PELAKSANAAN PASAL 42 UNDANG-UNDANG NOMOR 34 TAHUN 2004 TENTANG TENTARA NASIONAL INDONESIA TERKAIT DENGAN KENAIKAN PANGKAT DAN JABATAN BAGI PERWIRA TENTARA NASIONAL INDONESIA DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJANYA

(Studi pada Satuan Grup 2 Komando Pasukan Khusus/Kopassus)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan
Dalam Ilmu Hukum

Oleh:

LEILA KURNIAWATI SAPUTRI

NIM. 0810110040

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

MALANG

2012

LEMBAR PERSETUJUAN

PELAKSANAAN PASAL 42 UNDANG-UNDANG NOMOR 34 TAHUN 2004 TENTANG TENTARA NASIONAL INDONESIA TERKAIT DENGAN KENAIKAN PANGKAT DAN JABATAN BAGI PERWIRA TENTARA NASIONAL INDONESIA DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJANYA

(Studi pada Satuan Grup 2 Komando Pasukan Khusus/Kopassus)

Oleh:

LEILA KURNIAWATI SAPUTRI

NIM. 0810110040

Disetujui Tanggal 12 Nopember 2012

Pembimbing Utama	Pembimbing Pendamping
Lutfi Effendi, S.H., M.Hum.	Agus Yulianto, S.H.,M.H.
NIP. 19600810 198601 1 002	NIP. 19590717 198601 1 001

Mengetahui

Ketua Bagian

Hukum Administrasi Negara

Lutfi Effendi, S.H.,M.Hum.

NIP. 19600810 198601 1 002

LEMBAR PENGESAHAN

PELAKSANAAN PASAL 42 UNDANG-UNDANG NOMOR 34 TAHUN 2004 TENTANG TENTARA NASIONAL INDONESIA TERKAIT DENGAN KENAIKAN PANGKAT DAN JABATAN BAGI PERWIRA TENTARA NASIONAL INDONESIA DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJANYA

(Studi pada Satuan Grup 2 Komando Pasukan Khusus/Kopassus)

Oleh:

LEILA KURNIAWATI SAPUTRI

NIM. 0810110040

Skripsi ini telah disahkan oleh Dosen Pembimbing pada tanggal:

Pembimbing Utama	**Pembimbing Pendamping**
Lutfi Effendi, S.H., M.Hum.	**Agus Yulianto, S.H.,M.H.**
NIP. 19600810 198601 1 002	**NIP.19590717 198601 1 001**

Ketua Majelis Penguji Hukum Administrasi Negara	**Kepala Bagian Hukum Hukum Administrasi Negara**
Lutfi Effendi, S.H., M.Hum.	**Lutfi Effendi, S.H., M.Hum.**
NIP. 19600810 198601 1 002	**NIP. 19600810 198601 1 002**

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Brawijaya

Dr. Sihabudin, S.H.,M.H.

NIP. 19591216 198503 1 001

SURAT PERNYATAAN

KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Leila Kurniawati Saputri

Nim : 0810110040

Menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya/data orang lain yang telah dipublikasikan, juga bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar kesarjanaan di perguruan tinggi, selain yang diacu dalam kutipan dan atau daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini dibuat, jika dikemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang dipublikasikan maupun dalam rangka memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi, saya sanggup dicabut gelar kesarjanaan saya.

Malang, 10 Nopember 2012

Leila Kurniawati Saputri

Nim. 0810110040

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis panjatkan kepada Allah swt karena atas rahmat dan anugerah-nya maka penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini disusun dengan maksud untuk memenuhi sebagian syarat-syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan dalam Ilmu Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Brawijaya Malang.

Pada dasarnya, Skripsi ini membahas tentang Pelaksanaan Kenaikan Pangkat dan Jabatan Perwira Tentara Nasional Indonesia. Oleh karena itu adapun judul Skripsi ini adalah ***"Pelaksanaan Pasal 42 Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 Tentang Tentara Nasional Indonesia Terkait Dengan Kenaikan Pangkat Dan Jabatan Bagi Perwira Tentara Nasional Indonesia Dalam Rangka Meningkatkan Kinerjanya"***

Dalam pelaksanaan Skripsi ini, penulis menghadapi berbagai kendala dalam menemukan data maupun informasi yang dapat mempertajam analisis penulis terhadap permasalahan tersebut. Namun demikian, atas petunjuk, bimbingan, dan segala motivasi terutama dari dosen pembimbing untuk senantiasa bersemangat menyelesaikan penelitian, akhirnya naskah Skripsi ini dapat diselesaikan. Penulis menyadari pula bahwa terselesaikannya Skripsi ini adalah atas bantuan, bimbingan serta arahan dari berbagai pihak. Untuk itu, melalui kesempatan yang sangat terhormat ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Sihabudin, S.H., M.H. sebagai Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat mengikuti Skripsi;
2. Bapak Lutfi Effendi S.H., M.Hum sebagai Kepala Bagian Hukum Administrasi Negara sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Utama yang dengan kesabaran, kedisiplinan, dan ditengah kesibukan beliau telah bersedia membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini;
3. Bapak Agus Yulianto, S.H., M.H sebagai Dosen Pembimbing Pendamping yang dengan penuh kesabaran, kearifan, dan keteladanan membimbing penulis selama penyusunan Skripsi ini;
4. Seluruh Dosen Konsentrasi Hukum Administrasi Negara yang telah membagi ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis untuk menyelesaikan perkuliahan;
5. Seluruh Karyawan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya;
6. Satuan Grup 2 Kopassus yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian;
7. Kepala Seksi Personalia Grup 2 Kopassus yang telah meluangkan waktunya untuk memberi data dan informasi yang sangat membantu penulis menyelesaikan skripsi;
8. Perwira Seksi Personalia Grup 2 Kopassus yang telah memberi data dan informasi yang sangat membantu penulis menyelesaikan skripsi;
9. Teman-teman angkatan 2008 Fakultas Ilmu Hukum Universitas Brawijaya Malang yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;

10. Semua pihak yang telah secara langsung maupun tidak langsung membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis menyadari adanya banyak kekurangan karena keterbatasan tenaga dan waktu. Oleh karena itu dengan saran dan kritik akan sangat menyempurnakan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan. Terima kasih.

Malang, 10 Nopember 2012

Penulis

Leila Kurniawati Saputri

Thanks You :

Allah SWT Alhamdulillah..karena hanya dengan ijin-Mu, ridho-Mu skripsi ini bisa selesai dengan lancar dan tepat waktu..

Orang tua penulis yang sangat penulis hormati, sayangi dan cintai yang telah berjuang mendidik dan membesarkan penulis dengan rasa kasih sayang yang tinggi dan selalu menjadi teladan penulis yaitu Papi **Maryanto** dan Mami **Mimin Pudji Asminingsih.**

Suami penulis yang sangat penulis cintai dan banggakan yang selalu menjadi penyemangat dan inspirasi dalam menyelesaikan skripsi yaitu **Benny Angga Ambar Suoro**. Dan tak lupa jagoan kecil tercinta, **Diaz Haiqal Anggarya Rahman**, yang selalu menjadi penyemangat dikala jenuh dalam pegerjaan skripsi ini.

Beserta seluruh kelurga besar yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu..

Sahabat-sahabatku **Intan Widya, Italia Yuni, Intan Mega, Izzati Firdausi, dan Deta Permatasari** yang telah menemani dan memberikan motivasi dari semester I sampai kita lulus(meskipun sendiri-sendiri..hehe) sehingga skripsi ini tidak menjadi beban dan sangat menyenangkan terima kasih banyak semoga persahabatan kita terus terjalin sampai akhir nanti;

Teman-teman Konsentrasi Hukum Administrasi Negara "d'hans" yang telah banyak memberikan motivasi kepada penulis dengan canda dan senda guraunya penulis jadi merasa semangat dalam mengerjakan skripsi ini;

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PENGESAHAN

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI v

ABSTRAKSI ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 7

C. Tujuan Penelitian 7

D. Manfaat Penelitian 7

E. Sistematika Penulisan 8

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Tentang Pegawai Negeri 10

1. Pengertian Pegawai Negeri 10

2. Jenis dan Kedudukan Pegawai Negeri 11

3. Kewajiban Pegawai Negeri 12

4. Hak Pegawai Negeri 12

5. Formasi 13

6. Pengadaan 13

7. Pengangkatan 15

8. Kepangkatan 17
9. Jabatan 19
10. Pendidikan dan Latihan 20
B. Tentara Nasional Indonesia 20
1. Peran Tentara Nasional Indonesia 21
2. Syarat Menjadi Tentara Nasional Indonesia 22
3. Fungsi Tentara Nasional Indonesia 22
4. Tugas Tentara Nasional Indonesia 23
C. Pemindahan Jabatan 24
1. Promosi 25
2. Demosi 25
3. Tujuan Pemindahan Jabatan Dalam Sistem Penyelenggaraan Kepegawaian 25
4. Manfaat Pemindahan Jabatan Bagi Pegawai Negeri 27
BAB III METODE PENELITIAN
A. Metode Pendekatan 29
B. Lokasi Penelitian 29
C. Jenis dan Sumber Data 30
D. Teknik Pengumpulan Data 32
E. Populasi dan Sampel 33
F. Teknik Analisis Data 34
G. Definisi Operasional 35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian 36

1. Kecamatan Kartasura 36
2. Satuan Grup 2 Kopassus 37
B. Pelaksanaan Kenaikan Pangkat dan Jabatan Pada Perwira TNI Khususnya Pada Komando Pasukan Khusus (Kopassus) Berdasarkan Pasal 42 Undang-Undang Nomor 34 Tentang Tentara Nasional Indonesia.... 41
1. Pembinaan Karier periwira grup 2 Kopassus..... 41
2. Pelaksanaan Kenaikan Pangkat dan Jabatan Perwira Grup 2 Kopassus 55
C. Hambatan Dalam Pelaksanaan Kenaikan Pangkat Dan Jabatan Perwira Grup 2 Kopassus 65
D. Solusi Dalam Hambatan Pelaksanaan Kenaikan Pangkat Dan Jabatan Perwira Grup 2 Kopassus..... 69
BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan 73
B. Saran 74
Daftar Pustaka 75
Lampiran 77

GAMBAR DAN TABEL

GAMBAR

Struktur Organisasi Kopassus 40

repository.ub.ac.id

ABSTRAKSI

LEILA KURNIAWATI SAPUTRI, Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Nopember 2012, **Pelaksanaan Pasal 42 Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 Tentang Tentara Nasional Indonesia Terkait Dengan Kenaikan Pangkat Dan Jabatan Bagi Perwira Tentara Nasional Indonesia Dalam Rangka Meningkatkan Kinerjanya (Studi pada Satuan Grup 2 Komando Pasukan Khusus/Kopassus)**, Lutfi Effendi, S.H., M.Hum, Agus Yulianto, S.H., M.H.

Dalam skripsi ini membahas tentang pelaksanaan kenaikan pangkat dan jabatan bagi perwira TNI khususnya di satuan Grup 2 Kopassus. Perwira berperan sebagai pemimpin, pemikir, pemrakarsa, penggerak, penentu dan penanggungjawab keberhasilan tugas. Diperlukan pembinaan karier yang terarah, terencana, dan berdaya guna agar tujuan organisasi tercapai dengan baik. Kenaikan pangkat dan jabatan merupakan aktifitas rutin yang terjadi dalam organisasi, sebagai bentuk dinamika organisasi demi mencapai prinsip *The Right Man In The Right Place*. Pemberian kenaikan pangkat dan jabatan pada waktu yang tepat dapat mempengaruhi moril perwira dan berkaitan langsung dengan kinerjanya sebagai aparatur Negara.

Metode pendekatan dalam penulisan skripsi ini yaitu metode pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan ini dibatasi hanya dalam lingkup Satuan Grup 2 Komando Pasukan Khusus. Dengan data primer berupa wawancara langsung dengan narasumber dan data sekunder berupa dokumentasi, berkas serta arsip yang diperoleh pada saat melakukan penelitian di lapangan. Populasi dalam penelitian ini adalah perwira satuan Grup 2 Kopassus yang mengalami kenaikan pangkat dan jabatan, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah Kepala Seksi Personalia dan Perwira Seksi Personalia Grup 2 Kopassus.

Dalam penulisan skripsi ini permasalahan yang diangkat meliputi bagaimana pelaksanaan kenaikan pangkat dan jabatan bagi perwira TNI khususnya di lingkungan satuan Grup 2 Kopassus, hambatan apa saja yang dihadapi saat pelaksanaan beserta faktor yang mempengaruhi hambatan tersebut dan solusi apa saja yang dilakukan oleh pimpinan satuan Grup 2 Kopassus untuk mengatasi hambatan yang ada.

Setelah melakukan penelitian dengan melakukan wawancara dan menganalisis tentang pelaksanaan kenaikan pangkat dan jabatan perwira di lingkungan Grup 2 Kopassus, dapat diketahui pelaksanaan pembinaan karier tersebut sudah sesuai dengan tujuan dan peraturan yang berlaku. Akan tetapi

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

permasalahan yang sering muncul adalah tertundanya pelaksanaan keputusan kenaikan pangkat dan jabatan dikarenakan perwira yang bersangkutan sedang menjalani sanksi administrasi dari pelanggaran yang ia perbuat, selain itu belum adanya surat perintah untuk menduduki suatu jabatan yang dipromosikan sehingga tertundanya kenaikan pangkat perwira tersebut. Selain itu tidak lulusnya seorang perwira dalam menjalani pendidikan menjadi pertimbangan utama untuk melaksanakan kenaikan pangkat dan jabatannya. Untuk mengatasi permasalahan ini diadakannya pembinaan personel meliputi pembinaan kesejahteraan, pembinaan mental, dan pembinaan moril.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pembangunan pada hakekatnya adalah kesadaran atau keinsyafan untuk melakukan kegiatan memperbaiki, mendirikan bahkan menumbuhkan serta meningkatkan daya upaya yang mengarah kepada keadaan yang lebih baik dengan dilandasi oleh semangat, kemauan dan tekad yang tinggi, bertujuan untuk melakukan kegiatan-kegiatan bersifat memperbaiki dan meningkatkan kesejahteraan rakyat Indonesia pada umumnya. Tujuan tersebut baru dapat dicapai apabila pembangunan nasional dilaksanakan secara menyeluruh dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya bukan manusia, serta pelaksanaan pembangunan disegala bidang, terencana, terarah, bertahap dan berkesinambungan.

