

EVALUASI KEBIJAKAN REFORMASI BIROKRASI KODAM XIV HASANUDDIN

Evaluation of Bureaucratic Reform Policies Kodam XIV Hasanuddin

Hasdiyanto Hafied¹, Andi Rasyid Pananrangi², Imran Ismail²

¹Kodam XIV Hasanuddin Makassar

²Program Studi Administraasi Negara, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

Email: hasdiyantohafied@icloud.com

Diterima: 25 Agustus 2022

Dipublikasikan: 30 Desember 2022

ABSTRAK

Penelitian ini tergolong jenis penelitian fenomenologis dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Hal ini dimaksudkan untuk dapat memberikan deskripsi secara sistematis, faktual dan aktual terhadap obyek yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sasaran reformasi birokrasi TNI-AD Kodam XIV Hasanuddin, memperlihatkan Wujud TNI bersih & bebas KKN terwujud melalui pengadilan militer yang bersih, bebas KKN, peningkatan kualitas pelayanan publik, serta transparan dalam memutuskan setiap perkara yang melibatkan kesatuan TNI, dan Peningkatan kapasitas kinerja birokrasi menemukan akuntabilitas perwujudan kewajiban mempertanggung-jawabkan pelaksanaan reformasi birokrasi Kodam XIV Hasanuddin, Selanjutnya Strategi reformasi birokrasi TNI-AD Kodam XIV Hasanuddin, memperlihatkan: Kerangka makro regulasi TNI AD tercermin dalam regulasi pengadilan militer utama tidak terlepas dan berpedoman kepada kerangka regulasi mahkamah agung dalam mewujudkan visi dan misi serta sasaran dan tujuan TNI-AD, dan Kerangka mikro program TNI AD terlihat dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi TNI AD terkait dengan bidang pertahanan dan teknis maupun dalam bidang dukungan terhadap keamanan dan teknis. Sedangkan Evaluasi Reformasi birokrasi TNI-AD Kodam XIV Hasanuddin, ditemukan: Konten kebijakan area perubahan adalah program penegakan dan pelayanan pertahanan ditujukan untuk menjalankan pelaksanaan tugas dan fungsi utama (mandatory) TNI-AD Kodam XIV Hasanuddin, secara sederhana, transparan, cepat dan akuntabel untuk mewujudkan kepercayaan publik atas layanan pertahanan, dan Proses implementasi area perubahan menunjukkan proses pembangunan zona Integritas tindak lanjut penganangan zona integritas yang berfokus pada penerapan program manajemen perubahan, penataan tatalaksana, penataan manajemen SDM, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja, dan peningkatan kualitas pelayanan publik yang bersifat konkret

Kata Kunci: Evaluasi Kebijakan, Reformasi Birokrasi, Integritas TNI

ABSTRACT

This research is classified as phenomenological research and the research approach used is descriptive qualitative. It is intended to be able to provide a systematic, factual and actual description of the object under study. The results of the study show that: The targets for reforming the TNI-AD bureaucracy, Kodam XIV Hasanuddin, show that the TNI is clean & free of KKN manifested through clean military courts, free of KKN, improving the quality of public services, and being transparent in deciding every case involving TNI units, and improving the quality of public services. The performance capacity of the bureaucracy finds accountability for the realization of the obligation to be responsible for the implementation of bureaucratic reform at Kodam XIV Hasanuddin. Furthermore, the TNI-AD bureaucratic reform strategy at Kodam XIV Hasanuddin, shows: The macro regulatory framework of the Indonesian Army is reflected in the regulations of the main military courts and is guided by the regulatory framework of the Supreme Court. in realizing the vision and mission as well as the goals and objectives of the TNI-AD, and the micro-framework of the TNI AD program is seen in carrying out the main tasks and functions of the TNI AD related to the defense and technical fields as well as in the field of security and technical support. Meanwhile, the evaluation of TNI-AD bureaucratic reform at Kodam XIV Hasanuddin found: The content of the policy in the area of change is a defense enforcement and service program aimed at carrying out the main tasks and functions (mandatory) of the TNI-AD Kodam XIV Hasanuddin, in a simple, transparent, fast and accountable way to realizing public trust in defense services, and the process of implementing the area of change shows the process of building an Integrity zone as a follow-up to the declaration of an integrity zone that focuses on implementing change management programs, structuring management, structuring HR management, strengthening supervision, strengthening performance accountability, and improving the quality of public services concrete.

