisik baik dalam menghadapi tugas rutin maupun tugas latihan dan pendidikan, agar didapat prajurit yang siap dalam pelaksanaan tugas pokok satuan Kopassus. Jasmani Kopassus harus mempunyai kemampuan dalam membina fisik prajurit dengan memberikan program latihan secara bertahap bertingkat dan berlanjut sesuai dengan yang diharapkan pimpinan. Tugas dan tanggung jawab Jasmani Kopassus⁹ yaitu ; Pertama menyusun Rencana dan Program Pembinaan Jasmani berdasarkan rencana dan Progja Kopassus; Kedua mengkoordinasikan Personel Jasmani serta mengendalikan, mengawasi pelaksanaan prosedur dan tata kerja dalam pembinaan jasmani yang berada disatuan jajaran Kopassus; Ketiga membantu memberikan bimbingan dalam perencanaan dan pengawasan latihan yang berkenaan dengan pembentukan, peningkatan dan pemeliharaan mutu kemampuan Jasmani setiap prajurit Kopassus; Keempat dalam seleksi pembinaan karier dan rekrutmen serta penugasan prajurit Kopassus adalah

sebagai bahan evaluasi mutu kemampuan Jasmani dalam rangka menunjang kesiapan satuan, merencanakan dan melaporkan tentang hasil test Kesegaran Jasmani secara berkala; Kelima memelihara dan perawatan serta pengadaan sarana dan prasarana Jasmani dilingkungan Kopassus sesuai dengan Anggaran yang ada dan yang sudah direncanakan.

Organisasi berupaya untuk senantiasa meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuannya. Kualitas kinerja dari personel sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan faktor lingkungan kerja dan beban kerja yang dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Sampai saat ini Kualitas dan Kuantitas Sumber Daya Manusia merupakan isu yang cukup menarik dan penting untuk dikaji karena sangat besar pengaruhnya untuk kepentingan organisasi dan lingkungannya. mengemukakan bahwa tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfy*) bagi organisasi¹⁰.

⁹ Peraturan Danjen Kopassus Nomor Perdanjen / 12 / 2016 tanggal 26 Desember 2016, tentang Program Kerja dan Anggaran Kopassus selaku Kotama Pembina TNI-AD TA. 2017.

¹⁰ Gibson. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta Edisi Keempat, Erlangga 2008, hlm. 193.

Metode Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, maka metode yang digunakan dalam melakukan penelitian adalah dengan menggunakan wawancara dan observasi.

Adapun sample dalam penelitian ini terdiri dari informan-informan yang merupakan dari unsur 5 orang Perwira, 2 orang Bintara Jasmani, 1 orang Bintara Personel Denma dan 2 orang PNS Jasmani.

Hasil Penelitian

Kendala Yang Dihadapi Personel Jasmani Kopassus Guna Kesiapan Operasi Dalam Pelaksanaan Tugas Pokok Satuan

Gambaran umum tentang kendala Personel Jasmani Kopassus, yang diperoleh melalui hasil penelitian (wawancara) terhadap pengadaan (rekrutmen), pengembangan (development), pendidikan dan latihan (diklat), serta penempatan dan peningkatan kinerja. Penjelasan data secara deskriptif dapat diuraikan sebagai berikut yaitu sebagai berikut:

1) Pengadaan (rekrutmen)

Pengadaan Personel Jasmani Kopassus merupakan sub sistem dari sistem pembinaan personel Jasmani Kopassus dalam rangka mengisi formasi yang

kosong pada periode tertentu untuk mendukung tugas organisasi.

2) Pengembangan (Development).

Pengembangan Perwira/Bintara Jasmani merupakan manifestasi Spers Kopassus dalam pengelolaan SDM di lingkungan internal satuan, yaitu meningkatkan *skill* dan *knowledge*, dengan memperhatikan tuntutan tugas serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Saat ini pengembangan (development) sumber daya manusia (Perwira/Bintara Jasmani) Jasmani Kopassus, belum mampu menjawab kebutuhan satuan. Hal ini terbukti dari hasil wawancara peneliti dengan narasumber / informan saat peneliti mengajukan pertanyaan seputar pengembangan (development) Perwira/Bintara Jasmani Kopassus.