Pembangunan sumber daya manusia merupakan suatu permasalahan yang dihadapi oleh Negara maju maupun negara berkembang. Pelaksanaan hukum dibidang kepegawaian yang berperadapan modern, demokratis, adil, dan bermoral tinggi, sangat diperlukan bagi Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyeleggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan diperlukan Pegawai Negeri yang berprofesional, bertanggungjawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan prestasi kerja dan karier.

Dalam teori hukum Kepegawaian, untuk menentukan status seorang Pegawai negeri dipergunakan 2 (dua) macam kriteria, yaitu:

1. Berdasarkan adanya hubungan dinas publik, yaitu manakalah seorang mengikatkan diri untuk tunduk pada pemerintah dan melakukan jabatan atau tugas tertentu.
2. Berdasarkan pengangkatan (*aanstelling)*, yaitu diangkat melalui suatu surat keputusan (*beschikking*) guna ditetapkan secara sah sebagai Pegawai Negeri.

Jika dikaitkan dengan teori tersebut, Undang-undang kepegawaian terlihat cenderung menggunakan ke-2 kriteria tersebut sekaligus dalam menentukan status kedudukan seseorang sebagai pegawai negeri.[1]

Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negara atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[2]

Menurut pasal 2 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, bahwa pegawai negeri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, Anggota Tentara Nasional Indonesia, dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Ke tiga bentuk aparatur Negara tersebut memiliki peran, fungsi dan tugas masing-masing. Klasifikasi aparatur Negara beserta peran, fungsi dan tugasnya tersebut dimaksudkan untuk memaksimalkan keberadaan aparatur Negara sebagai abdi masyarakat.

---

[1] W. Riawan Tjandra Hukum Administrasi Negara Universitas Atmajaya Yogyakarta 2008. hlm.150

[2] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 *tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*, 2008, Wacana intelektual, hlm. 13.

Kebijakan Manajemen Pegawai Negeri berada ditangan Presiden. Kebijakan yang dimaksud mencakup penetapan norma, standar, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban dan kedudukan hukum. Presiden dibantu Komisi Kepegawaian untuk mengatur tentang Pegawai Negeri. Komisi Kepegawaian membantu Presiden dalam:

1. Merumuskan kebijakan umum kepegawaian
2. Merumuskan kebijakan penggajian dan kesejahteraan
3. Memberikan pertimbangan dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural tertentu yang menjadi wewenang presiden. [3]

"Untuk kepentingan pelaksanaan tugas kedinasan dan dalam rangka pembinaan Pegawai Negeri Sipil dapat diadakan perpindahan jabatan, tugas, dan/atau wilayah kerja." (Pasal 22 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999).

Pemindahan jabatan atau yang lebih dikenal dengan mutasi merupakan suatu aktifitas rutin dari sebuah organisasi untuk melaksanakan prinsip *The Right Man in The Right Place* atau orang yang tepat pada tempat yang tepat. Untuk memenuhi prinsip tersebut, juga dilakukan kenaikan pangkat dan jabatan sebagai wujud pembinaan karier pegawai negeri agar pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien.

Undang-undang nomor 43 tahun 1999 tidak memebahas mengenai ketentuan selain Pegawai Negeri Sipil, meskipun TNI dan POLRI termasuk dalam kategori Pegawai Negeri. Meskipun demikian, mutasi dan kenaikan pangkat serta

[3] Ibid. Hlm 254

jabatan juga terjadi di tubuh TNI. Hal ini tercantum dalam pasal 42 Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia yang berbunyi sebagai berikut :

"Setiap prajurit memperoleh kesempatan untuk mendapat kenaikan pangkat dan/atau jabatan berdasarkan prestasinya, sesuai dengan pola karier yang berlaku dengan mempertimbangkan kepentingan TNI dan memenuhi persyaratan yang ditentukan."

Dalam TNI tidak terdapat undang-undang khusus yang mengatur mengenai jabatan dan kepangkatan, tetapi melalui surat Keputusan Panglima TNI Nomor Skep / 188 / V / 2005 tanggal 13 Mei 2005 tentang Petunjuk Induk Penggunaan Prajurit TNI yang digunakan sebagai dasar lahirnya Buku Petunjuk Administrasi tentang Pembinaan Karier Perwira yang disahkan melalui Keputusan KASAD Nomor Skep / 441 / XI / 2006 tanggal 20 Nopember 2006, kemudian buku ini yang digunakan sebagai pedoman pengelolaan dan pembinaan karier perwira TNI.

Kenaikan pangkat dan jabatan merupakan salah satu bentuk pembinaan karier anggota TNI sebagai wujud dinamika organisasi untuk mencapai dan memenuhi norma-norma jabatan, kepangkatan, pendidikan dan tugas anggota TNI.

Keberhasilan pelaksanaan tugas secara keseluruhan, baik mutu, efektifitas dan efisiensi kinerja, sangat dipengaruhi oleh kemampuan setiap personel yang mewakili organisasi, dalam hal ini kemampuan perwira dalam menjalankan perannya di organisasi TNI. Perwira berperan sebagai pemimpin, pemikir,

pemrakarsa, penggerak, penentu dan penanggungjawab keberhasilan tugas.[4] Untuk memperoleh kualitas perwira yang diharapkan dan dapat menjalankan perannya, diperlukan pembinaan karier yang terencana, terarah, dan berlanjut serta memberikan kemungkinan pengembangan karier yang seluas-luasnya.

Terlepas dari itu tujuan dari upaya pendayagunaan TNI sebagai aparatur Negara seperti disebut diatas adalah untuk meningkatan semangat kerja dan penyempurnaan struktur organisasi. Diantara kedua tujuan tersebut, tujuan pertama selama ini diberi penekanan yang lebih besar. Asumsinya adalah dengan semangat kerja yang meningkat, diharapkan produktivitas anggota TNI akan meningkat pula sehingga pelayanan yang mereka berikan kepada masyarakat maupun sesama organisasi pemerintah akan semakin baik.

Semangat kerja seorang Pegawai dipandang berhubungan erat dengan penghasilan yang diterimanya. Dikatakan bahwa tujuan utama seorang bekerja sebagai Pegawai adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika kebutuhan terpenuhi, maka semangat kerja akan tinggi sehingga prestasi dan produktivitasnyapun meningkat pula.

Semangat kerja juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan fisik perkantoran, *job description*, keterbukaan Pemerintah dan iklim organisasi yang menyenangkan disamping faktor kehidupan pegawai tersebut. Kinerja pegawai khususnya anggota TNI dapat menurun apabila pihak atasan tidak memperhatikan kepentingan para bawahan. Hal ini akan mempengaruhi pelaksanaan tugas anggota TNI yang dapat mengarah pada terjadinya pelanggaran-pelanggaran.

[4] Buku Petunjuk Administrasi tentang Pembinaan Karier Pewira.

Kaitannya dengan hal tersebut, maka pendayagunaan aparatur negara harus terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan profesional dan kesejahteraan aparat sebagai penunjang pelaksanaan tugas.

Bertitik tolak dari uraian tersebut, penulis mengambil judul ***"Pelaksanaan Pasal 42 Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 Tentang Tentara Nasional Indonesia Terkait Dengan Kenaikan Pangkat Dan Jabatan Bagi Perwira Tentara Nasional Indonesia Dalam Rangka Meningkatkan Kinerjanya***"

(Studi pada Satuan Grup 2 Komando Pasukan Khusus / Kopassus)

B. RUMUSAN MASALAH

Dari uraian diatas dapat ditarik permasalahan pokok sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan kenaikan pangkat dan jabatan pada TNI khususnya pada Komando Pasukan Khusus (Kopassus) berdasarkan Pasal 42 Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 Tentang Tentara Nasional Indonesia ?
2. Apa hambatan yang dihadapi satuan Grup 2 Kopassus dalam pelaksanaan kenaikan pangkat dan jabatan serta bagaimana solusinya?

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan yang dicapai dalam penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan kenaikan pangkat dan jabatan di struktur TNI khususnya Grup 2 Komando Pasukan Khusus (Kopassus).
2. Untuk mengetahui, menemukan dan menganalisis hambatan-hambatan pada pelaksanan kenaikan pangkat dan jabatan.

D. MANFAAT PENELITIAN

Adapun hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Secara Teoritis

Bermanfaat untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan pelaksanaan hukum kepegawaian.

2. Secara Praktis

a. Pegawai Negeri

Sebagai bahan pembinaan untuk mewujudkan tercapainya pemenuhan norma-norma jabatan, kepangkatan dan pendidikan yang tepat.

b. Instansi

Sebagai bahan pertimbangan menentukan kebijakan pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan kinerja anggota TNI.

c. Perwira Tentara Nasional Indonesia

Sebagai bahan pengetahuan untuk meningkatkan kinerjanya dan menghindari hal-hal yang dapat merugikan karier perwira TNI.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

Penulisan skripsi ini disusun dalam empat bab, dimana setiap bab menguraikan tentang pokok bahasan dari materi yang dikaji serta diperjelas lagi dalam beberapa sub bab. Sistematika dalam penulisan hukum meliputi:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini, penulis menguraikan secara umum yaitu latar belakang penelitan, perumusan masalah yang merupakan batasan permasalahan yang dikaji atau dibahas, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Dalam Bab II penulis menguraikan secara umum tentang kajian pustaka atau tinjauan teori yang digunakan sebagai dasar argumentasi. Sumber-sumber bacaan, karya ilmiah, dokumen-dokumen yang dipandang perlu sebagai dasar argumen dari para ahli untuk melengkapi kebenaran dari penelitian ini, yang

dirangkum dan berisi jawaban sementara (hipotesis). Bab ini meninjau mengenai kenaikan pangkat dan jabtan dalam hal ini anggota TNI, ketentuan-ketentuan tentang kenaika pangkat dan jabatan itu sendiri, serta pustaka lain yang relevan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai jenis metode pendekatan yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian, lokasi penelitian yang ditunjuk oleh peneliti, jenis dan sumber data di dapat dan digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian, teknik pengumpulan data, populasi, sampel serta proses analisis data yang digunakan oleh peneliti dan definisi operasional.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai pembahasan atas permasalahan yang dikaji oleh penulis, yaitu tentang pelaksanaan kenaikan pangkat dan jabatan bagi perwira TNI dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan kesimpulan dari seluruh hasil dalam bab sebelumnya saran maupun rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi semua pihak, khususnya pihak-pihak yang berkepentingan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tentang Pegawai Negeri

1. Pengertian Pegawai Negeri

Dalam pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang - Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menyebutkan :

Pegawai Negeri adalah warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlak[5]

Di atas tercantum istilah pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat dan atau memberhentikan Pegawai Negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut kamus umum Bahasa Indonesia, kata pegawai berarti: "orang yang bekerja pada Pemerintah (perusahaan dan sebagainya)." Sedangkan "negeri" berarti "negara" atau "pemerintah."[6]

---

[5] Ny. A. Siti Soetami. Hukum Administrasi Negara .Penerbit Universitas Diponegoro.Semarang .1997 .Hlm. 38

[6] W.J.S. Poerwadarminta.Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta. Balai Pustaka.2006

Jadi pegawai negeri adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.[7] Di dalam ketentuan perundangan yang pernah berlaku pengertian pegawai negeri tidak dibuat dalam suatu rumusan yang berlaku umum, tetapi hanya merupakan suatu rumusan yang khusus berlaku dalam hubungan dengan peraturan yang bersangkutan.

2. Jenis dan Kedudukan Pegawai Negeri

Sesuai Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pegawai Negeri terdiri dari :

a. Pegawai Negeri Sipil
b. Tentara Nasional Indonesia
c. Anggota Kepolisian Republik Indonesia

Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan Negara. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama sekali tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara yang pada pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan pegawai negeri.[8] Dalam kedudukan dan tugas, Pegawai Negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk menjamin netralitas Pegawai

[7] Rozali Abdullah. Dalam Bukunya Hukum Kepegawaian,Penerbit Rajawali.Jakarta.1986. Hlm. 13,14.
[8] Hartini Sri,. dan Hj. Setiajeng Kadarsih. Hukum Kepegawaian. Sinar Grafika. Jakarta. 2008. Hlm 38.

Negeri, Pegawai Negeri dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

3. Kewajiban Pegawai Negeri

Kewajiban pegawai negeri adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Kewajiban Pegawai Negeri dibagi dalam tiga golongan, yaitu [9]:

a. Kewajiban yang ada hubungannya dengan suatu jabatan
b. Kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan, melainkan dengan keduudkannya sebagai pegawai negeri pada umumnya
c. Kewajiban-kewajiban lain.

Setiap Pegawai Negeri wajib setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia. Untuk menjunjung tinggi kedudukan Pegawai Negeri, diperlukan elemen-elemen penunjang kewajiban meliputi kesetiaan, ketaatan, pengabdian, kesadaran, tanggung jawab, jujur, tertib, bersemangat dengan memegang rahasia Negara dan melaksanakan tugas kedinasan.

4. Hak Pegawai Negeri

Dasar dari adanya hak adalah manusia mempunyai kebutuhan yang merupakn pemacu bagi dirinya untuk memenuhi kebutuhannya, seperti bekerja untuk memperoleh uang bagi pemenuhan kebutahan.

[9] Sastra Djatmika dan Marsono. Op. cit, hlm 103.

Manusia dalam kajian ekonomi disebut sebagi sumber daya karena memiliki kecerdasan. Melalui kecerdasan yang semakin meningkat mengakibatkan manusia dikatakan sebagai *homo sapiens, homo politicus,* dan *homo ekonomicus* dan dalam kajian yang kebih mendalam dapat dikatakan pula manusia adlah *zoon politicon*. Berdasarkan perkembangan dunia modern, dalam prosesnya setiap individu akan berinteraksi dalam masyarakat yang semakin luas dan perkembangan berikutnya adalah dimulainya konsep organisasi yang melingkupi bidang pemerintahan, sehingga manusia dapat dikatan sebagai homo admistraticus dan organization.[10]

Maka dari itu Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggungjawabnya. Gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraannya. Gaji Pegawai Negeri yang adil dan layak, ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.[11] Disamping itu juga mendapatkan hak untuk cuti, hak perawatan, tunjangan dan uang duka, serta hak atas pensiun.