Keywords: Policy Evaluation, Bureaucratic Reform, TNI Integrity

 This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

PENDAHULUAN

Kajian tentang organisasi militer mempunyai keunikan dibandingkan organisasi lainnya. Keunikannya terletak pada latar belakang terbentuknya organisasi tersebut. Sejarah awal terbentuknya organisasi militer, berasal dari sekelompok kelas sosial pada masyarakat

pemburu yang memiliki kekuatan fisik dan keahlian menggunakan senjata untuk berburu serta mempertahankan diri. Sejalan dengan meningkatnya peradaban, Menurut Keesing (1964) maka kelompok sosial tersebut memiliki dan diberikan oleh masyarakat melalui kontrak sosial, kewajiban serta kekuasaan untuk

menjaga suku, desa, kerajaan atau negeri dari serangan kelompok lainnya. Perkembangan peradaban pula yang menjadikan kelas masyarakat tersebut semakin memilild bentuk yang lebih rapih dan teratur.

Militer dimanapun berada, memiliki sejumlah atribut yang seragam. Dalam hal kepemimpinan mereka memiliki karakteristik yang sama. Sesungguhnya, tidak terdapat perbedaan yang hakiki antara kepemimpinan militer di suatu Negara dengan negara lainnya. Kepemimpinan militer itu sendiri dimulai dari penentuan sejumlah nilai. Nilai akan menghasilkan sejumlah prinsip. Prinsip ini pada akhirnya menghasilkan dan membentuk kepemimpinan dan atau gaya kepemimpinan. Kepemimpinan militer di suatu negara akan mempunyai keselarasan dengan falsafah dan ideologi berbangsa dan bernegara yang dianut oleh bangsa tersebut.

Organisasi militer memiliki nilai yang berlaku umum. Nilai-nilai ini diangkat dari beberapa persamaan mendasar yang dapat ditemukan dari seluruh militer yang ada di seluruh negara. Nilai-nilai yang berlaku univercal ini dianggap bebas nilai dari pengaruh falsafah yang dianut suatu bangsa ataupun pandangan politis sesaat. Adapun nilai-nilai tersebut adalah: (1) Loyalty, (2) Duty, (3) Respect, (4) Selfless-Service, (5) Honour, (6). Integrif, dan (7) Personal courage. (Soemanagora, 2003:21).

Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (disingkat TNI AD) merupakan bagian integral dari TNI, yang memiliki tugas pokok menegakkan kedaulatan negara dan keutuhan wilayah darat negara Indonesia. Hal ini berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dalam rangka melindungi segenap bangsa Indonesia, dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa. Diharapkan dapat menjadi pilar dan ujung tombak dalam menjaga keutuhan nilai-nilai persatuan dan kesatuan bangsa.

Citra dengan sengaja perlu diciptakan agar bernilai positif. Citra itu sendiri merupakan salah satu aset terpenting dari suatu lembaga, perusahaan atau organisasi. Hubungan masyarakat (disingkat humas) bertujuan untuk menegakan dan mengembangkan suatu citra yang menguntungkan (favorable image) bagi instansi. Humas berupaya bersinergi dengan publik untuk memberikan pelayanan publik dan menjaga komunikasi yang baik. Bertrand R. Canfield (Ruslan, 2010:42), mengemukakan unsur-unsur utama dalam fungsi humas adalah mengabdi kepada publik, memelihara komunikasi yang baik dan menitik beratkan moral dan tingkah laku yang baik. Penerangan Kodam XIV Hasanuddin merupakan ujung tombak dalam informasi dan penghubung antara eksternal dan internal. Karena fungsi Kodam XIV Hasanuddin itu sendiri adalah mendukung keberhasilan program kerja guna mewujudkan tujuan instansi secara umum akan sangat bersinggungan erat terkait isu-isu yang bersifat exsternal relations. Kodam XIV Hasanuddin itu sendiri berfungsi sebagai humasnya Kodam XIV Hasanuddin.

Pertama, Kodam XIV Hasanuddin bertujuan mendapatkan kepercayaan dan dukungan dari masyarakat. Kedua, secara profesional, obyektif dan bijak berusaha menjadi mediator dalam rangka "Mengadvokasi" dari

berbagai opini negatif yang tidak wajar dari luar. Parameter yang digunakan untuk menilai keberhasilan tersebut adalah jika terbangun situasi public understanding, public confidence, public supporting, dan public cooperation secara nyata dilapangan. Sehingga keberadaan benar-benar diterima oleh berbagai elemen masyarakat. Kodam XIV Hasanuddin dalam menjalankan tugas sebagai salah satu institusi di jajaran Kodam XIV Hasanuddin adalah menyampaikan informasi secara benar dan profesional. Memberikan tanggapan yang simpatik manakala ada suatu informasi yang dianggap dapat merugikan citra positif Kodam XIV Hasanuddin. Selain itu sebagai institusi yang sekaligus agen informasi, bertugas mengolah informasi, mengelola informasi, baik untuk pihak internal maupun eksternal dan semua itu ditujukan dalam rangka mendukung tugas pokok Kodam XIV Hasanuddin.