3) Pendidikan dan Latihan (Diklat).

Pendidikan dan latihan (Diklat) dilakukan untuk meningkatkan kualitas Perwira/Bintara Jasmani yang ada di Makopassus Kopassus. Peningkatan kualitas Perwira/Bintara Jasmani Kopassus dilakukan, karena secara kuantitas belum terpenuhi oleh Makopassus. Hal ini terbukti dari hasil wawancara peneliti dengan narasumber saat melakukan penelitian

tentang "Perwira/Bintara Jasmani Kopassus.

- 4) Penempatan dan peningkatan kinerja. Penempatan merupakan tindak lanjut dari keikutsertaan dalam Diklat, yaitu menempatkan Perwira dan Bintara pada jabatan di jasmani Kopassus, sekaligus mendelegasikan authority kepadanya. Peningkatan kinerja Perwira dan Bintara Jasmani Kopassus sesuai proses manajemen SDM dilakukan melalui penilaian kinerja dan kompensasi yang sesuai kebutuhan satuan. Hal ini terbukti dari hasil wawancara peneliti dengan informan / narasumber saat melakukan penelitian tentang Perwira dan Bintara Jasmani Kopassus.

Optimalisasi Personel Jasmani Kopassus Guna Kesiapan Operasi dalam Mendukung Pelaksanaan Tugas Pokok Satuan

- 1) Pengadaan (rekrutmen)
Revitalisasi dalam bidang pengadaan yaitu dengan tujuan untuk mengetahui standarisasi rekrutmen personel dalam menempati jabatan.
- 2) Pengembangan (Development)
Pemahaman seorang perwira jasmani dalam membuat suatu produk perlu adanya pengembangan serta

peningkatan kemampuan. Peningkatan kemampuan ini berkaitan dengan rekrutmen yang didasari oleh kualifikasi dan kualitas perwira itu sendiri, sehingga timbul motivasi dan inisiatif dalam mengembangkan dirinya melalui pengembangan secara informal. Lebih lanjut, tujuan akhir dari proses pengembangan Perwira jasmani Kopassus adalah untuk peningkatan efektifitas dan efisiensi Perwira jasmani dalam menyusun dokumen renproja sesuai renstra Kopassus (Top Down) serta ekspektasi satuan bawah (Bottom Up).

- 4) Pendidikan dan Latihan (Diklat). Pendidikan dan latihan (Diklat) dalam rangka Optimalisasi jabatan yaitu dengan mengikutsertakan pengembangan secara formal.
- 5) Penempatan jabatan dan peningkatan kinerja. Dari data yang disajikan di atas (table 4.1) dapat dilihat bahwa jabatan Pasi Jasmani dan Bintara jasmani sudah terwadahi, namun kedudukannya masih berada di bawah pembinaan organik Dandenma Kopassus Padahal dalam pekerjaannya, jabatan Pasi Jasmani dan Bintara jasmani dibawah kendali dan penggunaan Kajas Kopassus, sehingga harus mewadahi kebutuhan dari seluruh staf sehingga

dalam pendeskripsian, pejabat Pasi Jasmani dan Bintara jasmani mempunyai peran dan fungsi individu dalam menjamin kebutuhan satuan berdasarkan skala prioritas.