5. Formasi

Untuk menetapkan formasi ini diperlukan bahan untuk mengatur formasi itu sendiri, yaitu yang disebut dengan analisa kebutuhan pegawai negeri sipil. Yang dimaksudkan dengan analisa kebutuhan pegawai negeri sipil ialah suatu proses analisa seara logis dan teratur dari segala faktor-faktor yang ditentukan untuk dapat

[10] Sondang P. Siagian, op, cit, hlm 9-10.
[11] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 *tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.*

menentukan jumlah dan sususnan pangkat seara kualitas pegaai negeri sipil yang diperlukan oleh satuan organisasi Negara sehingga mampu melaksanakan tugasnya secara berdaya guna, berhasil guna, dan berkelanjutan. Perlu diketahui disini bahwa tujuan diadakan analisa kebutuhan pegawai negeri sipil adalah salah satu usaha dan cara agar setiap PNS yang ada pada setiap satuan organisasi negeri mempunyai pekerjaan tertentu dan jelas.

Formasi untuk masing-masing satuan organisasi Negara disusun berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan formasi tersebut, faktor-faktor tersebut ada 7, adalah :

a. Jenis Pekerjaan . Yang dimaksud dengan jenis pekerjaan ialah macam-macam pekerjaan yang haus dilakukan oleh suatu satuan organisasi dalam melaksanakan tugas pokonya.
b. Sifat Pekerjaan. Yang dimaksud dengan sifat pekerjaan ialah dengan melihat sifat dari pekerjaan itu adlah berpengaruh dalam menetapkan formasi.
c. Perkiraan Beban Kerja dan Kapasitas Seorang PNS dalam jangka waktu tertentu. Yang dimaksud dengan beban kerja adlah frekuensi rata-rata masing-masing jenis pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, dan untuk memperkirakan beban kerja dari suatu satuan organisasi dapat dilakukan berdasarkan perhitungan atau berdasarkan pengalaman.

d. Prinsip Pelaksanaan Pekerjaan. Yang dimaksud dengan prinsip pelaksanaan perkerjaan ialah prinsip apa yang akan digunakan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

e. Jenjang dan Jumlah Pangkat dan Jabatan yang Tersedia dalam Satuan Organisasi yang Bersangkutan. Yang dimaksud dengan jenjang, jumlah pangkat dan jabatan yang tersedia ialah jenjang, jumlah pangkat dan jabatan yang seharusnya ada dalam suatu satuan organisasi.

f. Peralatan yang Tersedia. Yang dimaksud dengan peralatan yang tersedia ialah peralatan yang tersedia atau diperkirakan akan tersedia dalam rangka melaksanakan tugas pokok dari suatu satuan organisasi, karena hal ini sangat mmepengaruhi penentuan jumlah pegawai yang diperlukan.

g. Kemampuan Keuangan Negara. Yang dimaksud dengan kemampuan keuangan Negara ialah kemampuan keuangan Negara untuk membiayai tugas pemerintahan dan tugas pembangunan dalam jangka waktu tertentu.

6. Pengadaan

Pengadaan pegawai negeri sipil adalah kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong, mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, sampai dengan pengangkatan. Setidak-tidaknya ada dua sebab sehingga suatu satuan organisasi Negara mempunyai lowongan formasi, yaitu:

a. Adanya Pegawai Negeri sipil yang berhenti, dikarenakan telah sampai pada batas usia pensiun atau karena meninggal dunia,
b. Adanya perluasan organisasi

7. Pengangkatan

Proses pengangkatan seseorang menjadi pegawai negeri sipil ini melalui tahap-tahap, yaitu[12] :

a. Masa percobaan

Masa percobaan adlah masa yang harus dilalui oleh setiap calon Pegawai Negeri Sipil, sebelum diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Lamanya masa percobaab adalah sekurang-kurangnya adlah 1 tahun dan paling lama 2 tahun, dan masa percobaan ini dihitung mulai tanggal berlakunya SK pengangkatan sebagai calon Pegawai Negeri Sipil. Calon Pegawai Negeri sipil yang secara nyata telah melaksanakan tugasnya yaitu berdasarkan surat pernyataan dengan surat pernyataan atasan langsung, berhak mendapat gaji.

b. Pengangkatan sebagai Pegaai Negeri Sipil

Calon Pegawai Negeri Sipil ynag telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan, segera diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil dengan pangkat tertentu dengan

[12] Triatmodjo, Sudibyo. Hukum Kepegawaian. Balai Aksara. Jakarta. 1983. Hlm 57.

ketentuan yang berlaku. Syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah :

1) Telah menunjukan kesetiaan dan ketaatan penuh kepada Pancasila, UUD 1945, dan Pemerintah.
2) Menunjukan sikap dan budi pekerti yang baik
3) Menunjukan kecakapan dalam melakukan tugas
4) Memenuhi syarat kesehatan jasmani dan rohani menjadi Pegawai Negeri Sipil.

c. Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil

Sumpah/janji yang diucapkan Calon Pegawai Negeri Sipil adalah salah satu usaha untuk menjamin pelaksanaan tugas kedinasannya dilakukan secara iklas, jujur, dan bertanggung jawab. Arti penting sumpah/janji itu adalah suatu kesanggupan untuk mentaati keharusan atau untuk tidak melakukan larangan yang ditentukan, serta diikrarkan di hadapan atasan yang berwenang menurut agama atau kepercayaan Tuhan Yang Maha Esa.

8. Kepangkatan

Penentuan pangkat yang pertama kali yang ditetapkan bersamaan dengan pangangkatan seseorang menjadi Pegawai Negeri Sipil, sedangkan penentuan pangkat selanjutnya ditentukan dengan cara kenaikan pangkat. Kenaikan pangkat merupakan penghargaan yang diberikan atas pengabdian Pegaai Negeri Sipil yang bersangkutan terhadap Negara, serta dimaksudkan untuk mendorong Pegawai

Negeri Sipil untuk meningkatkan pengabdiannya. Disamping itu karena kenaikan pangkat merupakan penghargaan, maka harus dipilih siapa yang tepat menerima penghargaan tersebut serta pemberian penghargaan tepat pada waktunya, hal ini dapat menaikkan moril seseorang. Makin tinggi pangkat, maka makin terbatas jumlah pangkat tersebut dengan sendirinya jumlah Pegawai Negeri Sipil yang kemungkinan dapat mencapai pangkat tertinggi makin terbatas pula.[13]

a. Kenaikan Pangkat Reguler.

   Kenaikan pangkat yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil di mana telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan tanpa memperhatikan jabatan yang dipangkunya. Kenaikan pangkat regular ini diberikan apabila telah empat tahun mengemban pangkat tersebut dan lima tahun dalam pangkat yang dimilikinya dengan penilaian pelaksanaan pekerjaan bernilai cukup dalam tahun terakhir.

b. Kenaikan Pangkat Pilihan

   Yang dimaksudkan kenaikan pangkat pilihan ialah kenaikan pangkat yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu. Kenaikan pangkat ini diberikan dalam batas-batas jenjang pangkat yang ditentukan untuk

[13] Sumarlin DR., J.B., jawaban Pemerintah atas Pandangan Umum Fraksi-fraksi di DPR RI mengenai RUU tentang Kepegawaian, 19 September 1974.

jabatan yang bersangkutan serta telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.

c. Kenaikan Pangkat Istimewa

Pemberian pangkat ini dimaksudkan sebagai dorongan perangsang bagi Pegawai Negeri Sipil untuk disamping melaksanakan tugas rutin dengan baik, juga berusaha untuk menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi Negara tanpa terikat pada jabatan dan ketentuan ujian dinas.

9. Jabatan

Jabatan adalah kedudukan yang menunjukan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka susunan suatu satuan organisasi, pengertian jabatan ditinjau dari dua sudut, yaitu[14] :

a. Sudut struktural, ialah jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi, seperti sekretaris jendral, direktur, kepala seksi.

b. Sudut fungsional, ialah jabatan yang ditinjau dari sudut fungsinya dalam suatu satuan organisasi, seperti peneliti, dosen, dokter ahli, dan lain-lain.

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipi dalam suatu jabatan tertentu harus didasarkan pada prestasi kerja, disiplin kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman, dapat dipercaya, serta syarat-syarat objektif

[14] Koesoemahatmadja Djenal Hoesen. Pokok-pokok Hukum Tata Usaha Negara, Alumni, 1979, Bandung. Hlm 193.

lainnya. Dalam sistem pembinaan karier yang sehat selalu ada pengkaitan yang erat antara jabatan dan pangkat, artinya seseorang Pegawai negeri yang ditempatkan untuk menduduki suatu jabatan haruslah mempunyai pangkat yang sesuai dengan jabatan itu.

10. Pendidikan dan latihan

Yang dimaksid dengan pendidikan dan latihan adalah pendidikan dan latihan yang terdiri dari berbagai tingkat, disesuaikan dengan kualifikasi yang diperlukan untk memelihara kontinuitas pembinaan aparatur pemerintah, dan diselenggarakan bagi Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan kemampuan jabatan yang sama, dan atau perpindahan jabatan yang setingkat serat persiapan bagi mereka yang akan dipromosikan ke jenjang golongan kepangkatan atau jabatan yang setingkat lebih tinggi.

Tujuan diadakan pendidikan dan latihan ini ialah untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan kepribadian guna memenuhi persyaratan jabatan struktural dan pekerjaannya.

B. Tentara Nasional Indonesia

Tentara Nasional Indonesia, yaitu tentara yang anggotanya berasal dari Warga Negara Indonesia, bertugas menegakkan Negara Kesatuan Republik Indonesia dan tidak mengenal menyerah dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya. Disamping itu bertugas demi kepentingan negara di atas kepentingan daerah, suku, ras, dan golongan agama.

Terbentuk dari rakyat yang terlatih, terdidik, diperlengkapi secara baik, tidak berpolitik praktis, tidak berbisnis, dan dijamin kesejahteraannya, serta mengikuti kebijakan politik negara yang menganut prinsip demokrasi, supremasi sipil, hak asasi manusia, ketentuan hukum nasional, dan hukum internasional yang telah diratifikasi.[15]

Tentara tidak berpolitik praktis dalam arti bahwa tentara hanya mengikuti politik negara, dengan mengutamakan prinsip demokrasi, supremasi sipil, hak asasi manusia, ketentuan hukum nasional, dan ketentuan hukum internasional yang telah diratifikasi. Yang dimaksud dengan supremasi sipil adalah kekuasaan politik yang dimiliki atau melekat pada pemimpin negara yang dipilih rakyat melalui hasil pemilihan umum sesuai dengan asas demokrasi. Supremasi sipil dalam hubungannya dengan TNI berarti bahwa TNI tunduk pada setiap kebijakan dan keputusan politik yang ditetapkan Presiden melalui proses mekanisme ketatanegaraan.

1. Peran Tentara Nasional Indonesia

TNI berperan sebagai alat negara di bidang pertahanan, dimana dalam menjalankan tugasnya berdasarkan kebijakan dan keputusan politik negara. Yang dimaksud dengan kebijakan dan keputusan politik negara adalah kebijakan politik pemerintah bersama-sama Dewan Perwakilan Rakyat yang dirumuskan melalui mekanisme hubungan kerja antara pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat, seperti rapat konsultasi dan rapat kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

[15] Pasal 2 Undang-undang Nomor 34 tahun 2004 Tentang Tentara Nasional Indonesia.

2. Syarat Menjadi Tentara Nasional Indonesia

Persyaratan umum untuk menjadi anggota TNI, adalah :

a. Warga Negara Indonesia.
b. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
c. Setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
d. Pada saat dilantik menjadi prajurit berumur paling rendah 18 tahun
e. Tidak memiliki catatan kriminal yang dikeluarkan secara tertulis oleh Kepolosian Negara Republik Indonesia
f. Sehat jasmani dan rohani
g. Tidak sedang kehilangan hak menjadi prajurit berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap
h. Lulus pendidikan pertama untuk membentuk prajurit siswa menjadi anggota TNI
i. Persyaratan lain sesuai dengan keperluan

3. Fungsi Tentara Nasional Indonesia

Dalam undang-undang nomor 34 tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia, TNI merupakan komponen utama sistem pertahanan negara yang memiliki fungsi sebagai berikut:

a. Penangkal terhadap setiap bentuk ancaman militer dan ancaman bersenjata dari luar dan dalam negeri terhadap kedaulatan, keutuhan wilayah, dan keselamatan bangsa
b. Penindak terhadap setiap bentuk ancaman
c. Pemulih terhadap kondisi keamanan negara yang terganggu akibat kekacauan keamanan

4. Tugas Tentara Nasional Indonesia

Tugas pokok TNI adalah menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara. Tugas tersebut terlaksana sesuai dengan kebijakan dan keputusan politik Negara.

Tugas pokok sebagaimana dimaksud di atas dilakukan dengan:
a. operasi militer untuk perang;
b. operasi militer selain perang, yaitu untuk:
    1) mengatasi gerakan separatis bersenjata;
    2) mengatasi pemberontakan bersenjata;
    3) mengatasi aksi terorisme;
    4) mengamankan wilayah perbatasan;
    5) mengamankan objek vital nasional yang bersifat strategis;
    6) melaksanakan tugas perdamaian dunia sesuai dengan kebijakan politik luar negeri;
    7) mengamankan Presiden dan Wakil Presiden beserta keluarganya;
    8) memberdayakan wilayah pertahanan dan kekuatan pendukungnya secara dini sesuai dengan sistem pertahanan semesta;
    9) membantu tugas pemerintahan di daerah;
    10) membantu Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam rangka tugas keamanan dan ketertiban masyarakat yang diatur dalam undang-undang;
    11) membantu mengamankan tamu negara setingkat kepala negara dan perwakilan pemerintah asing yang sedang berada di Indonesia;

12) membantu menanggulangi akibat bencana alam, pengungsian, dan pemberian bantuan kemanusiaan;
13) membantu pencarian dan pertolongan dalam kecelakaan (search and rescue); serta
14) membantu pemerintah dalam pengamanan pelayaran dan penerbangan terhadap pembajakan, perompakan, dan penyelundupan.[16]

C. Pemindahan Jabatan

Pemindahan jabatan atau yang lebih dikenal dengan kata mutasi sudah sangat dikenal dilingkungan Pegawai Negeri. Mutasi merupakan kegiatan memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.[17] Mutasi atau pemindahan merupakan suatu aktifitas rutin dari sebuah organisasi untuk melaksanakan prinsip *The Right Man in The Right Place* atau orang yang tepat pada tempat yang tepat. Dengan demikian mutasi dijalankan agar pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan lebih efisien.

Mutasi dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, adalah " Pemindahan, dan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam pangkat dan jabatan-jabatan tertentu, yang didasarkan atas prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang telah ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat-syarat lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan." Sedangkan untuk lebih menjamin objektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan

[16] Pasal 7 Ayat 2 Undang-undang Nomor 34 tahun 2004 Tentang Tentara Nasional Indonesia
[17] Tutorial Kuliah Online. mutasi-kepegawaian-menurut-undang.html

dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan suatu penilaian terhadap prestasi kerja.