Keberhasilan Kodam XIV Hasanuddin dalam memberikan informasi kepada masyarakat, banyak masyarakat yang mendukung program-program Kodam XIV Hasanuddin. Seperti Tentara Manunggal Membangun Desa (TMMD) masyarakat dapat diuntungkan dengan program tersebut. Sehingga masyarakat mendukung program tersebut. Disinilah publikasi Kodam XIV Hasanuddin bekerja dan citra positif terbentuk. Gencarnya pemberitaan yang baik, namun tetap profesional. Semakin luasnya akses informasi yang didapat publik, dari pemberitaan media massa yang berkaitan dengan peran yang didedikasikan untuk public, maka akan semakin kuat ikatan saling pengertian dan kepercayaan publik.

Kehidupan kerja anggota organisasi dipengaruhi oleh lingkungan di sekitarnya. Kualitas kehidupan kerja akan menghasilkan lingkungan kerja yang lebih manusiawi dan berupaya memenuhi semua kebutuhan anggota organisasi, karena konsep dari kualitas kehidupan kerja yaitu mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Kehidupan kerja yang menyenangkan, menciptakan sikap yang positif dan memberi dorongan untuk bekerja dengan lebih tekun dan lebih baik. Sebaliknya, jika situasi kehidupan kerja tidak menyenangkan akan menimbulkan ketidakpuasan yang dapat menghilangkan motivasi kerja seseorang. Sebagaimana diungkap Ghiselli dan Brown (Dessler, 2003) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja anggota organisasi.

Organisasi militer adalah organisasi angkatan perang dari suatu negara yang diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan. Salah satu organisasi militer yang dimiliki Indonesia yakni Tentara Nasional Indonesia (TNI), tentara adalah warga negara yang dipersiapkan dan dipersenjatai untuk tugas-tugas pertahanan negara una menghadapi ancaman militer maupun ancaman bersenjata. Tentara Nasional Indonesia merupakan salah satu alat pertahanan negara untuk menjaga kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dari Ancaman, Tantangan, Hambatan, dan Gangguan (ATHG)

yang datang dari dalam negeri maupun dari luar negeri (dalam UU No 34 pasal 6, 2004). TNI dibagi menjadi tiga angkatan yakni Angkatan Darat (AD), Angkatan Laut (AL) dan Angkatan Udara (AU). Masing-masing angkatan memiliki tugas pokok yang berbeda, salah satunya Angkatan Darat (AD). Angkatan Darat merupakan angkatan tertua atau angkatan yang paling lama berdiri sejak zaman penjajahan tanggal 5 Oktober 1945 yang dahulu bernama Tentara Republik Indonesia (TRI). Angkatan Darat memiliki jumlah personel prajurit yang lebih banyak dibandingkan dengan angkatan TNI lainnya. Prajurit adalah anggota TNI, berdasarkan TOP/DSPP TNI jumlah data personel prajurit TNI-AD pada tahun 2012 sejumlah 316.198 orang (Adiwijoyo, 2000).

Karakteristik seorang prajurit TNI-AD yaitu loyalitas kepada pimpinannya, hirarki terhadap kepangkatan, disiplin tinggi, bertanggung jawab atas tugasnya, profesional di bidangnya, tegas dalam bertindak, sikap dan perilaku yang menjadi panutan serta setia kepada Bangsa dan Negara (Herawan, 2012). Dengan adanya hirarki terhadap kepangkatan yaitu mulai dari jenjang karir tamtama (anggota bawahan) sampai dengan perwira (pimpinan), anggota bawahan dituntut untuk patuh dan taat terhadap perintah pimpinannya serta senantiasa bersedia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hirarki kepangkatan tersebut merupakan karakteristik prajurit TNI-AD yang berada di seluruh kesatuan di Indonesia, salah satunya yaitu di Kodam XIV Hasanuddin.