Pembahasan

Pembahasan Kendala Yang Dihadapi Personel Jasmani Kopassus Guna Kesiapan Operasi Dalam Pelaksanaan Tugas Pokok Satuan

Dari hasil penelitian, sebagaimana disampaikan oleh para narasumber / informan yang telah diwawancarai, diketahui bahwa Perwira dalam menyusun rencana kerja dan program kerja jasmani militer, saat ini berpedoman kepada Progja Kopassus, akan tetapi dikarenakan Perwira saat ini kurang kompeten, yang mana Perwira yang sekarang dijabat seorang perwira bersifat latar belakang pendidikan yang terbatas tentang pengetahuan tentang metode latihan jasmani. Kondisi ini tentunya tidak bisa dibiarkan terus berlanjut, mengingat rencana latihan dan program kerja jasmani militer merupakan salah satu instrumen penting karena berpengaruh terhadap penilaian di satuan, memerlukan Perwira yang memiliki kemampuan dan keahlian bidang metode latihan jasmani.

Dari hasil penelitian, sebagaimana disampaikan oleh para narasumber / informan yang telah diwawancarai, diketahui bahwa rekrutmen (pengadaan) Personel Jasmani Kopassus, telah dilakukan secara konsisten. Hal ini ditandai dengan langkah dan tahapan pengadaan (rekrutmen) Pengadaan Personil Jasmani Kopassus melalui spotting dan sidang pankar oleh Binkar Spers Kopassus dengan standar dan kemampuan kepelatihan, prestasi kerja dan kualifikasi komando, dengan melibatkan pejabat Spers satuan bawah di jajaran Kopassus. Namun demikian, proses rekrutmen Personel Jasmani Kopassus belum berjalan optimal. Kesimpulan ini, dapat dilihat dari indikator belum sesuai/ kekurangan TOP Personel Jasmani Kopassus, rekrutmen Personel Jasmani Kopassus masih berdasarkan kebutuhan dan pengalaman tugas serta latar belakang prestasi di bidang oramil dan oraum, serta staf Personel Jasmani Kopassus setelah validasi organisasi tahun 2015, sehingga masih perlu banyak waktu untuk bisa mengoptimalkan pengadaan (rekrutmen) perwira yang disiapkan untuk Personel Jasmani Kopassus.

Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia sebuah organisasi merupakan

sumber daya yang paling penting dan hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Kendatipun demikian, rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan situasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi. Salah satu isu kunci dalam filosofi pengadaan (rekrutmen) adalah apakah akan mempromosikan sebagian besar dari organisasi, ataukah akan mengangkat dari luar guna mengisi kekosongan posisi / jabatan di semua jenjang organisasi. Dengan demikian, untuk mengoptimalkan proses rekrutmen Perwira Jasmani Kopassus, selain pengadaan Perwira Jasmani dari internal satuan Denma dan Makopassus, perlu juga mempertimbangkan rekrutmen dari eksternal satuan, baik satuan yang berada dibawah kendali Makopassus (Grup Kopassus) maupun perwira dari satuan kecabangan TNI AD lainnya.

Sedangkan Hasil penelitian terhadap penempatan Perwira Jasmani Kopassus saat ini, khususnya penempatan Perwira yang telah mengikuti Diklat Perwira Jasmani di Pusdikjas Kodiklat TNI AD, sudah sesuai jabatan / kebutuhan satuan. Namun demikian, dihadapkan

dengan jabatan Perwira Jasmani (Kasiseleksi dan Pauur) baru ada di Satuan Kopassus setelah validasi 2015, serta tantangan tugas masa kini dan di masa depan tentunya kondisi yang ada perlu terus dibenahi dan ditingkatkan kaitannya dengan penempatan Perwira Jasmani dalam menyusun dokumen Renproja dan evaluasi, supervise tes kesegaran jasmani kesatuan bawah di jajaran Kopassus dan kegiatan seleksi calon Prajurit dalam rangka pendidikan Kursus Komando.

Penempatan Perwira dan Bintara Jasmani Kopassus ditujukan kepada Perwira dan Bintara yang telah mengikuti Diklat bidang jasmani, yang sebelumnya menempati posisi / jabatan Perwira dan Bintara jasmani, sesuai dengan kebutuhan satuan terhadap Perwira dan Bintara jasmani yang handal dan berkompeten dalam menyusun rencana kerja dan anggaran satuan, dengan mempertimbangkan skill / keahliannya di dalam bidang jasmani militer.