1. Promosi

Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta). Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi.

Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen organisasi sehingga mereka akan menghasilkan produktifitas kerja yang tinggi serta akan mempertinggi loyalita (kesetiaan) pada tempat dimana pegawai tersebut bekerja.

2. Demosi

Demosi adalah penurunan jabatan dalam suatu instansi yang biasa dikarenakan oleh berbagai hal, contohnya adalah keteledoran dalam bekerja. Demosi merupakan suatu hal yang sangat dihindari oleh setiap pegawai karena dapat menurunkan status, jabatan, dan gaji.[18]

3. Tujuan Pemindahan Jabatan Dalam Sistem Penyelenggaraan Kepegawaian

a. Sebagai sarana evaluasi penugasan pejabat

[18] Wexly Kenneth & Yelk Gans. Perilaku organisasi dan psikologi personalia, Rineka cipta. 1992.

Mutasi adalah alat yang penting dan efisien bagi pimpinan kantor untuk melakukan penilaian terhadap pejabatnya, apakah kinerja yang bersangkutan meningkat atau menurun dari jabatan lainnya yang pernah dipegangnya. Dari evaluasi ini pimpinan kantor akan mengetahui kecocokan jabatan yang paling tepat untuk diberikan kepada stafnya, sesuai dengan disiplin ilmu, keterampilan, dan karakter yang dimiliki. Dengan demikian, pimpinan dapat menempatkan pejabatnya pada jabatan yang paling tepat sesuai dengan kemampuannya (*The right man on the right place).* Tanpa melakukan mutasi atau pemindahan jabatan, maka pimpinan unit kerja tentu tidak akan pernah tahu kemampuan dan kinerja pejabatnya.

b. Sebagai sarana meningkatkan produktivitas kerja.

Melalui mutasi, pimpinan unit kerja akan tahu keunggulan dan kelemahan kinerja pejabatnya. Dari evaluasi/penilaian atas keunggulan dan kelemahan ini, maka pimpinan dapat menempatkan stafnya dalam jabatan yang tepat. Dengan demikian, produktivitas kerja yang bersangkutan akan maksimal pada jabatan barunya, dan pada gilirannya kantor akan mendapatkan manfaat berupa meningkatnya produksi (out come).

c. Sebagai sarana pembinaan Pegawai Negeri

Manfaat lain bagi kedinasan, mutasi dapat dijadikan sebagai alat untuk membina pegawai. Sebagai contoh, pejabat yang ditempatkan pada jabatan tertentu ternyata telah sering melakukan

kesalahan, maka pimpinan dapat melakukan pembinaan dengan memindahkan yang bersangkutan pada jabatan lain.

d. Sebagai sarana untuk memperkokoh persatuan dan kesatuan bangsa (Re. psl. 99 PP Nomor 100 tahun 2000)

Mutasi dapat dipergunakan pula sebagai sarana memperkokoh NKRI. Pelaksanaannya dilakukan dengan memberikan kemungkinan untuk memindahkan pejabat dari satu daerah ke daerah lainnya di seluruh NKRI. Misalnya pejabat Bappeda Provinsi Papua dipindahkan ke Provinsi Riau, atau pejabat Kabupaten Tangerang ke jabatan tertentu di Provinsi Sulawesi Utara dan sebagainya. Melalui cara ini, maka para pejabat terikat dalam rasa persatuan dan kesatuan kerja dalam bingkai NKRI.[19]

4. Manfaat Pemindahan Jabatan Bagi Pegawai Negeri

a. Memperluas pengalaman dan kemampuan

Dengan banyaknya perpindahan jabatan yang dialami oleh pegawai, maka dapat dipastikan yang bersangkutan akan memiliki banyak pengalaman. Pengalaman tersebut, diharapkan akan meningkatkan kemampuan baik pengetahuan (knowledge) maupun keterampilan (skill).

b. Menghilangkan hambatan psikologis pejabat

[19] Sumarwoto. Makalah "Rotasi dan Mutasi Pejabat Sebagai Sarana Pembinaan dan Pengembangan Karier Pegawai"

Mutasi akan dapat memberikan kesegaran baru bagi pejabat. Rasa jenuh dan depresi yang menghimpit karena terlalu lama bekerja pada jabatan tertentu diharapkan akan hilang, setelah dilakukan mutasi. Suasana kerja baru diharapkan dapat memicu motivasi untuk maju dan mendatangkan tingkat produktivitas kerja yang lebih baik lagi. Tantangan-tantangan baru dari tugas di jabatan baru, diharapkan akan mendorong yang bersangkutan untuk bekerja lebih giat lagi.[20]

[20] Sumarwoto. Makalah "Rotasi dan Mutasi Pejabat Sebagai Sarana Pembinaan dan Pengembangan Karier Pegawai"

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan

Penelitian ini adalah penelitian empiris dengan menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis yaitu pendekatan yang mengkaji persepsi dan perilaku hukum orang (manusia dan badan hukum) dan masyarakat serta efektivitas berlakunya hukum positif di masyarakat.[21] Pendekatan ini dibatasi hanya dalam lingkup Satuan Grup 2 Komando Pasukan Khusus. Pendekatan yuridis sosiologis digunakan untuk mengkaji masalah yang terjadi di masyarakat atau penerapannya dalam kenyataan kemudian mengkaitkannya dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam penelitian ini aspek hukum yang dikaji adalah kajian hukum tentang Pelaksanaan Kenaikan Pangkat dan Jabatan Perwira Tentara Nasional Indonesia Bedasarkan Pasal 42 Undang-Undang Nomor 34 Tentang Tentara Nasional Indonesia.

B. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian yang digunakan penulis untuk menyusun penelitian ini supaya mendapatkan data yang akurat yaitu di kesatuan Grup 2 Komando Pasukan Khusus, Kartasura, Sukoharjo, Surakarta. Alasan pemilihan lokasi penelitian tersebut karena kesatuan Grup 2 Komando

[21] Herman Suryokumoro. dkk 2008. *Pedoman Penulisan*. FH Unibraw. Malang. hlm. 3

Pasukan Khusus merupakan pasukan khusus yang dimiliki TNI AD dan merupakan salah satu instansi pemerintah yang menjalankan kebijakan kenaikan pangkat dan jabatan sebagai pembinaan dan pengembangan karier anggota TNI.

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

   Dalam penelitian ini, terbagi dalam dua jenis data yaitu:

   a. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek kegiatan atau penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau alat pengambil data yang langsung pada subyek sebagai suatu informasi yang dicari.[22] Data ini merupakan data yang diperoleh secara langsung dari Satuan Grup 2 Komando Pasukan Khusus.

   b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain atau sumber lain secara tidak langsung oleh penulis dari subyek penelitian. Data sekunder yang diperoleh berasal dari referensi buku-buku kepustakaan atau sumber-sumber yang berhubungan dengan topik yaitu mengenai kenaikan pangkat dan jabatan Pegawai Negeri, khususnya di Satuan Grup 2 Komando Pasukan Khusus.

2. Sumber Data

[22] Saifudin Aswar, *Metode Penelitian*, Pustaka Pelajar, Jakarta, 2003, hlm 91.

Dalam penelitian ini, terbagi dalam dua jenis sumber data, yaitu:

a. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari narasumber atau informan yang mengetahui dan berkompeten. Data primer ini dapat diperoleh melalui serangkaian kegiatan wawancara. Informan adalah orang yang dianggap mengetahui dengan baik dan benar mengenai masalah yang sedang diteliti. Menurut H. B. Sutopo "Dalam penelitian kualitatif, posisi sumber data manusia (narasumber) sangat penting peranannya sebagai individu yang memiliki informasinya". Dalam hal ini, data atau informasi diperoleh melaui wawancara terhadap pihak-pihak yang terkait dengan pelaksanaan kenikan pangkat dan jabatan perwira TNI. Pemilihan informan dalam penelitian ini dengan *purposive sampling* dimana peneliti akan memilih informan yang dapat dipercaya untuk menjadi sumber informasi dan diharapkan mengetahui secara mendetail. Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Seksi dan Perwira Seksi Personalia Satuan Grup 2 Komando Pasukan Khusus.

b. Data Sekunder adalah data yang digali dengan teknik studi kepustakaan, dimana akan mempelajari data dari kepustakaan yang bersumber pada bahan hukum yang berupa buku-buku, literature-literatur, peraturan perundang-undangan dan tulisan-tulisan yang berkaitan serta relevan dengan permasalahan yang diangkat.[23] Menurut H. B. Sutopo menjelaskan, "Dokumen dan arsip merupakan bahan tertulis yang berhubungan dengan suatu

[23] Bambang Sunggono. *Metode Penelitian Hukum*. Raja Grafindo Persada. 1996. hal 122

peristiwa atau aktivitas tertentu". Dalam hal ini yang termasuk data sekunder antara lain :

1) Undang-Undang Nomor 43Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
2) Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 Tentang Tentara Nasional Indonesia.
3) Data-data dan informasi lain yang menunjang penelitian ini.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilaksanakan langsung di lapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Wawancara

   Dalam penelitian ini digunakan teknik wawancara mendalam, artinya wawancara dilakukan dengan pertanyaan yang bersifat *open-ended*, dan *mengarah pada kedalaman informasi yang diperoleh.*[24] Wawancara ini sifatnya melebar, cara memperoleh informasi dengan malakukan tanya jawab secara tatap muka dan berkelanjutan untuk mendapatkan informasi yang tepat. Wawancara dilakukan pada waktu dan konteks yang dianggap tepat guna mendapat data yang dirinci dan melebar, serta dapat dilakukan secara berulang kali sesuai dengan

[24] H.B Sutopo. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Universitas Sebelas Maret. Surakarta. Hlm 59.

keperluan peneliti berkaitan dengan kejelasan masalah yang sedang ditelitinya.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yang dilakukan dengan mencatat dan mengambil sumber-sumber tertulis yang ada, baik berupa dokumen atau arsip. Dokumen atau arsip merupakan bahan tertulis yang bersangkutan dengan suatu peristiwa atau aktivitas tertentu.[25] Dokumentasi ini diperoleh dari dokumen-dokumen administratif, keputusan dan ketetapan resmi.

E. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda-benda, nilai atau peristiwa yang memiliki karakteristik tertentu dan dapat dijadikan sebagai sumber data penelitian.[26] Sehubungan dengan hal tersebut, maka populasi dalam skripsi ini meliputi anggota Satuan Grup 2 Kopassus yang mengetahui tentang topik penelitian ini mengenai Pelaksanaan Kenaikan Pangkat dan Jabatan Bagi Perwira Tentara Nasional Indonesia Berdasarkan Pasal 42 Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 Tentang Tentara Nasional Indonesia.

---

[25] H.B Sutopo. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Universitas Sebelas Maret. Surakarta. Hlm 54.

[26] Moleong. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya**.** Bandung, hlm. 45

2. Sampel

Sampel adalah suatu proses dalam memilih suatu bagian yang representative dari sebuah populasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *purposive sampling*, dimana sampel diambil dengan asumsi bahwa sampel yang terpilih mengetahui dan dapat menjawab masalah yang dijadikan sebagai kajian dalam penelitian.

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang terkait langsung dalam penelitian ini adalah :

a. Kepala seksi Personalia Grup 2 Kopassus
b. Perwira seksi Personalia Grup 2 Kopassus

F. Teknik Analisis Data

Untuk mempermudah pembahasan serta mendapatkan kesimpulan yang merupakan hasil dari penelitian dilapangan maka penulis menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu mengungkapkan suatu masalah atau peristiwa sebagaimana adanya dan meyandarkan kepada logika dalam bentuk uraian kalimat. Dimana penulis mendeskripsikan dan menganilisis data yang diperoleh dilapangan kemudian ditarik kesimpulan sesuai permasalahan yang dikaji, kemudian digambarkan secara rinci dan dianalisis sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.

G. Definisi Oprasional

1. Keniakan adalah aktifitas pemberian pangkat dan jabatan baru bagi anggota TNI karena yang bersangkutan diperlukan dalam jabatan tersebut, disesuaikan dengan pola pembinaan karier yang berlaku, baik untuk kepentingan organisasinya maupun bagi kepentingan kariernya.
2. Pemberhentian adalah aktifitas yang menandakan bahwa seorang anggota TNI telah habis masa tugasnya yang dapat dikarenakan pisah dari dinas keprajuritan, diperlukan dalam jabatan lain, dan tidak dapat melakukan tugas selama minimal 6 (enam) bulan berturut-turut.
3. Jabatan adalah suatu bentuk kepercayaan pimpinan kepada seorang anggota TNI yang mengakibatkan adanya tanggung jawab profesi bagi yang bersangkutan.
4. Pangkat adalah tingkat keabsahan wewenang dan tanggung jawab dalam hierarki keprajuritan yang didasarkan atas kualifikasi yang dimiliki seorang prajurit.
5. TNI adalah Tentara Nasional Indonesia yang bertugas demi kepentingan Negara.
6. Perwira TNI adalah warga Negara yang atas kemauan sendiri mengabdikan diri dalam dinas keprajuritan dengan menempuh pendidikan di Akademi Militer.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum lokasi penelitian

1. Kecamatan Kartasura

Kecamatan Kartasura merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. Didukung dengan luas wilayah 1923 ha, terdiri dari 12 kelurahan dengan jumlah penduduk mencapai 120.543 jiwa. Kartasura dapat dikatakan kota satelit bagi Surakarta atau Solo, karena merupakan sebuah area yang dikembangkan di kabupaten Sukoharjo. Meski merupakan suatu kecamatan di wilayah Kabupaten Sukoharjo, kecamatan ini secara ekonomi menjadi salah satu pengembangan kota Surakarta yang memiliki potensi antara lain pertanian tanaman pangan, industri, perdagangan, perhubungan, pemukiman/perumahan, dan pariwisata.

Secara goegrafis kecamatan Kartasura terletak pada 7°32’17” sampai 7°49’32” Lintang Selatan dan 110°42’06,79” sampai 110°57’33,7” Bujur Timur.