Kodam XIV Hasanuddin merupakan salah satu unsur dari bantuan tempur (Banpur). Sebagai salah satu unsur kekuatan, Kodam XIV Hasanuddin memiliki tugas pokok membuat, memperbaiki dan memelihara alat-alat persenjataan yang dimiliki oleh TNI-AD. Divisi yang berada di bawah naungan Kodam XIV Hasanuddin adalah Divisi Kendaraan, Divisi Senjata dan Divisi Bengkel Teknologi Mekanik. Karena tanggung jawab Kodam XIV Hasanuddin untuk maintenance alutsista, maka setiap hari ada ribuan senjata, tank tempur dan alat-alat senjata lainnya yang masuk gudang untuk diperbaiki dari seluruh Corps di Kodam XIV Hasanuddin.

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 pasal 3 butir 16 menyatakan "Setiap pegawai negeri memiliki peluang yang sama dalam pengembangan karir". Namun aplikasi di lapangan yang terjadi di Kodam XIV Hasanuddin masih terjadi tebang pilih dalam menentukan anggota yang mengikuti diklat maupun pelatihan dan promosi, masih kurangnya dukungan manajemen dalam penerapan hasil pendidikan maupun pelatihan dalam kehidupan organisasi. Secara tidak langsung hal ini memberikan dampak yang kurang harmonis dalam kehidupan organisasi.

Adapun tujuan penelitian ini berupa menganalisis dan mendeskripsikan sasaran reformasi birokrasi TNI-AD Kodam XIV Hasanuddin, menganalisis dan mendeskripsikan strategi reformasi birokrasi TNI-AD Kodam XIV Hasanuddin, dan menganalisis dan

mendeskripsikan evaluasi reformasi birokrasi TNI-AD Kodam XIV Hasanuddin.

METODE

Penelitian ini tergolong jenis penelitian fenomenologis dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Informan penelitian ini adalah perwakilan seluruh bagian yang terkait tugas dan fungsi TNI AD Kodam XIV Hasanuddin. Hal ini dimaksudkan untuk dapat memberikan deskripsi secara sistematis, faktual dan aktual terhadap obyek yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sasaran Reformasi Birokrasi

a. Terwujudnya TNI AD Bersih dan Bebas KKN

TNI AD bertekad mengedepankan reformasi birokrasi yang bersih dari pelbagai praktik Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Upaya pemberantasan internal itu direalisasikan dengan menjalin kerja sama antara polisi militer (POM TNI) dan sejumlah instansi penegak hukum di tanah air. Kepala Staf Umum TNI AD Laksda Didi Herdiawan menjelaskan konsistensi pemberantasan korupsi di lingkup militer telah dibuktikan dengan pengungkapan kasus korupsi pengadaan alat utama sistem persenjataan (alutsista). "Ini merupakan salah satu contoh yang harus dilakukan, yaitu melaksanakan bersih-bersih sesuai dengan kebijakan Panglima TNI AD (Jenderal Gatot Nurmantyo) pada tanggal 07 Maret 2017."

Berkenaan dengan itu, maka dalam era disruptif teknologi sampai munculnya revolusi industri 4.0, aparatur pemerintah memainkan peran vital dalam administrasi pemerintahan, di mana dalam revolusi industri 4.0 dibutuhkan komitmen dan kesadaran diri untuk membangun budaya birokrasi demi menjaga kepercayaan masyarakat (Rivai & Deddy, 2009). Untuk membangun sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi, diperlukan peningkatan keterampilan, pendidikan dan pelatihan, serta peningkatan budaya kerja.

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa menciptakan TNI AD yang baik dan bersih hakekatnya adalah tugas kolektif bangsa, yaitu tugas kita semua. Awalnya harus ada political will dari TNI AD untuk mewujudkan moralitas stuktural; yaitu membenahi kinerja TNI AD yang selama ini dianggap mengalami degradasi dengan patokan ketentuan hukum, prosedur, dan tata organisasi yang merupakan hasil dari proses politik berupa perdebatan dan konsensus yang demokratis. Kemudian harus ada gerakan-gerakan budaya yang memberikan pemahaman dan pendidikan secara komprehensif tentang apa dan bagaimana TNI AD yang baik dan bersih dan bagaimana seharusnya ia dikelola. Sebab undang-undang merupakan satu bagian saja dari infrastruktur yang masyarakat butuhkan, namun pemahaman terhadap moralitas budaya yaitu penanaman mentalitas akan "terpujinya" sebuah TNI AD yang bersih dan "terkutuknya" aparatur TNI AD yang korup juga

harus dibangun. Akhirnya, perlu diciptakan suasana umum yang menyebabkan ketidakjujuran, korupsi, kolusi dan nepotisme serta segala bentuk penyelewengan kekuasaan tidak diterima lagi oleh masyarakat.