Dalam mengatasi hambatan dalam mewujudkan Kompetensi Personil Jasmani Kopassus dibutuhkan berbagai indikator tentunya. Diperlukan upaya pengembangan (development) kemampuan dan keahlian Perwira jasmani Kopassus dalam menyiapkan rencana

program kerja Lebih lanjut, tujuan akhir dari proses pengembangan Perwira jasmani, peningkatan efektifitas dan efisiensi Perwira jasmani dalam menyusun program Latihan sesuai latar belakang tugas masing-masing satuan Kopassus (Top Down) serta ekspektasi satuan bawah (Bottom Up).

Peningkatan pemahaman Perwira jasmani dalam membuat rencana program kerja (Renprogja), dilaksanakan pengembangan kemampuan dan keahlian Perwira jasmani. Pengembangan (development) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan berpijak pada fakta bahwa seorang Perwira jasmani membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam suksesi posisi yang dijalani selama kariernya. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan dan pelatihan (Diklat), yang dapat dilakukan melalui pendidikan formal di sekolah, akademi, atau perguruan tinggi, maupun pelatihan lebih berorientasi kejuruan (*vocationally oriented*) dan berlangsung di dalam satu lingkungan organisasi.

Dari hasil penelitian, sebagaimana disampaikan oleh para narasumber / informan yang telah diwawancarai, diketahui bahwa Perwira dalam menyusun rencana kerja dan program kerja jasmani militer, saat ini berpedoman kepada Progja Kopassus, akan tetapi dikarenakan Perwira saat ini kurang kompeten, yang mana Perwira yang sekarang dijabat seorang perwira bersifat latar belakang pendidikan yang terbatas tentang pengetahuan tentang metode latihan jasmani. Kondisi ini tentunya tidak bisa dibiarkan terus berlanjut, mengingat rencana latihan dan program kerja jasmani militer merupakan salah satu instrumen penting karena berpengaruh terhadap penilaian di satuan, memerlukan Perwira yang memiliki kemampuan dan keahlian bidang metode latihan jasmani. Guna mengatasi kondisi tersebut diatas, selain mengoptimalkan faktor rekrutmen (pengadaan) dan penempatan, pengembangan (development) pengetahuan dan keahlian Perwira jasmani dalam penyusunan dokumen metode latihan jasmani, mengacu pada kesiapsiagaan operasional satuan, bagian lain yang tak kalah pentingnya yaitu peningkatan kinerja Perwira dan Bintara jasmani Kopassus mengacu pada kesiapsiagaan operasional satuan. Dalam

rangka peningkatan kinerja Perwira jasmani sesuai dengan teori manajemen sumber daya manusia, dilakukan melalui penilaian kinerja dan pemberian kompensasi.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk melaksanakan evaluasi terhadap kerja individu (Henry Simamora, 2015, 338). Di dalam jasmani Kopassus penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja dan memotivasi kinerja Perwira jasmani di waktu berikutnya.

Pembahasan Optimalisasi Personel Jasmani Kopassus Guna Kesiapan Operasi dalam Mendukung Pelaksanaan Tugas Pokok Satuan

Dengan melihat hasil analisis terhadap hasil penelitian yang dilakukan di Jasmani Kopassus, ditemui ada beberapa hal yang perlu dioptimalkan guna mencapai ketersediaan dan kemampuan personel jasmani Kopassus yang eligible dan berkompeten. Berangkat dari hal tersebut, maka pembahasan yang akan diuraikan adalah hasil pada kuadran 1 yang memuat kekuatan yang ada pada satuan tersebut dihadapkan pada

peluang-peluang dari eksternal, sebagai berikut :