Batas wilayah dari kecamatam Kartasura adalah sebagai berikut:

Utara : Kecamatan Colomadu

Timur : Kota Surakarta

Selatan : Kecamatan Gatak

Barat : Kabupaten Boyolali

2. Gambaran Umum Satuan Grup 2 Kopassus

Grup 2 Kopassus adalah satuan setingkat Brigade (satuan militer yang memiliki jumlah prajurit 3.000-5.000 orang) yang merupakan bagian dari Komando Passukan Khusus, didirikan pada tahun 1962 dan terletak di Kartasura, Sukoharjo. Grup 2 kopassus merupakan unsur pendukung utama keamanan nasional, selain menjaga keamanan dan ketertiban Negara Indonesia, grup 2 Kopassus juga melaksanakan pemberdayaan wilayah dengan membangun kerjasama dengan masyarakat desa yang berada disekitar wilayah grup 2 Kopassus.

Grup 2 Kopassus di pimpin oleh seorang komandan grup yang berpangkat Kolonel. Untuk menjalankan tugas dan kewajibannya Komandan Grup di bantu oleh seorang wakil berpangkat Letkol dan 4 orang staf yang berpangkat Mayor. Masing-masing staf tersebut memiliki seorang perwira pelaksana berpangkat Kapten dan beberapa anggota.

Memiliki tugas utama menjaga keamanan Negara dan memiliki otoritas sendiri dalam menentukan kegiatan militer serta pembinaan personel di lingkungan Grup 2 Kopassus. Komandan Grup selaku pemimpin satuan bertanggung jawab langsung kepada Komandan Jendral Kopassus atas segala kegiatan militer dan pembinaan personel di satuannya. Dalam hal pembinaan personel dilakukan pengumpulan, pengelolaan dan pengendalian data pesonel, termasuk di dalamnya jumlah, kemampuan, kegiatan serta analisa data untuk penyusunan program kegiatan kerja. Juga melakukan pelaksanaan, pengawasan, pengendalian serta evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan

kegiatan militer dan pembinaan personel termasuk dalam hal pengiriman personel untuk tugas, latihan rutin dan sidang kenaikan pangkat serta jabatan.

a. Sejarah berdirinya Kopassus

Komando Pasukan Khusus yang disingkat menjadi Kopassus adalah bagian dari pertahanan pusat yang dimiliki oleh TNI Angkatan Darat Indonesia. Didirikan pada tanggal 16 April 1952 oleh Kolonel A.E. Kawilarang. Saat ini markas besar Kopassus berada di Cijantung, Jakarta Timur. Kopassus sendiri mengalami beberapa perubahan nama, yaitu :

1) Kesatuan Komando Tentara Teritorium III/Siliwangi (Kesko TT) pada tanggal 16 April 1952.
2) Korp Komando Angkatan Darat (KKAD) pada tanggal 18 Maret 1953.
3) Resimen Para Komando Angkatan Darat (RPKAD) pada tanggal 25 Juli 1955.
4) Pusat Pasukan Khusus Angakatan Darat (Puspassus AD) pada tanggal 12 Desember 1966.
5) Komando Pasukan Sandi Yudha (Kopassandha) pada tanggal 17 Februari 1971.
6) Komando Pasukan Khusus (Kopassus) pada tanggal 26 Desember 1986 hingga kini.

Sejalan dengan perkembangan jaman dan tuntutan keamanan, Kopassus melakukan reorganisasi dan pengembangan setiap satuan yang berada di bawahnya. Secara garis besar satuan dalam Kopassus dibagi dalam lima Grup, yaitu :

1) Grup 1 berlokasi di Serang, Banten.
2) Grup 2 berlokasi di Kartasura, Jawa Tengah.
3) Pusat Pendidikan Pasukan Khusus berlokasi di Batujajar, Jawa Barat.
4) Grup 3 berlokasi di Cijantung, Jakarta Timur.
5) Satuan 81 Penanggulangan Teror berlokasi di Cijantung, Jakarta Timur.

b. Struktur organisasi

Struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam pembagian tugas perkerjaan dan tanggung jawab setiap personel dalam hal kepentingan serta kelancaran aktivitas sebuah instansi yang terkait dengan struktur organisasi. Yang digunakan oleh Kopassus dan satuan di bawahnya adalah organisasi garis dan staf *(line and staff organization)*, dalam hal ini seorang pimpinan memberikan wewenang kepada beberapa kepala seksi yang masing-masing membawahi anggotanya sendiri-sendiri sesuai dengan bidang perkerjaannya dan staf yang diberi tugas bertanggung jawab kepada atasannya secara langsung.

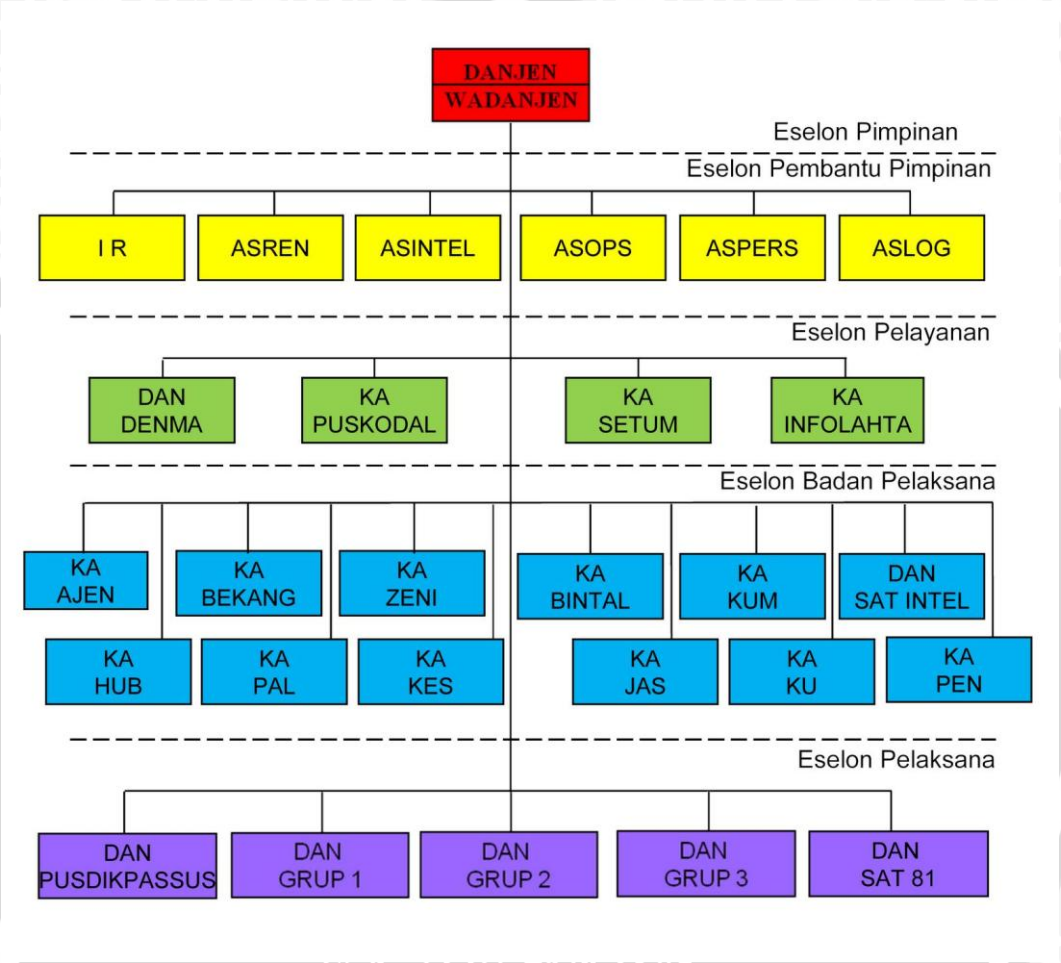
Kopassus sendiri memiliki struktur organisasi yang berbeda dengan satuan infanteri pada umumnya. Satuan infanteri adalah satuan tempur darat utama yang berjalan kaki dilengkapi persenjataan ringan, disiapkan untuk pertempuran jarak dekat.[27] Penggunaan istilah grup pada satuan oprasional di Kopassus bertujuan agar lebih fleksibel dalam

[27] http:/id.m.wikipedia.org/wiki/infanteri, diakses tanggal 27 September 2012.

menentukan jumlah personel, bisa lebih banyak dari ukuran brigade atau lebih sedikit.

Gambar 1

Struktur Organisasi Markas Kopassus



B. Pelaksanaan Kenaikan Pangkat dan Jabatan Pada Perwira TNI Khususnya Pada Komando Pasukan Khusus (Kopassus) Berdasarkan Pasal 42 Undang-Undang Nomor 34 Tentang Tentara Nasional Indonesia

1. Pembinaan Karier Perwira Grup 2 Kopassus

Tentara Nasional Indonesia merupakan alat pertahanan Negara Kesatuan Republik Indonesia, bertugas melaksanakan kebijakan pertahan Negara untuk menegakkan kedaulatan Negara, mempertahankan keutuhan wilayah, dan melindungi keselamatan bangsa, menjalankan operasi militer dan operasi militer selain perang, serta ikut secara aktif dalam tugas pemeliharaan perdamaian regional dan internasional.[28]

Untuk mewujudkan tugas pokok TNI seperti yang disebut di atas, maka perlu adanya personel TNI yang professional, berkinerja tinggi dan bertanggung jawab. Oleh karena itu setiap tahun diadakan rekrutmen personel baru dengan mengutamakan kebutuhan dan memperhatikan proses regenerasi serta kaderisasi sehingga semaksimal mungkin menghindari kekurangan jabatan dan penumpukan personel dalam struktur organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi pengadaan personel antara lain susunan jabatan, pengembangan organisasi, jumlah kekuatan, beban kerja, pergantian Alutsista dan atrisi (pensiun).

Persyaratan umum untuk menjadi anggota TNI dalam rangka regenerasi dan kaderisasi adalah [29] :

a. Warga Negara Indonesia

[28] Undang-Undang Nomor 34 tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia.
[29] Pasal 28 Undang-Undang Nomor 34 tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia.

b. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
c. Setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
d. Pada saat dilantik menjadi prajurit berumur paling rendah 18 tahun
e. Tidak memiliki catatan kriminal yang dikeluarkan secara tertulis oleh Kepolosian Negara Republik Indonesia
f. Sehat jasmani dan rohani
g. Tidak sedang kehilangan hak menjadi prajurit berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap
h. Lulus pendidikan pertama untuk membentuk prajurit siswa menjadi anggota TNI
i. Persyaratan lain sesuai dengan keperluan

Diluar syarat umum menjadi anggota TNI seperti yang tertulis diatas, ada beberapa ketentuan khusus untuk bergabung menjadi anggota Kopassus yang dapat membedakan dengan satuan lain. Ketentuan khusus ini merupakan otoritas yang ditentukan sendiri oleh Kopassus sebagai satuan bela Negara yang berdiri sendiri dibawah payung Tentara Nasional Indonesia. Ketentuan khusus tersebut ialah [30]:

a. Berhasrat penuh menjadi prajurit komando
b. Bersifat angresif
c. Sederhana
d. Percaya pada diri sendiri

[30] Hasil wawancara dengan Perwira Seksi Personalia pada tanggal 22 Agustus 2012.

e. Tahan uji

f. Berinisiatif

g. Memiliki kemampuan cepat dan tepat mengambil keputusan di setiap situasi

h. Kemauan keras

Syarat umum dan khusus tersebut diterapkan dalam setiap seleksi penerimaan personel baru. Dimana setiap warga Negara dengan sukarela mendaftarkan dirinya untuk menjadi anggota TNI. Sukarela yang dimaksud adalah atas kemauan sendiri mengabdikan diri dalam dinas keprajuritan, tidak ada tekanan dari manapun, hal ini menjadi penting karena dibutuhkan hati yang ikhlas untuk menjalankan seluruh tugas dan tanggung jawab apabila ia lulus dalam pendidikan pertama, guna menghindari pelanggaran yang terjadi di kalangan anggota TNI.

Pembinaan karier pada hakekatnya adalah suatu upaya sistematik, terencana yang mencakup struktur dan proses yang menghasilkan keselarasan kompetensi perwira sebagai pegawai dengan kebutuhan organisasi. Pembinaan karier dibutuhkan untuk melahirkan perwira yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil. Pembinaan ini lebih mengarah pada pembinaan aspek mikro dan pembinaan tenaga manusia mengarah pada pembinaan aspek makro. Aspek mikro mencakup kegiatan dalam pengendalian individu yang dalam keberhasilan kegiatannya akan menentukan kesiapan personel untuk menjalankan dan memimpin organisasi TNI. Sedangkan aspek makro mencakup kegiatan dalam pengendalian tuntutan kebutuhan dan persyaratan pengawakan organisasi yang mencakup perencanaan kekuatan, keserasian dan

kebutuhan personel, dimana tingkat pemenuhan tersebut akan menentukan derajat kesiapan organisasi TNI.[31]

Komponen-komponen yang berkaitan dengan pembinaan karier pegawai secara umum, meliputi :

a. Misi, Sasaran dan Prosedur Organisasi, yang merupakan indikator umum kinerja, kebutuhan prasarana dan sarana termasuk kebutuhan kualitatif dan kuantitatif sumber daya manusia.
b. Peta jabatan, yang merupakan refleksi komposisi jabatan, yang secara vertikal menggambarkan struktur kewenangan tugas dan tanggung jawab jabatan dan secara horisontal menggambarkan pengelompokkan jenis dan spesifikasi tugas dalam organisasi.
c. Standar kompetensi, yaitu tingkat kemampuan, lingkup tugas dan syarat jabatan yang harus dipenuhi untuk menduduki suatu jabatan agar dapat tercapai sasaran organisasi yang menjadi tugas, hak, kewajiban dan tanggung jawab dari pemangku jabatan.
d. Alur karier, yaitu pola alternatif lintasan perkembangan dan kemajuan pegawai negeri sepanjang pengabdiannya dalam organisasi. Sesuai dengan filosofi bahwa perkembangan karier pegawai harus mendorong peningkatan prestasi pegawai.

Sistem karier adalah suatu sistem kepegawaian, dimana untuk pengangkatan pertamanya didasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, sedangkan dalam pengembangan lebih lanjut, masa kerja, pengalaman, kesetiaan, pengabdian, dan syarat-syarat obyektif lainnya juga turut

[31] Hasil wawancara dengan Kepala Staf Personalia di Grup 2 Kopassus pada tanggal 22 Agustus 2012.

menentukan. Sistem karier dapat dibagi dua yaitu sistem karier terbuka dan tertutup. Sistem karier terbuka adalah bahwa untuk menduduki suatu jabatan yang lowong dalam suatu unit organisasi, terbuka bagi setiap warga negara, asalkan ia mempunyai kecakapan dan pengalaman yang diperlukan untuk jabatan tersebut. Sistem karier tertutup adalah bahwa suatu jabatan yang lowong dalam suatu organisasi hanya dapat diduduki oleh pegawai yang telah ada dalam organisasi tersebut.