b. Peningkatan Kapasitas Kinerja Birokrasi

Era reformasi yang terjadi di tengah bangsa Indonesia, sejak bulan Mei 1998, telah menandai bergulirnya iklim demokrasi di tanah air. Kurun waktu bersejarah ini tidak saja diwarnai oleh gelombang kebebasan berekspresi masyarakat sipil, tetapi juga sudah menyangkut tuntutan reformasi secara kelembagaan setiap penyelenggara negara. Tentara Nasional Indonesia (TNI) sebagai salah satu komponen bangsa, sudah tentu juga menjadi lembaga yang tidak terlepas dari tuntutan reformasi, yang tidak saja sekedar mengembalikan pada jati diri sebagai tentara milik rakyat Indonesia yang sangat dicintai, tetapi juga sekaligus mampu untuk bergerak mengikuti perkembangan atau kemajuan zaman.

Sesuai hal di atas, menurut Arief & Saputra (2019) d inamika perubahan lingkungan yang semakin membutuhkan kemampuan analitis untuk menghasilkan informasi, maka penting dilakukan pengembangan SDM birokrasi pemerintahan dengan meningkatkan keterampilan belajar yang berkelanjutan. Dalam rangka meningkatkan proses pembangunan berkelanjutan, motivasi bagi aparatur untuk terus belajar dan menambah pengetahuannya tentang pekerjaan di unit lainnya akan membuat seorang aparatur tidak hanya menguasai satu bidang saja, akan tetapi dapat menguasai dan tahu bagaimana melaksanakan pekerjaan di semua bidang. Diperkuat dengan keterampilan ICT, literasi pengetahuan dan literasi media, serta pemahaman tentang data besar dan kecerdasan buatan.

Temuan hasil penelitian memperjelas bahwa reformasi birokrasi TNI yang dijalankan selama ini tidak saja mempunyai makna dalam kerangka sempit penyiapan berbagai dokumen yang dibutuhkan bagi kepentingan reformasi atau sekedar mencapai tujuan bagi peningkatan gaji dan penghasilan yang diterima prajurit semata. Tetapi, reformasi birokrasi TNI adalah perwujudan ketentuan ketatanegaraan bagi TNI sebagai komponen bangsa yang memegang peranan penting bagi mempertahankan integritas wilayah dan kedaulatan negara RI. Dalam pemahaman demikian, maka reformasi birokrasi TNI diharapkan tetap dapat mengikuti perkembangan kemajuan zaman, termasuk di bidang teknologi komunikasi dan instrumen pertahanan negara.

Strategi Reformasi Birokrasi

a. Kerangka Makro Regulasi TNI AD

Perkembangan global, regional dan bahkan nasional ke depan, akan dilingkupi oleh kondisi yang semakin terbuka, semakin kompleks dan penuh dengan ketidakpastian (uncertainty), tidak dapat diprediksi sebelumnya (unpredictable), serta akan diwarnai oleh kejadian-kejadian yang serba mendadak (surprised). Kondisi tersebut baik secara langsung maupun tidak akan sangat berpengaruh terhadap berbagai aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Ke depan

bangsa Indonesia sangat membutuhkan pemimpin yang diharapkan mampu menyelesaikan setiap persoalan yang dihadapi bangsa. Permasalahan mendasar yang dihadapi bangsa Indonesia saat ini seperti permasalahan pendidikan, kesehatan, kemiskinan, tenaga kerja, berbagai potensi konflik SARA dan lain-lain, membutuhkan penanganan yang segera, karena apabila salah dan lambat menanganinya, bukan tidak mungkin maka akan mengancam kepada eksistensi bangsa Indonesia itu sendiri.