- 1) Pengadaan (*recruitment*).
Mengoptimalkan pengadaan *recruitment* Personel Jasmani Kopassus.
- 2) Pengembangan (*Development*).
Mengoptimalkan pengembangan (*development*) melalui peningkatan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan Pa/Ba dalam menyusun dokumen perencanaan program kerja Kopassus sesuai rencana strategi satuan atas (Renstra Kopassus) serta kebutuhan satuan bawah .
- 3) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).
Mengoptimalkan pendidikan (*education*) dan pelatihan (*training*) guna meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan personel jasmani Kopassus dalam menyusun dokumen perencanaan program dan kerja (renproja),
- 4) Penempatan dan peningkatan kinerja

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya dapat ditarik suatu kesimpulan tentang Optimalisasi Personel Jasmani Kopassus guna kesiapan Operasi dalam mendukung pelaksanaan tugas

pokok Satuan sesuai dengan rumusan masalah yang telah dijabarkan.

Kendala yang dihadapi dalam merevitalisasi Personel Jasmani Kopassus guna Kesiapan Operasi dalam pelaksanaan tugas pokok Satuan

- 1) Ditinjau dari proses *recruitment* (pengadaan) Personel Jasmani Kopassus, diketahui belum berjalan optimal, dikarenakan terbatasnya jumlah perwira /bintara (belum sesuai TOP).
- 2) Ditinjau dari proses pengembangan (*development*) Personel Jasmani Kopassus, diketahui belum menunjukkan hasil yang optimal.
- 3) Ditinjau dari proses pendidikan dan pelatihan (Diklat) Personel Jasmani Kopassus, disimpulkan bahwa saat keikutsertaan perwira/bintara dalam Diklat Bidang Jasmani, belum berjalan sistematis dan terorganisir.
- 4) Ditinjau dari proses penempatan dan peningkatan kinerja Personel Jasmani Kopassus, diketahui belum berjalan optimal.

Optimalisasi Personel Jasmani Kopassus guna kesiapan Operasi dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok Satuan.

- 1) Pemahaman Perwira Jasmani dalam membuat program kerja dan latihan saat ini dirasakan masih belum sepenuhnya memahami penyusunan rencana program kerja dan latihan dikarenakan kurangnya pengetahuan dibidang latihan jasmani, yang mana Kasi/Pasi yang sekarang dijabat bersifat membantu menyiapkan materi-materi yang berhubungan dengan penyusunan Renprogja dan latihan yang saat ini dilakukan oleh Kasi yang lama (kualifikasi Jasmani). Pengadaan (rekrutmen) Personel Jasmani masih hanya sebatas internal dan belum adanya kerjasama/pelibatan lembaga/satuan lain dalam pengembangan Personel Jasmani. Hal ini, menyebabkan kurang *eligible* kemampuan dan pemahaman pejabat tersebut. Bidang Jasmani merupakan suatu kualifikasi yang dapat diketahui berdasarkan motivasi dan bakat dari seseorang, sehingga dalam seleksi pejabat bidang Jasmani perlu adanya hasil kompetensi yang mengarahkan seorang perwira kepada jabatan tersebut. Pengujian secara kualifikasi didapatkan pada saat para Personel Jasmani di satuan Grup – Grup Operasional, sehingga perlu

dipertimbangkan pengisian jabatan ini berdasarkan hasil kompetensi.

2) Dalam penyusunan rencana kerja dan latihan, perwira jasmani di Kopassus selama ini hanya mengikuti arahan yang diberikan oleh satuan atas, sehingga pemahaman mereka masih terbatas tentang korelasi antara perencanaan dan kesiapan operasional satuan yang menyebabkan penyusunan rencana kerja selama ini belum berdasarkan skala prioritas yang benar-benar dibutuhkan oleh satuan dalam meningkatkan kesiapan operasional. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan pengetahuan dan keahlian perwira jasmani baik secara formal maupun non formal. Dengan pengembangan dan peningkatan ini, maka perlu dipertimbangkan pula kegiatan berupa *On the job training* (dilakukan oleh atasan) guna melatih dan meningkatkan kemahiran perwira yang disiapkan sebagai perwira jasmani dalam menyusun dokumen Renprogja dan latihan, *vestibule* (pelatihan yang dilakukan oleh pelatih khusus (*trainer specialist*) dari satuan atas berupa simulasi, *apprententative* (sistem magang) perwira internal melakukan magang di satuan atas maupun satuan lain yang ditunjuk (di