Sistem prestasi kerja adalah suatu sistem kepegawaian dimana untuk mengangkat seseorang dalam suatu jabatan didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang telah dicapainya. Kecakapan tersebut dibuktikan dengan lulus ujian, dan prestasi dibuktikan secara nyata.

Pembinaan karier perwira sebagai prajurit TNI sebenarnya tidak diatur dalam undang-undang khusus yang mengatur tentang hal tersebut. Pasal 42 undang-undang nomor 34 tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia menyebutkan "Setiap prajurit memperoleh kesempatan untuk mendapat kenaikan pangkat dan/atau jabatan berdasarkan prestasinya, sesuai dengan pola karier yang berlaku dengan mempertimbangkan kepentingan TNI dan memenuhi persyaratan yang ditentukan."Kemudian berdasar pasal tersebut lahirlah sebuah pedoman umum tentang pembinaan karier perwira dengan keputusan Kepala Staf Angkatan Darat.

Dalam pedoman karier perwira, disebutkan prinsip-prinsip pelaksanaan pembinaan karier perwira sebagai berikut :

a. Setiap perwira senantiasa digunakan dan dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan organisasi.

b. Penempatan perwira yang tepat pada jabatan yang tepat dilakukan melalui klasifikasi yang tepat.
c. Memperbesar kemampuan, kecakapan, minat dan bakat perwira melalui penugasan, pendidikan dan latihan yang sesuai potensi yang dimilikinya.
d. Memberikan kesempatan yang seadil-adilnya kepada setiap perwira untuk mengembangkan karier melalui perencanaan yang baik dan giliran penugasan serta kesempatan pendidikan untuk mencapai kemajuan.
e. Mendorong setiap perwira agar berhasrat untuk mencapai prestasi kerja yang sebesar-besarnya dengan memberikan keteladanan, rangsangan dan bimbingan secara positif.

Prinsip-prinsip tersebut menjadi acuan dalam melaksanakan pembinaan karier di lingkungan satuan Grup 2 Kopassus, sehingga tercipta pembinaan karier secara terencana, terarah dan berlanjut secara efektif dan efisien. Kegiatan pembinaan karier perwira di lingkungan Grup 2 Kopassus meliputi tentang norma-norma jabatan, kepangkatan, dan pendidikan dalam rangka pengembangan karier perwira.

Pola karier perwira dibagi dalam 4 periode pengembangan perwira, yaitu :

1. Periode Pengembangan Dasar (0 - 11 tahun / Letnan – Kapten)
2. Periode Pengembangan Profesional (12 - 19 tahun / Mayor – Letkol)
3. Periode Bhakti dan Pengembangan Lanjutan (20 – 25 Tahun / Kolonel).

4. Periode Dharma Bhakti (26 – 30 Tahun / Pati).

Periode tersebut ditujukan untuk mengasah perkembangan, pertumbuhan dan pengabdian perwira dalam menjalankan tugas di setiap jabatannya.

Menurut penjelasan Kepala Seksi personalia Grup 2 Kopassus, penugasan perwira dalam suatu jabatan merupakan bentuk kepercayaan pimpinan kepada seorang perwira yang mengakibatkan adanya tanggung jawab bagi yang bersangkutan. Oleh karena itu, penempatan dalam suatu jabatan harus dapat mengembangkan potensi yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi disesuaikan dengan kemampuannya.

Jabatan seperti yang disebut diatas memiliki arti kelompok tugas, kewajiban, dan tanggung jawab, yang merupakan suatu kesatuan sebagai suatu pekerjaan yang lazimnya diserahkan dan dipertanggungjawabkan kepada seorang prajurit selama memangku jabatan.[32]

Kelompok tugas dan tanggung jawab tersebut diadakan dan dilakukan untuk kepentingan organisasi. Oleh karena jabatan merupakan suatu pendukung hak dan kewajiban, yaitu suatu subjek hukum (person), maka dengan sendirinya jabatan itu dapat melakukan perbuatan hukum (rechtstandelingen). Perbuatan hukum itu diatur oleh suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi. Hal ini diakui juga dalam peradilan administrasi negara (administrative rechtspraak).

Dalam lingkungan organisasi kesatuan Grup 2 Kopassus Terdapat 2 (dua) sifat penugasan jabatan, yaitu :

[32] Buku petunjuk administrasi pembinaan karier perwira ,hal 55

a. Penugasan tetap

Penugasan ini mengakibatkan perubahan jabatan, terdiri dari Giliran Penugasan Jabatan (*Tour of Duty*) dan Giliran Daerah Penugasan (*Tour of Area*).

b. Penugasan tidak tetap

Penugasan ini yang bersifat sementara dan dibatasi waktunya serta tidak mengakibatkan perubahan dari jabatan yang dipangkunya.

Penugasan tetap yang mengakibatkan perubahan jabatan penugasan sementara seperti yang disebut diatas memiliki alasan yang sama yaitu terjadi karena perwira yang bersangkutan diperlukan dalam suatu jabatan baru, yang sesuai dengan pola pembinaan karier yang berlaku, baik untuk kepentingan organisasi maupun bagi pengembangan kariernya. Perbedaannya adalah *Tour of Duty* berarti perubahan jabatan terjadi hanya didalam lingkup struktur organisasi Grup 2 Kopassus saja. Perubahan yang di maksud dapat berupa pengangkatan atau pemberhentian perwira dalam jabatannya. Sedangkan *Tour of area* adalah perubahan jabatan terjadi antara organisasi TNI AD. Hal ini memungkinkan perwira menduduki jabatan di luar Grup 2 Kopassus, atau bahkan di luar Kopassus.

Sama halnya dengan pegawai negeri yang memiliki klasifikasi penggolongan jabatan, golongan jabatan perwira disusun sebagai berikut :

a. Golongan 0 : Jendral
b. Golongan I : Letjen
c. Golongan II : Mayjen
d. Golongan III : Brigjen

e. Golongan IV : Kolonel

f. Golongan V : Letkol

g. Golongan VI : Mayor

h. Golongan VII : Kapten

i. Golongan VIII: Lettu/Letda

Suatu jabatan dapat dikatakan jabatan penuh apabila pejabat militer yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan yang ditentukan untuk diangkat dalam jabatan tersebut dan telah memenuhi persyaratan masa dinas minimal. Selain itu terdapat pula jabatan yang bersifat sementara yaitu pengganti dan wakil sementara, hal ini memungkinkan terjadi apabila pejabat tetap belum ada atau berhalangan melaksanakan jabatannya.[33]

Jabatan yang diduduki perwira tidak terlepas dari kepangkatan yang dimilikinya. Pada hakekatnya pangkat adalah keabsahan wewenang dan tanggung jawab dalam hirarki kepegawaian dalam militer yang didasarkan atas kualifikasi yang dimiliki seorang perwira sebagai bagian dari pembinaan karier. Pangkat berkaitan langsung dengan pemberian jabatan, sehingga pangkat menunjang tegaknya wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada yang bersangkutan.

Kepala seksi personalia Grup 2 Kopassus, menyatakan bahwa pangkat adalah elemen penting yang harus tersusun dan ditetapkan dengan baik dalam suatu organisasi militer. Hal ini menjadi sangat penting karena pangkat menentukan suatu jabatan perwira dalam organisasi tersebut. Penetapan jabatan sesuai pangkat harus melihat kecakapan, bakat, keterampilan yang

[33] Hasil wawancara dengan perwira seksi personalia di Grup 2 Kopassus pada tanggal 22 Agustus 2012.

dimiliki seorang perwira, karena penetapan jabatan tersebut secara langsung maupun tidak langsung menjadikan perwira tersebut sebagai perencana, pemrakarsa dan penggerak suatu kepemimpinan dalam organisasi militer, khususnya Grup 2 Kopassus.

a. Sifat pangkat

Pangkat perwira dibedakan menurut sifat, dasar pemberian, dan perlakuannya sebagai berikut :

1) Pangkat Efektif

Pangkat efektif diberikan selama menjalani dinas keprajuritan dan membawa akibat administrasi penuh.

2) Pangkat lokal

Pangkat lokal diberikan untuk sementara bagi yang menjalankan tugas jabatan yang sifatnya sementara dan memerlukan pangkat lebih tinggi dari pangkat yang disandangnya karena kebutuhan situasional.

3) Pangkat tituler

Pangkat tituler diberikan untuk sementara kepada warga Negara Indonesia yang diperlukan dan bersedia untuk menjalankan tugas tertentu dilingkungan TNI AD. Sifat pangkat ini membawa akibat administrasi terbatas, terjadi karena tidak adanya perwira yang memenuhi syarat untuk menduduki jabatan yang harus diisi oleh seorang perwira.

b. Penggolongan pangkat

Dalam struktur organisasi militer tidak hanya jabatan saja yang memiliki penggolongan, tetapi kepangkatan juga dapat digolongkan sebagai berikut:

1) Perwira Tinggi, terdiri atas :
   a) Jendral TNI
   b) Letnan Jendral TNI
   c) Mayor Jendral TNI
   d) Brigadir Jendral TNI
2) Perwira menegah, terdiri atas :
   a) kolonel
   b) Letnan Kolonel
   c) Mayor
3) Perwira pertama, terdiri atas :
   a) Kapten
   b) Letnan Satu
   c) Letnan dua

Setiap perwira yang termasuk dalam penggolongan kepangkatan seperti di atas memperoleh kesempatan untuk mengalami kenaikan pangkat dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Telah menduduki jabatan penuh sesuai surat keputusan pejabat yang berwenang.
b. Masa peninjauan dalam menduduki jabatan sampai dengan jangka waktu kenaikan pangkat sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan untuk jabatan srtuktural dan fungsional TNI AD.

c. Ketentuan masa peninjauan tidak berlaku untuk pangkat dalam golongan pati.
d. Pendidikan umum dan spesialis menjadi bahan pertimbangan dalam kenaikan pangkat.
e. Telah memenuhi persyaratan masa dinas perwira.

Kenaikan pangkat diberikan pada waktu tertentu kepada perwira yang telah memenuhi ketentuan diatas. Kenaikan pangkat tersebut dilakukan pada tanggal 1 April dan 1 Oktober setiap tahunnya. Hal ini berlaku untuk Kolonel dan pangkat yang lebih rendah, sedangkan golongan Pati tidak terikat dengan jangka waktu. Disamping itu masa dinas setiap pangkat bermacam-macam terpaut sekitar 3 (tiga) sampai 5 (lima) tahun, masa dinas ini dipengaruhi oleh pendidikan umum sebagi pertimbangan kenaikan pangkat yang telah dilalui setiap perwira.

Dalam sistem pembinaan karier perwira, pangkat dan jabatan tidak terlepas dari pendidikan atau prestasi yang dimiliki setiap individu perwira. Pendidikan, pangkat dan jabatan merupakan suatu unsur yang tidak dapat dipisahkan. Pendidikan dilaksanakan untuk membentuk dan membekali perwira sebagai insan pejuang yang profesional, mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan sadar akan tugas serta tanggungjawabnya.

Terdapat beberapa pendidikan yang diperlukan untuk membentuk seorang perwira agar mampu menjalankan tugas dengan professional dan bertanggung jawab, diantaranya adalah :

a. Pendidikan pertama

Pendidikan ini merupakan pendidikan untuk menjadi perwira yang ditempuh melalui pendidikan dasar keprajuritan, pendidikan dasar golongan dan pendidikan dasar golongan lanjutan.

b. Pendidikan pembentukan.

   Pendidikan pembentukan merupakan pendidikan untuk membentuk bitara menjadi perwira yang ditempuh melalui pendidikan dasar keprajuritan dan dasar golongan perwira.

c. Pendidikan pengembangan umum.

   Pendidikan pengembangan umum merupakan pendidikan untuk mengembangkan kemampuan umum yang diperoleh dari daur pendidikan, pelatihan, dan penugasan sebelumnya.

d. Pendidkan pengembangan spesialis.

   Pendidikan pengembangan spesialis merupakan pendidikan pengambangan kemampuan spesialisasi yang berbasis kompetensi, baik yang telah maupun belum diperoleh dari daur pendidikan, pelatihan, dan penugasan sebelumnya.

e. Pendidikan pengambangan ilmu pengetahuandan teknologi

   Pendidikan ini merupakan pendidikan yang dititikberatkan pada penguasaan dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi utnuk menunjang profesionalisme.

f. Pendidikan peralihan.

   Pendidikan ini untuk melengkapi dan memantapkan aspek pendidikan dasar golongan pangakat bagi bintara yang mendapat anugerah menjadi perwira.

Pembinaan karier melalui pendidikan ini menjadi ukuran tegas yang dapat digunakan untuk mempertimbangkan kenaikan pangkat dan jabatan, karena kenaikan pangkat dan jabatan hanya didasarkan atas kecakapan yang dibuktikan dengan lulus ujian dan prestasi terbukti dengan nyata. Sistem prestasi kerja dapat mendorong setiap perwira Grup 2 Kopassus untuk mempertinggi kecakapan dan memperbesar prestasi kerjanya.

Perwira yang akan mengikuti pendidikan umum dan spesialis harus memenuhi persyaratan dan lulus seleksi administrasi, akademis, kesehatan, kesemaptaan jasmani, psikologi dan tes lisan (wawancara). Seleksi ini dimaksudkan untuk menentukan perwira yang cakap melaksanakan pendidikan sesuai alur waktu yang ditentukan.

2. Pelaksanaan Kenaikan Pangkat dan Jabatan Perwira Grup 2 Kopassus

Kenaikan pangkat dan jabatan perwira merupakan realisasi yang nyata dari rangkaian pembinaan karier perwira. Ini dilakukan dalam rangka reorganisasi dan kaderisasi dalam struktur organisasi Grup 2 Kopassus. Pasal 42 Undang-Undang nomor 34 tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia menyebutkan " Setiap prajurit memperoleh kesempatan untuk mendapat kenaikan pangkat dan/atau jabatan berdasarkan prestasinya, sesuai dengan pola karier yang berlaku dengan mempertimbangkan kepentingan TNI dan memenuhi persyaratan yang ditentukan". Hal ini mengartikan bahwa meskipun Kopassus memiliki otoritas menentukan kegiatan militer dan pembinaan karier personel di setiap satuan yang berada dibawahnya, kenaikan pangkat dan jabatan perwira Grup 2 Kopassus tetap melalui keputusan Panglima.