Mengacu pada penjelasan di atas, maka penyusunan kerangka makro regulasi TNI AD berpedoman pada program Reformasi Birokrasi Nasional sesuai Permen PAN-RB Nomor 11 Tahun 2015 terintegrasi dengan rencana strategis TNI dalam Grand Strategy TNI Tahap III Strive For Excellent yang tertuang dalam Rencana Strategi TNI 2015–2019, 11 Program Prioritas TNI termasuk diantaranya delapan program Quick Wins, program Pemerintah dalam Nawa Cita, masukan dari pemerhati masalah TNI dan pemerintah dari Kementerian PAN-RB. Sehingga pelaksanaan Reformasi Birokrasi Gelombang III Tahun 2016-2019 bukan lagi pada dokumentasi semata, namun harus mampu dirasakan oleh seluruh masyarakat, bukan pada prosedur atau laporan saja, namun bagaimana masyarakat yang dilayani dapat merasakan dampak perubahan yang lebih baik.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa perkembangan dunia yang semakin kompleks melahirkan berbagai permasalahan bangsa, hal ini menuntut kehadiran pemimpin yang memiliki kredibilitas untuk dapat menghadapi segala permasalahan tersebut. Menurunnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemimpin saat ini, sangat ironis jika dihadapkan kepada tuntutan tersebut, sehingga perlu adanya upaya menyiapkan pemimpin yang kredibel melalui reformasi sistem kaderisasi, deregulasi peraturan tentang aparatur, peran aktif pemerintah dan aparatur dalam sosialisasi literasi politik bagi masyarakat, penyiapan pemimpin melalui jalur Informal serta peran aktif masyarakat dalam memilih pemimpin. Rangkuman bahwa seorang pemimpin dikatakan kredibel apabila ia memiliki kualitas, kapabilitas, dan kekuatannya untuk menimbulkan kepercayaan orang lain. Pemimpin informal harus dapat diberdayakan untuk menyelesaikan persoalan yang terjadi di masyarakat.

b. Kerangka Mikro Program TNI AD

Reformasi Birokrasi merupakan perubahan signifikan elemen-elemen birokrasi, antara lain kelembagaan, umber daya manusia aparatur, ketatalaksanaan, akuntabilitas aparatur, pengawasan, dan pelayanan publik. Beberapa contoh reformasi, birokrasi, misalnya reformasi kelembagaan dan keaparaturan, keuangan, perbendaharaan, perencanaan dan penganggaran, keimigrasian, kepabeanan, perpajakan, pertanahan, dan penanaman modal.

Berkenaan dengan itu, maka menurut Effendy (2008) profesionalisme TNI telah dilakukan secara nyata, empiris, dan komprehensif semenjak terjadinya reformasi

21 Mei 1998, dimana terdapat suasana kebathinan dari semua kalangan dan seluruh komponen bangsa Indonesia untuk menciptakan TNI yang profesional dalam mendukung tatanan politik yang demokratis.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa berbagai dinamika keamanan nasional Indonesia yang telah dijabarkan diatas, dengan segala potensi ancaman yang akan muncul adalah sebuah proses yang bersifat dinamis. Dimana evaluasi antarinstansi dan kebijakan keamanan nasional Indonesia harus terus dilakukan, demi mengantisipasi perubahan dinamika lingkungan strategis. Penetapan strategi pertahanan dan keamanan nasional Indonesia juga sedapat mungkin melibatkan peran masyarakat sipil agar segenap masyarakat Indonesia dapat merasakan pentingnya melindungi kedaulatan entitas negara bangsa Indonesia. Inti dari perumusan strategi pertahanan nasional sebenarnya adalah adanya suatu kesadaran bahwa menjaga kedaulatan bangsa adalah tugas bersama seluruh komponen bangsa dengan terus memberikan makna terhadap gagasan pertahanan dan keamanan nasional. Dengan kata lain, sedikit demi sedikit, pembentukan strategi pertahanan dan keamanan nasional yang lebih partisipatif dan proaktif terhadap dinamika dunia internasional akan dapat terwujud.

Evaluasi Reformasi Birokrasi

a. Konten Kebijakan Area Perubahan

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 14 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertahanan, Kedudukan Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan (Dirjen Kuathan Kemhan) merupakan unsur pelaksana tugas dan fungsi Kementerian Pertahanan, yang bertugas merumuskan, serta melaksanakan kebijakan, dan standardisasi teknis bidang Kekuatan Pertahanan Militer.

Sesuai pernyataan di atas, maka menurut Ohmae (1990) bahwa perkembangan globalisasi telah membawa empat kekuatan besar, seperti: investment (investasi modal), industry (perkembangan industri), information technology (teknologi informasi), dan individual consumers (konsumen individu).