dalam maupun luar Kopassus), serta *specialist course*, berupa kursus-kursus bidang jasmani dan pengelolaan latihan, yang diadakan satuan atas dalam bentuk *learning programe*.

3) Pendidikan dan latihan yang disediakan oleh TNI-AD secara formal tidak dapat dijalankan secara optimal oleh jasmani Kopassus. Hal ini karena jabatan yang disediakan dalam organisasi tidak selevel dengan tingkat pendidikan yang ada. Oleh karenanya, diperlukan upaya pemecahan masalah, yakni mengoptimalkan kepesertaan personel jasmani Kopassus dalam Diksuspajas/susbajas yang diselenggarakan oleh Pusdikjas TNI AD, sesuai syarat dan ketentuan yang berlaku. Serta mendorong personel jasmani untuk mengikuti pelatihan-pelatihan bidang jasmani baik yang bersifat "*on the job training*" maupun "*off the job training*".

4) Dengan permasalahan di atas, penyebab utama dari kurang optimalnya jabatan personel jasmani Kopassus adalah penempatan jabatan dan level jabatan tersebut. Disisi lain, untuk meningkatkan kinerja personel jasmani, diperlukan penilaian kinerja yang dilaksanakan secara obyektif dan subyektif, sebagai indikator pemberian

kompensasi kepada personel jasmani yang berkompeten dan berprestasi dalam penyusunan dokumen renprogra sesuai dengan renstra Kopassus (*Top Down*), dan mampu mengakomodir kepentingan satuan bawah (*Bottom Up*). Selain itu, perlu adanya peran satuan atas sebagai *head hunter* dalam mencari perwira yang berpotensi dalam bidang jasmani, serta memperhatikan jenjang karier perwira tersebut dalam bidang jasmani.

Rekomendasi

Untuk mengoptimalkan personel jasmani Kopassus, maka diperlukan saran-saran berupa Optimalisasi jabatan dalam peningkatan kinerja personel jasmani, kinerja organisasi dan kesiapan operasional satuan.

Rekomendasi Teoritis

Penelitian tentang Optimalisasi jabatan di jasmani Kopassus ini dapat dijadikan bahan referensi dalam kajian akademik untuk memperkaya pengetahuan khususnya dalam kajian manajemen sumber daya manusia dan pengelolaan jabatan dalam organisasi. Harapan peneliti, dengan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang positif dan bersifat membangun dalam pengembangan studi mengenai manajemen sumber daya manusia yang

lebih spesifiknya mengarah pada jabatan pada suatu organisasi Kopassus, khususnya personel jasmani.

Rekomendasi Praktis

1. Saran yang diajukan oleh peneliti kepada satuan pelaksana yaitu jasmani Kopassus dalam mengatasi kendala-kendala yang ditemui di intern satuan tersebut yaitu:
 - a. Mengisi jabatan Kasi/Pasi/bintara jasmani dengan perwira/bintara yang ada di satuan tersebut yang berkondite baik agar dapat menjalankan tugas bidang jasmani.
 - b. Melakukan penataran-penataran intenal kepada pejabat Kasi/Pasi/bintara jasmani baik melibatkan staf Pusdikjas maupun staf Disjasad serta fakultas olahraga UNJ untuk memberikan pengetahuan tentang jasmani dan latihan jasmani.
2. Proses Optimalisasi jabatan Kasi/Pasi/bintara jasmani Kopassus tidak terlepas dari peran satuan atas sebagai penentu kebijakan, sehingga diajukan saran sebagai berikut:
 - a. Melakukan seleksi/pengadaan (recruitment) dengan melibatkan satuan/instansi lain:
 - 1) Dinas Jasmani TNI-AD (Disjasad) untuk memperoleh hasil jasmani