Dalam TNI tidak terdapat undang-undang khusus yang mengatur mengenai jabatan dan kepangkatan, tetapi melalui surat Keputusan Panglima TNI Nomor Skep / 188 / V / 2005 tanggal 13 Mei 2005 tentang Petunjuk Induk Penggunaan Prajurit TNI yang digunakan sebagai dasar lahirnya Buku Petunjuk Administrasi tentang Pembinaan Karier Perwira yang disahkan melalui Keputusan KASAD Nomor Skep / 441 / XI / 2006 tanggal 20 Nopember 2006, kemudian buku ini yang digunakan sebagai pedoman pengelolaan dan pembinaan karier perwira TNI.

Kenaikan pangkat dan jabatan merupakan salah satu bentuk pembinaan karier anggota TNI sebagai wujud dinamika organisasi untuk

mencapai dan memenuhi norma-norma jabatan, kepangkatan, pendidikan dan tugas anggota TNI.

Berdasarkan teori efektifitas hukum, suatu peraturan dapat dikatakan berhasil dalam mencapai tujuan apabila dalam pelaksanaan peraturan tersebut telah dilaksankan secara efektif dan efisien terhadap sasaran peraturan tersebut dibuat. Dalam hal ini peraturan yang berlaku di organisasi TNI yang di sahkan melalui Keputusan KASAD merupakan peraturan yang bersifat tetap.

Pada dasarnya struktur organisasi Grup 2 Kopassus memiliki garis kepemimpinan yang sama dengan Pegawai Negeri Sipil, hanya saja dalam organisasi kemiliteran ditentukan dengan hirarki kepangkatan sesuai undang-undang. Dalam Grup 2 Kopassus, pejabat struktural diduduki oleh Komandan Grup, Wakil Komandan Grup, dan Kepala Seksi. Eselon pemimpin dijabat oleh Komandan Grup 2 Kopassus dan Wakil Komandan Grup 2 Kopassus, eselon pembantu dijabat oleh Kepala Seksi Intelejen, Kepala Seksi Operasional, Kepala Seksi Personalia, dan Kepala Seksi Logistik, sedangkan eselon pelaksana dijabat oleh Perwira Seksi Intelejen, Perwira Seksi Operasional, Perwira Seksi Personalia, dan Perwira Seksi Logistik.

Komandan Grup 2 Kopassus merupakan pimpinan tertinggi satuan yang berkedudukan dibawah Kopassus dan bertanggung jawab penuh kepada Komandan Jendral Kopassus, serta bertugas memimpin Grup 2 Kopassus dalam pembinaan kekuatan dan kesiapan oprasional, membantu Komandan Jendral dalam penggunaan komponen pertahanan Negara

sesuai kebutuhan TNI Angkatan Darat, melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Komandan Jendral.

Wakil Komandan Grup 2 Kopassus merupakan pembantu dan penasihat utama Dangrup yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Dangrup, bertugas mengkoordinasikan dan membina badan-badan pembantu pimpinan/staf. Wakil Komandan Grup 2 Kopassus, disingkat Wadangrup membina kepala seksi dan perwira seksi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab agar tugas pokok organisasi dapat terlaksana dengan baik.

Dalam hal pembinaan personel Dangrup dan Wadangrup dibantu oleh kepala seksi personalia. Dimana seksi personalia memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

a. Mengatur kelancaran kegiatan pembinaan karir anggota Grup 2 Kopassus, termasuk didalamnya jabatan, pangkat dan pendidikan.

b. Mengadakan pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan perwira.

c. Menyelesaikan konflik yang terjadi antara sesama anggota dan permasalahan rumah tangga.

d. Membantu pimpinan dalam promosi dan mutasi jabatan perwira.

e. Mengatur hal-hal yang berhubungan dengan tugas setiap personel.

Pengangkatan dan pemberhentian jabatan perwira dilingkungan Grup 2 Kopassus memiliki pengertian bahwa seorang perwira diberhentikan dalam jabatan yang lebih rendah dan diangkat dalam jabatan yang lebih tinggi sesuai prestasi dan kepangkatan. Dalam hal ini

pemberhentian bukan berarti pengakhiran masa dinas secara permanen, tetapi pengakhiran suatu jabatan karena yang bersangkutan diangkat untuk menduduki jabatan dan pangkat yang lain. Untuk dapat diangkat dalam suatu jabatan struktural dan fungsional harus memenuhi syarat sebagai berikut :

a. Berstatus anggota Tentara Nasional Indonesia.

   Jabatan struktural dan fungsional hanya dapat diduduki oleh perwira Kopassus.

b. Serendah-rendahnya memiliki pangkat 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan.

   Perwira yang telah memiliki pangkat satu tingkat lebih rendah dari jenjang pangkat untuk jabatan struktural tertentu, dipandang telah mempunyai kemampuan dan pengalaman yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatan.

c. Memiliki kualifikasi dan tingkat yang ditentukan.

   Kualifikasi dan tingkat pendidikan pada dasarnya akan mendukung pelaksanaan tugas dan jabatannya secara professional dan bertanggung jawab.

d. Memiliki nilai prestasi kerja yang baik.

   Nilai prestasi kerja tersebut langsung dari pimpinan terhadap pelaksanaan tugas yang bersangkutan, dan dijadikan sebagai salah satu

dasar pertimbangan untuk dapat diangkat dalam jabatan yang lebih tinggi.

e. Memiliki kompetensi jabatan yan diperlukan

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang perwira berupa pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga perwira tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efesien.

f. Sehat jasmani dan rohani

Sehat jasmani dan rohani disyaratkan dalam jabatan struktural karena seseorang yang akan diangkat dalam jabatan tersebut harus mampu menjalankan tugas secara profesional, efektif, dan efesien.

Disamping syarat yang tersebut diatas, Kepala Seksi Personalia perlu memperhatikan faktor senioritas dalam kepangkatan, usia, pendidikan dan pelatihan serta pengalaman seorang perwira. Hal ini dijadikan faktor pertimbangan apabila terdapat beberapa perwira yang akan menduduki satu jabatan, sehingga faktor-faktor tersebut digunakan sebagai pertimbangan diluar syarat-syarat yang wajib dipenuhi.

Kenaikan pangkat dan jabatan perwira harus diselenggarakan secara, benar, cepat, tepat, dan tertib, sehingga akan memberika dampak positif terhadap personel maupun organisasi. Di Grup 2 Kopassus terdapat sebuah badan atau organisasi penyelenggara yang dibentuk dari pejabat eselon

pimpinan maupun eselon pembantu untuk pelaksanaan kenaikan jabatan perwira serta kenaikan pangkat, organisasi tersebut ialah Panitia Pertimbangan Karier (Pankar). Pankar tingkat satuan ini berfungsi untuk pengacaraan golongan jabatan V, VI, VII dan VIII, sebagai usulan sidang Pankar tingkat satuan atas (Markas Kopassus). Pankar tingkat satuan memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

a. Meneliti data administrasi personel perwira yang bersangkutan.
b. Mempertimbangkan, membahas, dan memilih perwira untuk diacarakan sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan.
c. Melaksanakan sidang jabatan sesuai peraturan.
d. Memutuskan hasil sidang jabatan perwira di satuan.
e. Mengusulkan perwira terpilih dalam sidang jabatan kepada satuan atas (Markas Kopassus)
f. Bertanggung jawab atas kebenaran dan kelengkapan data perwira.
g. Menerbitkan surat perintah pelaksanaan satuan atas dasar surat keputusan atau surat perintah tentang pemberhentian dari dan pengangkatan dalam jabatan.

Sidang Pankar yang telah dilaksanakan di tingkat satuan (Grup 2 Kopassus), menghasilkan suatu surat usulan berisi daftar perwira golongan V, VI, VII dan VIII yang memenuhi syarat untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Kemudian surat usulan tersebut dikirimkan ke satuan

atas (Markas Kopassus) beserta data-data perwira yang bersangkutan untuk dijadikan bahan dalam sidang Pankar tingakat Markas Kopassus.

Selanjutnya diadakan sidang Pankar tingkat Markas Kopassus untuk menentukan usulan kenaikan jabatan perwira golongan V, VI, VII dan VIII. Pankar tingkat Markas Kopassus ini diketua oleh Wakil Komandan Jendral dan beranggotakan para asisten dilingkungan Markas Kopassus. Tugas dan tanggung jawab Pankar tingkat Markas Kopassus adalah sebagai berikut :

a. Meneliti data administrasi personel perwira yang bersangkutan.

b. Mempertimbangkan, membahas dan memilih perwira untuk diacarakan sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan.

c. Melaksanakan sidang jabatan sesuai peraturan.

d. Memutuskan hasil sidang jabatan.

e. Atas nama Kasad (Kepala Staf Angkatan Darat) selaku pemangku delegasi wewenang menerbitkan surat keputusan pemberhentian dari dan pengangkatan dalam jabatan perwira golongan jabatan VII dan VIII sesuai kewenangannya.

f. Mengusulkan surat keputusan pemberhentian dari dan pengangkatan dalam jabatan perwira golongan VII dan VIII pindah satuan antar satuan atas (tour of area) kepada Kasad.

g. Mengusulkan surat keputusan pemberhentian dan pengangkatan dalam jabatan perwira golongan jabatan IV, V dan VI.

h. Bertangung jawab atas kebenaran dan kelengkapan data perwira yang diusulkan.

i. Menerbitkan surat perintah pelaksanaan satuan atas dasar surat keputusan tentang pembrhentian dari dan pengangkatan dalam jabtan dari Kasad.

Sidang Pankar tingkat Markas Kopassus ini menerbitkan surat keputusan pemberhentian dari dan kenaikan dalam jabatan perwira hanya untuk golongan VII dan VIII. Menurut penjelasan Kepala Staf Personalia, hal ini terjadi karena perwira dengan golongan jabatan VII dan VIII merupakan pejabat fungsional yang sedang menduduki jabatan pemantapan dan jabatan promosi, sehingga kenaikan jabatannya hanya intern lingkungan Kopassus saja. Surat keputusan pengangkatan dan pemberhentian jabatan yang ditandatangani oleh Komandan Jendral Kopassus, selaku pimpinan tertinggi Markas Kopassus, merupakan surat keputusan akhir yang harus dilaksanakan oleh perwira yang bersangkutan. Surat keputusan tersebut berisi ketetapan, tugas dan tanggung jawab jabatan baru. Disamping surat keputusan, sidang Pankar Markas Kopassus juga mengusulkan surat pindah antar satuan Kopassus untuk perwira golongan VII dan VIII sebagai bentuk giliran daerah penugasan (tour of area) kepada Kasad. Ini dimaksudkan agar setiap perwira yang telah menduduki jabatan pemantapan memiliki keterampilan dan pengalaman menjabat atau bertugas di satuan lain dalam lingkup Kopassus.

Sidang Pankar tingkat Markas Kopassus ini tidak menerbitkan surat keputusan pemberhentian jabatan lama dan pengangkatan jabatan

baru perwira untuk golongan IV, V, dan VI. Hasil sidang Pankar untuk golongan tersebut ialah suatu surat usulan kepada Kasad untuk mengacarakan dalam sidang Wanjak. Wanjak adalah organisasi kepanitiaan yang diawaki oleh pejabat struktural dilingkungan Markas Besar TNI Angkatan Darat, yang bertugas merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pelaksanaan sidang-sidang penentuan jabatan, kepangkatan dan pendidikan bagi perwira menengah.[34]

Untuk perwira golongan jabatan IV, sidang Wanjak tingkat Markas Besar TNI AD diketuai oleh Wakil Kepala Staf Angkatan Darat (Wakasad), dan beranggotakan Inspektur Jendral Angkatan Darat (Irjenad), para Asisten Kasad serta pejabat lain yang dibutuhkan. Sedangkan untuk golongan jabatan V dan VI, sidang Wanjak diketuai oleh Asisten Personalia Kasad (Aspers Kasad), beranganggotakan pejabat Inspektorat Jendral Tentara Nasional Indonesia Angakatan Darat (Itjenad) dan Staf Umum. Wanjak tingkat Mabesad memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

a. Meneliti data administrasi personel perwira yang bersangkutan.
b. Mempertimbangkan, membahas, dan memilih perwira untuk diacarakan sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan.
c. Melaksanakan sidang jabatan sesuai dengan peraturan.

[34] Buku Petunjuk Administrasi tentang Pembinaan Karier Perwira, hlm 57.

d. Menerbitkan surat keputusan pemberhentian dari dan pengangkatan dalam jabatan sebagai perwira pertama sesuai kewenangnya.

e. Menerbitkan surat keputusan pemberhentian dari dan pengangkatan dalam jabatan perwira golongan jabtan IV, V, dan VI.

f. Mempertimbangkan, membahas, dan memberikan penolakan atau persetujuan terhadap promosi dalam jabatan bagi perwira yang diusulkan pindah kesatuan.

g. Mengusulkan surat keputusan pemberhentian dari dan pengangkatan dalam jabatan perwira golongan jabatan III ke atas kepada Panglima TNI.

h. Bertanggung jawab atas kebenaran dan kelengkapan data perwira.

i. Menerbitkan surat perintah pelaksanaan atas dasar surat keputusan tentang pemberhentian dari dan pengangkatan dalam jabatan dari Panglima TNI.

Dengan adanya klasifikasi penentuan sidang jabatan perwira seperti diatas, dapat dilihat bahwa semakin tinggi pangkat dan jabatan seorang perwira maka semakin tinggi pula tingkat panitia beserta ketua dan anggota penentu sidang jabatan perwira tersebut. Hal ini menggambarkan semakin tinggi pangkat dan jabatan perwira yang

diacarakan maka pertimbangan dan pemilihan jabatan baru harus semakin ketat dan diputuskan oleh jajaran perwira tinggi.

Pelaksanaan kenaikan pangkat dan jabatan perwira dilakukan secara, benar, cepat, tepat, tertib, serta melalui sidang dan pertimbangan yang matang, ini dimaksudkan agar perwira yang ditugaskan dengan tepat dapat berkembang. Untuk tugas dan jabatan penting dengan tanggung jawab besar diprioritaskan kepada mereka yang prestasinya baik, karena perwira yang potensial merupakan tenaga harapan untuk masa depan. Pemberian kenaikan pangkat, kenaikan jabatan dan promosi, serta pendidikan di waktu yang tepat dapat menaikkan moril dan mempengaruhi kinerja dalam organisasi.