Temuan penelitian pada indikator konten kebijakan pada area perubahan birokrasi TNI dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya adalah upaya mencari solusi terhadap permasalahan di atas. Setidaknya telah ada beberapa kajian dan analisis yang membahas tentang good and clean government serta rusaknya dampak tindakan korupsi, kolusi dan nepotisme di Indonesia, tetapi penyakit itu tidak sembuh juga. Permasalahannya bukan terletak pada ketidaklengkapan teori dan analisa serta ajaran dari hasil kajian dan penelitian, akan tetapi semua bergantung pada taraf kesadaran kita untuk mengimplementasikan teori, analisa dan ajaran-ajaran substansi kebijakan. Di samping itu pula, nampaknya kesadaran seseorang untuk meraih predikat aparatur pemerintah yang baik dan bersih masih belum seluruhnya diresapi sebagai kewajiban manusia beragama, namun sebatas kepatuhan bernegara. Oleh karenanya, kita pun

semestinya bertanggung jawab dalam menopang penciptaan pemerintahan yang baik dan bersih.

b. Proses Implementasi Area Perubahan

Globalisasi merupakan isu sentral dalam kehidupan modern sekarang ini, menyebabkan seluruh elemen lembaga berbenah menyesuaikan kondisi kekinian. Bagaimana tidak, lingkungan pada saat ini terus berkembang dinamis dalam bentuk kompetisi, globalisasi pasar dan rantai suplai, perkembangan teknologi terbaru, kemunculan industri-industri baru, perubahan angkatan kerja dan percaturan geopolitik menuntut pemerintah, masyarakat dan swasta untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi tersebut. Zaman yang dianggap sebagai era milenial ini telah mengusung globalisasi sebagai inti dari ruh kehidupan. Topik perubahan adalah indikator yang mudah terlihat dalam era milenial ini. Perkembangan perubahan telah muncul sebagai akibat dari globalisasi yang terus berkembang. Efek globalisasi sangat memberi pengaruh signifikan bagi semua negara. Kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi menjadi titik tolak penting dalam proses globalisasi. Kehidupan masyarakat (civil society) dengan cepat mengadopsi kemajuan tersebut sehingga tuntutan akan perubahan tersebut menjadi sebuah dorongan bahkan menjadi tuntutan dari warga negara bagi setiap pemerintahan sebuah negara. Menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada telah menjadi sebuah keharusan, sehingga terdapat solusi atas tantangan yang dihadapi dalam hal menjawab perkembangan atas kebutuhan masyarakat dewasa ini.

Penguatan ketahanan nasional dalam menghadapi ancaman yang bersifat multidimensional, maka merupakan suatu kondisi yang tidak dapat terelakkan (conditio sine qua non). Penguatan (reinforcement) merupakan bentuk maupun nonverbal (Usman, 2006: 80). Merujuk dalam dunia militer, tentunya respon tersebut merupakan suatu bentuk dari adanya ancaman yang terjadi baik berasal dari dalam maupun luar yang melanda NKRI. Untuk itu, diperlukan suatu penguatan yang bertujuan untuk memberikan suatu informasi atau umpan balik (feedback) bagi Bangsa Indonesia untuk mendorong suatu tindakan maupun koreksi. Dalam menghadapi ancaman penguatan yang dilakukan di sini harus lebih ditekankan pada ketahanan nasional.

Temuan penelitian menggambarkan bahwa pada area organisasi Kodam XIV Hasanuddin, perubahan yang terjadi berkaitan dengan implementasi reformasi birokrasi mencakup 6 (enam) area perubahan, Tata laksana, Pengawasan, akuntabilitas, SDM, Pelayanan publik serta pola pikir dan budaya kerja. 2 (dua) area perubahan lainnya belum terjadi perubahan. Dalam hal ketatalaksanaan, perubahan yang terjadi dalam ketatalaksanaan di Kodam XIV Hasanuddin adalah penggunaan e-government system sebagai dukungan utama dalam modernisasi dan efisiensi pelaksanaan teknis ketatalaksanaan program-program lembaga Kodam XIV Hasanuddin. Dalam area pengawasan, Kodam XIV Hasanuddin melakukan pembentukan tim pengawasan

yaitu SPI dengan dibantu oleh sistem aplikasi yang mendukung pengawasan pelaksanaan program seperti e-performance, simpeg, e-SKP, simbaja dll. Kemudian berkaitan dengan akuntabilitas, Kodam XIV Hasanuddin telah melakukan perencanaan, perancangan, implementasi hingga evaluasi atas program-program lembaga TKPLB dengan memanfaatkan sistem informasi serta aplikasi yang akuntabel sehingga pihak internal dan pihak luar dapat mengakses keterlaksanaan program di Kodam XIV Hasanuddin.