- seorang perwira/bintara yang berminat dan mempunyai kompetensi dalam bidang jasmani.
- 2) Dinas Psikologi TNI-AD (Dispsiad) untuk memperoleh hasil psikologi seorang perwira/bintara yang berminat dan mempunyai kompetensi dalam bidang jasmani.
 - 3) Dinas Kesehatan TNI-AD (Diskesad) untuk memperoleh hasil kesehatan yang ideal bagi seorang perwira/bintara jasmani.
- b. Menambah alokasi perwira/bintara kepada satuan yang belum terpenuhinya TOP khususnya personel jasmani.
 - c. Mengoptimalkan pengembangan (development) jabatan maupun kompetensi personel jasmani Kopassus melalui kerjasama dengan Disjasad dan Perguruan Tinggi.
 - d. Penambahan kompensasi yang layak sesuai dengan dasar kepangkatan, jabatan, serta masa dinas personel jasmani tersebut.

Daftar Pustaka

- Gary Dessler. 2013. *Human Resource Management*. thirteenth Edition. London Person Education, Inc.
- Gibson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta. Erlangga.
- H.J.S.Husdarta. 2001. *Manajemen Pendidikan Jasmani*, Bandung. Alfabeta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia 1994.
- Mabes TNI. 2011. *Bujuknis Latihan Kesegaran jasmani Organik SESKO TNI*. Jakarta.
- Mabes TNI. 2012. *Doktrin Tri Darma Eka Karma*, Jakarta.
- Mabes TNI AD. 2003. *Buku Petunjuk Pembinaan tentang Pembinaan Latihan*, Keputusan Kasad Nomor Skep/10/1/2003 Tanggal 28 Januari 2003. Jakarta.
- Mabes TNI AD. 1985. *Surat Keputusan Dan Pusjas Kobangdiklat TNI AD, Nomor KEP/1843/IX/1985 tanggal 18 September 1985 tentang Pedoman Pelaksanaan Pembinaan Jasmani TNI AD*. Jakarta.
- Miles Huberman and soldana 2014. *Metodologi Kualitatif Data Analysis*. terjemahan Tjetjep Rohindi .Jakarta UI-Press.
- Sugiyono.2018. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta .
- Suwanto Dan Dony. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung Alfabeta.
- Syarifudin Tippe. 2012. *Human Capital Management*. Jakarta. Elex Media Komputindo.
- Winardi 1990. *Asas-asas Manajemen*. Bandung. Mandar Maju.
- Winardi. 1999. *Pengantar Tentang Teori Sistem dan Analisis Sistem*. Bandung. Mandar Maju.
- W.J.S. Poerdwadarminta. 1997.*Kamus Besar Bahasa Indonesia*.

Perundangan-undangan

*Undang Undang TNI No 34 Tahun 2004
Pasal 2 tentang Jati Diri TNI.*

Lain-lain

Buku Petunjuk Pelaksanaan Dan
Kesiapan Operasioal Jasmani
Kopassus 1997. Jakarta.

Organisasi Tugas Kopassus 2015. Jakarta.

Peraturan Danjen Kopassus Nomor
Perdanjen / 12 / 2016 tanggal 26
Desember 2016, tentang Program
Kerja dan Anggaran Kopassus selaku
Kotama Pembina TNI-AD TA. 2017.
Jakarta.

Paparan Kasad pada Apel Dansat TNI AD 12
April tahun 2016. Bandung.

Jurnal

*Jurnal Program Pasca Sarjana Universitas
Negeri Jakarta, Program studi
Pendidikan Olahraga.*