C. Hambatan Dalam Pelaksanaan Kenaikan Pangkat Dan Jabatan Perwira Grup 2 Kopassus

Setiap upaya penertiban kegiatan organisasi tentu akan menimbulkan kendala tertentu. Begitu pula dalam kegiatan pembinaan personel di lingkungan Grup 2 Kopassus. Pada dasarnya pangkat, jabatan, dan pendidikan merupakan hal utama yang tidak dapat dipisahkan dalam pembinaan karier perwira Grup 2 Kopassus. Ke tiga hal tersebut saling terkait dan saling mempengaruhi. Oleh karena itu, jika seorang perwira tidak dapat memenuhi satu dari ketiga hal tersebut akan sangat berpengaruh pada karier, penilaian serta masa depan yang bersangkutan. Karena itulah perlu diadakan pertemuan rutin dimana pimpinan dapat selalu memberikan motivasi kepada para personel agar mereka memiliki kedisiplinan, semangat kerja dan tanggung jawab yang tinggi.

Pemberian motivasi kerja tidak hanya dilakukan oleh pimpinan tertinggi saja namun dapat dilakukan juga oleh kepala seksi, sesama rekan kerja atau bahkan seorang motivator khusus yang sengaja didatangkan untuk memberikan pelatihan motivasi kepada para perwira. Selain itu Reward (penghargaan) juga perlu, namun tidak harus berbentuk uang tetapi juga berupa pujian atau penghargaan sebagai perwira teladan. Sementara itu bagi perwira yang tidak dapat melakukan tugas dan tanggung jawab dengan baik diberikan pembinaan khusus berupa sanksi.

Terdapat beberapa hambatan yang timbul dalam pelaksanaan kenaikan pangkat dan jabatan di Grup 2 Kopassus, antara lain :

1. Apabila seorang perwira sudah mampu dan layak untuk mendapatkan kenaikan pangkat dan jabatan, tetapi belum ada surat perintah untuk menduduki jabatan yang dipromosikan maka perwira tersebut tidak bisa naik pangkat. Sedangkan persyaratan administrasi perwira tersebut telah disidangkan dan diberi keputusan oleh Pankar. Hal ini dapat terjadi karena jabatan yang dipromosikan masih dijabat oleh pejabat yang lama.

2. Apabila seorang perwira sedang menjalani proses hukum dan dijatuhi sanksi administrasi sampai waktu yang ditentukan, maka pangkat dan jabatannya ditunda sampai sanksi tersebut berakhir.

Selain hambatan yang tersebut diatas, terdapat faktor-faktor yang dapat menghambat kenaikan pangkat dan jabatan, yaitu[35] :

1. Pelanggaran yang dilakukan oleh perwira.
2. Tidak lulus dalam seleksi pendidikan.
3. Tidak lulus dalam menjalani pendidikan umum maupun spesialis.
4. Penilaian pimpinan terhadap kinerja personel

Dalam dinamika kehidupan dan organisasi tidak menutup kemungkinan seorang individu, dalam hal ini perwira tidak melakukan kesalahan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Kesalahan ini merupakan tindakan yang melanggar tata tertib dan aturan kesatuan Grup 2 Kopassus, sehingga dikatakan pelanggaran kedisiplinan yang mengakibatkan terhambatnya karier sebagai perwira. Pelanggaran ini dapat berupa perbuatan asusila, perkelahian sesama tentara dan antar masyarakat, penipuan, dan rumah tangga. Dalam karier perwira, keharmonisan dan kesuksesan dalam berumah tangga merupakan faktor penting untuk melangsungkan karier yang akan datang, karena keberhasilan seorang perwira dalam memimpin rumah tangga akan berdampak positif dalam organisasi, terlebih ketika seorang perwira memimpin sebuah organisasi. Sebagai contoh, perwira yang gagal dalam berumah tangga dan diakhiri dengan perceraian akan berpengaruh pada

[35] Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Personalia Grup 2 Kopassus, tanggal 23 Agustus 2012.

kinerja dan kariernya. Perwira tersebut akan mendapat sanki berupa mutasi ke satuan lain.

Disamping pelanggaran yang dilakukan perwira, tahap pendidikan dalam karier perwira merupakan hal terpenting dalam menentukan kemampuan dan prestasi seorang perwira. Sebelum seorang perwira mengemban pendidikan disuatu lembaga, terdapat seleksi yang dilakukan oleh tiap-tiap satuan. Dimana seleksi pendidikan ini menentukan layak tidaknya seorang perwira untuk melaksanakan pendidikan sebagai pengembangan kariernya, karena seorang perwira yang melaksanakan pendidikan akan membawa nama dan bendera kesatuan tempat ia berada. Seleksi pendidikan ini meliputi kemampuan jasmani, kemampuan psikologi dan kemampuan akademik. Setelah melalui tahap seleksi pendidikan, barulah seorang perwira melaksanakan pendidikan umum maupun spesialis untuk kemajuan diri sendiri dan organisasi. Setelah lulus dari suatu pendidikan ilmu yang didapat dapat diterapkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Perwira Grup 2 Kopassus dituntut agar selalu memiliki prestasi disetiap pendidikan yang dijalininya. Oleh karena itu, lulus tidaknya seorang perwira dalam seleksi pendidikan maupun dalam menjalani pendidikan sangat berpengaruh pada kariernya yang akan datang.

Penilaian pimpinan terhadap kinerja seorang perwira juga merupakan faktor penghambat pelaksanaan keniakan pangkat dan jabatan. Hal ini terjadi karena, pimpinan mempunyai kuasa penuh dalam menentukan promosi serta demosi setiap anggotanya. Penilaian pimpinan

ini meliputi berhasil atau tidaknya seorang perwira dalam jabatan tertentu melaksanakan tugas dan tanggung jawab jabatannya. Penilian ini penting karena menjadi bahan pertimbangan setiap perwira yang akan melasakanakan kenaikan pangkat, kenaikan jabatan maupun pendidikan.

D. Solusi Dalam Hambatan Pelaksanaan Kenaikan Pangkat Dan Jabatan Perwira Grup 2 Kopassus

Dalam pelaksanaan kenaikan pangkat dan jabatan perwira Grup 2 Kopassus, setiap personel haruslah memiliki rasa sadar diri atas tanggung jawab dan kemampuan yang dimiliki untuk menunjang kariernya baik dalam jabatan yang sedang diemban maupun karier yang akan datang. Hal ini dapat menghindari faktor-faktor yang tidak diinginkan yang mungkin terjadi dalam kehidupan pribadi maupun organisasi.

Solusi yang dilakukan oleh Komandan Grup 2 Kopassus selaku pimpinan tertinggi satuan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan kenaikan pangkat dan jabatan perwira Grup 2 Kopassus yaitu dengan dilakukan pembinaan personel sebagai berikut[36] :

1. Pembinaan kesajahteraan meliputi pemberian gaji, pemberian tunjangan jabatan, istri dan anak, pemberian pembekelan, perawatan kesehatan bagi perwira Grup 2 Kopassus dan keluarganya, menyediakan perumahan bagi perwira dan keluarganya, pemakaman bagi perwira/purnawirawan di TMP. Pembinaan kesejahteraan bertujuan untuk menjamin ketentraman

[36] Hasil wawan cara dengan Kepala Seksi Personalia Grup 2 Kopassus, tanggal 23 Agustus 2012.

lahir dan batin setiap perwira Grup 2 Kopassus agar selalu begairah dalam melaksanakan tugas, memberikan kehidupan sosial yang layak bagi setiap perwira Grup 2 Kopassus beserta keluarganya.

2. Pembinaan moril meliputi menumbuhkan keyakinan akan pentingnya tujuan dan sasaran bersama, menumbuhkan kepercayaan terhadap Atasan (Komandan, Wakil Komandan, dan Kepala Seksi), menumbuhkan rasa saling percaya diantara sesama perwira Grup 2 Kopassus. Realisasi pembinaan moril dapat berupa[37]:

    a) Memelihara dan meningkatkan kedisiplinan
    b) Pemenuhan kebutuhan anggota
    c) Menciptakan rasa aman dan harga diri
    d) Hiburan dan rekreasi
    e) Olahraga
    f) Pemberian cuti
    g) Pemberian ijin nikah, talak dan rujuk
    h) Meringankan beban dan penderitaan keluarga

    Pembinaan moril ini bertujuan agar setiap perwira Grup 2 Kopassus bangga akan profesi dan selalu siap menjalankan tugas dan kewajiban dengan penuh kesadaran serta tanggung jawab.

3. Pembinaan mental adalah pembinaan kepribadian seseorang untuk membentuk dan meningkatkan daya cipta, rasa dan karsa dalam mewujudkan budi pekerti luhur yang memungkinkan seseorang

[37] Buku administrasi pembinaan karier perwira

mampu melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya, meliputi pemantapan rohani, ideologi dan tradisi. Pembinaan mental ini bertujuan membentuk dan mengisi jiwa kejuangan sebagai insan prajurit Pancasila yang tangguh, ulet dan peka tehadap perkembangan situasi serta mewujudkan jiwa persatuan dan kesatuan dalam membela kepentingan negara dan bangsa serta mengisi kemerdekaan.

4. Pembinaan fisik adalah pembinaan jasmani seseorang untuk memebentuk fisik yang sehat, bugar dan kuat sebagai penunjang kinerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya. Pembinaan ini meliputi olahraga umum bersama (senam, lari, aerobik), mengarahkan perwira dalam olahraga sesuai minat dan bakat.

5. Pemantauan terhadap aktifitas perwira di dalam maupun di luar kesatuan Grup 2 Kopassus.

6. Meningkatkan profesionalisme dengan mengadakan kursus bahasa asing dan komputer.

7. Menumbuhkan semangat kerja dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kekeluargaan.

Pembinaan personel seperti yang disebut diatas dilakukan secara rutin, karena merupakan sarana yang tepat untuk mengontrol dan menghindari kegiatan-kegiatan yang dapat merugikan perwira sendiri dan organisasi. Pembinaan tersebut tidak hanya dilakukan oleh Komandan

Grup 2 Kopassus saja, tetapi bisa dilakukan oleh tiap-tiap Kepala Seksi terhadap anggota yang berada dibawahnya.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan kenaikan pangkat dan jabatan pada TNI khususnya pada Komando Pasukan Khusus (Kopassus) berdasarkan Pasal 42 Undang-Undang Nomor 34 Tentang Tentara Nasional Indonesia yang dilakukan oleh satuan Grup 2 Kopassus sudah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun didalam pelaksanaannya masih dalam proses untuk pencapaian kesempurnaan yang maksimal kepada para perwira mengingat proses yang memebutuhkan ketelitian serta kebijakan penilaian yang tidak jauh dari sifat objektif pimpinan.

2. Adanya kendalan dan hambatan dalam pelaksanan kenaikan pangkat dan jabatan perwira Grup 2 Kopassus seperti pelanggaran-pelanggaran, tidak lulusnya perwira dalam seleksi pendidikan dan tidak lulus dalam menjalankan pendidikan. Terdapat beberapa perwira Grup 2 Kopassus yang belum mampu menahan diri dan menjaga harkat martabat sebagai perwira yang memiliki pangkat dan jabatan, sehingga menimbulkan pelanggaran-pelanggaran diluar kesatuan. Perlu diadakan pendalaman terhadap isi undang-undang

nomor 34 tahun 2004 oleh setiap perwira Grup 2 Kopassus guna menunjang karier dan kedisiplinan.

3. Solusi yang dilakukan oleh Satuan Grup 2 Kopassus dalam hal ini untuk mengatasi hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian jabatan yaitu dengan dilakukannya pembinaan personel.

4. Pelaksaan pembinaan personel dalam bidang kesejahteraan, moril, mental dan fisik membawa pengaruh terhadap perwira Grup 2 untuk lebih meningkatakan semangat dan gairah dalam menjalankan tugas yang diberikan Komandan satuan.

B. SARAN

1. Sosialisasi terhadap pengembangan pasal 42 Undang-Undang Nomor 34 tahun 2004, yang berbentuk buku pedoman pembinaan karier perwira kepada seluruh perwira Grup 2 Kopassus agar mengetahui dan memahami secara jelas isi, tujuan, dan ketentuan pengangkatan dan pemberhentian jabatan perwira.

2. Pembinaan dan pengawasan terhadap setiap perwira Grup 2 Kopassus harus secara terus menerus dilakukan dan dikembangkan. Pada dasarnya setiap manusia tidak ingin diawasi sehingga selalu ada orang yang berbuat sesuka hatinya. Karena itulah pengawasan sangat penting peranannya untuk menjaga agar setiap orang melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Bambang Sunggono, 1996, *Metode Penelitian Hukum*. Raja Grafindo Persada..

Buku Petunjuk Administrasi tentang Pembinaan Karier Pewira, 2006

H.B Sutopo, 2002, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta. Universitas Sebelas Maret.

Hartini Sri, dan Setiajeng Kadarsih, 2008, *Hukum Kepegawaian*. Jakarta : Sinar Grafika.

Herman Suryokumoro. dkk. .2008. *Pedoman Penulisan*. FH Unibraw. Malang.

Koesoemahatmadja Djenal Hoesen, 1979,*Pokok-pokok Hukum Tata Usaha Negara*, Alumni, Bandung.

Moleong. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya**.**

Rozali Abdullah, 1986. *Dalam Bukunya Hukum Kepegawaian*,.Jakarta:Rajawali.

Siti Soetami A. 1997.*Hukum Administrasi Negara*. Semarang : Universitas Diponegoro.

Saifudin Aswar, 2003, *Metode Penelitian*, Jakarta : Pustaka Pelajar

Sumarlin DR., J.B., 1974, *Jawaban Pemerintah atas Pandangan Umum Fraksi-fraksi di DPR RI mengenai Kepegawaian.*

Sumarwoto, 2006. *Makalah "Rotasi dan Mutasi Pejabat Sebagai Sarana Pembinaan dan Pengembangan Karier Pegawai*", Jakarta: Setneg

Triatmodjo, Sudibyo, 1983,*Hukum Kepegawaian*, Jakarta: Balai Aksara

W. Riawan Tjandra. 2008, *Hukum Administrasi Negara,*Yogyakarta: Universitas Atmajaya

W.J.S. Poerwadarminta, 2006, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta:Balai Pustaka

Wexly Kenneth & Yelk Gans,1992,*Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Rineka cipta

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 *tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*, 2008, Wacana intelektual

Undang-Undang Nomor 34 tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia.

C. Internet

Pengertian Infanteri. http:/id.m.wikipedia.org/wiki/infanteri, diakses tanggal 27 September 2012

Tutorial Kuliah Online. mutasi-kepegawaian-menurut-undang.html

Lampiran

1. Surat Penetapan Pembimbing Skripsi
2. Kartu Bimbingan Skripsi