Implikasi atas temuan penelitian berkenaan dengan perubahan yang dijalankan di Kodam XIV Hasanuddin dalam konteks implementasi reformasi birokrasi. Pertama, masih banyak hal yang perlu dibenahi dalam lingkup 8 area perubahan di Kodam XIV Hasanuddin khususnya adalah pimpinan dan manajemen perlu memperkuat pembentukan karakter dan perhatian terhadap profesionalisme SDM disertai dengan pembaharuan pola pikir yang sesuai dengan cita-cita reformasi birokrasi, dan Kedua, sistem ketatalaksanaan secara manual harus didorong untuk terus berubah menjadi sistem ketatalaksanaan secara electronic system dengan terintegrasi secara penuh sehingga dapat menjadi jalan keluar dari sistem birokrasi lama menuju sistem birokrasi yang dicita-citakan dalam reformasi birokrasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sasaran reformasi birokrasi yaitu: terwujudnya TNI AD bersih dan bebas KKN, menciptakan TNI AD yang baik dan bersih hakekatnya adalah tugas kolektif bangsa, dan Peningkatan kapasitas kinerja birokrasi, reformasi birokrasi TNI yang dijalankan selama ini tidak saja mempunyai makna dalam kerangka sempit penyiapan berbagai dokumen yang dibutuhkan bagi kepentingan reformasi atau sekedar mencapai tujuan bagi peningkatan gaji dan penghasilan yang diterima prajurit semata, Strategi Reformasi Birokrasi yaitu: Kerangka makro regulasi TNI AD, perkembangan dunia yang semakin kompleks melahirkan berbagai permasalahan bangsa, hal ini menuntut kehadiran pemimpin yang memiliki kredibilitas untuk dapat menghadapi segala permasalahan pertahanan Bangsa dan Negara. dan Kerangka mikro program TNI AD, dinamika keamanan nasional Indonesia yang telah dijabarkan, dengan segala potensi ancaman yang akan muncul adalah sebuah proses yang bersifat dinamis. Dimana evaluasi antar institusi dan kebijakan keamanan nasional Indonesia harus terus dilakukan, demi mengantisipasi perubahan dinamika lingkungan strategis, Evaluasi Reformasi Birokrasi yaitu: Konten kebijakan area perubahan birokrasi TNI pada dasarnya upaya mencari solusi terhadap permasalahan. Permasalahannya bukan terletak pada ketidaklengkapan teori dan analisa serta ajaran dari hasil kajian dan penelitian, akan tetapi semua bergantung pada taraf kesadaran untuk mengimplementasikan teori, analisa dan ajaran-ajaran substansi kebijakan, dan Proses implementasi area perubahan yang terjadi berkaitan

dengan implementasi reformasi birokrasi mencakup 6 (enam) area perubahan, yaitu Tata laksana, Pengawasan, Akuntabilitas, SDM, Pelayanan publik serta Pola pikir dan Budaya kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, N. N., & Saputra, M. A. 2019. Kompetensi Baru Public Relations (PR) Pada Era Artificial Intelligence: Case Study Praktisi PR di Indonesia. *Jurnal Sistem Cerdas*.
- Badan Nasional Penanggulangan Terorisme. 2019. *Perguruan Tinggi Terpapar Terorisme*. - Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. 2008. *Buku Putih Pertahanan Indonesia*. Jakarta: Kementerian Pertahanan Republik Indonesia.
- Lorens, B. (2005). *Kamus filsafat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dwiyanto, Agus. Dkk, 2003. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Effendy, Muhamad. 2008. *Profesionalisme Militer: Profesionalisme TNI*, Malang: UMM Press.
- Fayol, Henry. 2016. *General and Industrial Management*. diterjemahkan oleh Constance Storrs, London: Ravenoi Books.
- Hermawan, Agus. 2012. *Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: Erlangga
- Keesing, F. F., 1964, *Cultural Anthropology*, Holt, Rinehart and Winston, New York.
- Ohmae, K. 1990. *The Boundaryless World: Power and Strategy in Interlinked World Economy*. New York: Harbert Business.
- Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Persada, Jakarta
- Rivai Veithzal dan Deddy, Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan prilaku Organisasi*. Jakarta: Radjawali Press
- Ruslan, Rosady. 2010. *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Soemanagora, Syam. 2003. *Kepemimpinan Militer: Sejarah Singkat, Nilai, Prinsip dan Ciri Khusus*. Artikel MANAIERTAL, VOL.2, NO 3, Oktober 2003 Diakses, 23 Oktobber 2021. <https://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/article/view/16465>.
- Usman, M., U., 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Undang-Undang No. 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia.