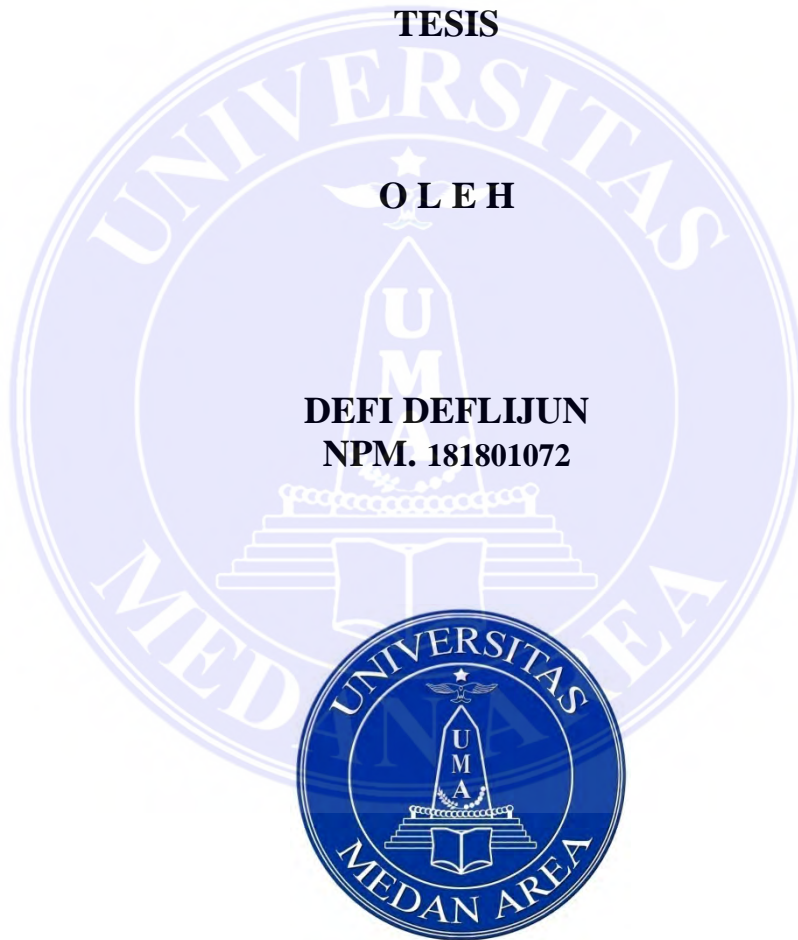


**ANALISIS KEBIJAKAN PERATURAN KASAD NO 43 TAHUN
2016 TENTANG ORGANISASI PEMBINAAN MENTAL
KODAM (ORGAS BINTALDAM) DALAM PEMBINAAN
MENTAL MENINGKATKAN PROFESIONALISME PRAJURIT
TENTARA NASIONAL INDONESIA ANGKATAN DARAT
(STUDI PADA MAKODAM I/BB)**

TESIS

OLEH

**DEFI DEFLIJUN
NPM. 181801072**



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

**ANALISIS KEBIJAKAN PERATURAN KASAD NO 43 TAHUN
2016 TENTANG ORGANISASI PEMBINAAN MENTAL
KODAM (ORGAS BINTALDAM) DALAM PEMBINAAN
MENTAL MENINGKATKAN PROFESIONALISME PRAJURIT
TENTARA NASIONAL INDONESIA ANGKATAN DARAT
(STUDI PADA MAKODAM I/BB)**

T E S I S

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik
pada Program Magister Ilmu Administrasi Publik
Universitas Medan Area

O L E H

**DEFI DEFLIJUN
NPM. 181801072**



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul : Analisis Kebijakan Peraturan Kasad No 43 Tahun 2016
Tentang Organisasi Pembinaan Mental Kodam (Orgas
Bintaldam) Dalam Pembinaan Mental Meningkatkan
Profesionalisme Prajurit Tentara Nasional Indonesia
Angkatan Darat (Studi Pada Makodam I/BB)**

N a m a : Defi Deflijun

N P M : 181801072

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Heri Kusmanto, MA

Dr. Isnaini, SH, M.Hum

**Ketua Program Studi
Magister Ilmu Administrasi Publik**

Direktur

Dr. Abdul Kadir, M.Si

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., MS

ABSTRAK

ANALISIS KEBIJAKAN PERATURAN KASAD NO 43 TAHUN 2016 TENTANG ORGANISASI PEMBINAAN MENTAL KODAM (ORGAS BINTALDAM) DALAM PEMBINAAN MENTAL MENINGKATKAN PROFESIONALISME PRAJURIT TENTARA NASIONAL INDONESIA ANGKATAN DARAT (STUDI PADA MAKODAM I/BB)

Nama : Defi Deflijun
NPM : 181801072
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Pembimbing I : Dr. Heri Kusmanto, MA
Pembimbing II : Dr. Isnaini, S.H., M.Hum

Pembinaan Mental TNI bertujuan untuk memantapkan ketaqwaan, nasionalisme dan militansi sehingga tercipta profesionalisme prajurit dan PNS TNI-AD. Pelaksanaan Bintel oleh Bintaldam I/BB berpedoman kepada Peraturan Kasad No 43 Tahun 2016 Tentang Organisasi Bintel Kodam, namun didalam pelaksanaan kegiatan Bintel masih ditemui permasalahan. Tujuan penelitian untuk menganalisis dengan mengevaluasi pelaksanaan peraturan kasad no 43 tahun 2016 menggunakan teori evaluasi William N Dunn. Dari hasil analisis disimpulkan bahwa efisiensi (kurangnya efisiensi waktu, efisiensi biaya) dan kecukupan dalam menghindari pelanggaran merupakan faktor yang mempengaruhi didalam pelaksanaan kegiatan Bintel. Rekomendasi yang diberikan, dengan anggaran yang ada se efisien mungkin kegiatan dilaksanakan tanpa mengurangi kualitas dan tujuan yang hendak dicapai dan perlu disusun perencanaan waktu yang efisien sehingga prajurit dapat hadir pada kegiatan Bintel. Kebijakan Bintel masih perlu kembangkan untuk menghindari prajurit dari pelanggaran.

Kata Kunci: Kebijakan, Organisasi Bintel, Kodam, Profesional Prajurit, TNI AD

ABSTRACT

POLICY ANALYSIS ON KASAD NO. 43 YEAR 2016 ABOUT THE ORGANIZATION OF MENTAL DEVELOPMENT KODAM (ORGAS BINTALDAM) IN THE MENTAL DEVELOPMENT TO IMPROVE THE PROFESSIONALISM OF SOLDIERS OF INDONESIAN NATIONAL ARMY (STUDY ON MAKODAM I/BB)

Name : Defi Deflijun
NPM : 181801072
Study Program : Master of Public Administration
Supervisor I : Dr. Heri Kusmanto, MA
Supervisor II : Dr. Isnaini, S.H., M. Hum

The TNI's Mental development aims to solidify their resilience, nationalism and militancy to create the professionalism of soldiers and civil servants. The implementation of Bintal by Bintaldam I/BB is guided by the KASAD regulation No 43 year 2016 about Bintal Kodam organization, but in the implementation of BINTAL activities still encountered problem. The research aims to analyse by evaluating the implementation of the Decree No. 43 of 2016 using the evaluation theory of William N Dunn. From the analysis the results concluded that the (lack of time efficiency, cost efficiency) and adequacy in avoiding violations is a factor that affects in the implementation of Bintal activities. Recommendations are given, with an existing budget SE Efisen possible activities implemented Tanpa reduce the quality and objectives to be achieved and need to be arranged efficient planning time so that the soldiers can be present in the activities of Bintal. The Bintal policy still needs to develop to avoid soldiers from offense.

Keywords: policy, Bintal Organization, Kodam, professional soldier, TNI AD

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan Rahmat dan Berkat-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis “**Analisis Kebijakan Peraturan Kasad No 43 Tahun 2016 Tentang Organisasi Pembinaan Mental Kodam (Orgas Bintaldam) Dalam Pembinaan Mental Meningkatkan Profesionalisme Prajurit Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (Studi Pada Makodam I/BB)**”. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Studi Magister Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Dalam proses pengerjaan Tesis ini, peneliti telah mendapat bimbingan dari berbagai pihak, baik berupa materil, motivasi, spiritual, informasi maupun dari segi administrasi. Oleh karena itu sudah selayaknya penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K. MS, selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Abdul Kadir, M.Si, selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr. Heri Kusmanto, MA, selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

5. Bapak Dr. Isnaini, S.H., M.Hum, selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Kepada Bapak Pangdam I/BB Mayjen TNI MS. Fadillah dan Staf yang telah bersedia memberikan izin penelitian dan memberikan data yang dibutuhkan dalam penyelesaian tesis ini.
7. Kepada Kolonel Kav Sugeng Waskito Aji, SIP, MM selaku Kabintaldam I/BB yang telah berkenan memberikan data pada tesis ini.
8. Kepada istriku dan anak-anakku yang selalu menjadi semangat dan juga mendorong untuk menyelesaikan tesis ini.
9. Kepada dr.Fiblia,M.Ked (PD), Sp.PD yang telah banyak memberikan masukan dan arahan didalam tata cara pengolahan data untuk penyelesaian tesis ini.
10. Seluruh sahabat seperjuangan di Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari para pembaca demi penyempurnaannya. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi pemerintah.

Medan, Juni 2020
Penulis

Defi Deflijun

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kerangka Teori	12
2.1.1. Kebijakan Publik.....	12
2.1.2. Konsep Evaluasi Kebijakan	15
2.1.3. Tahap-tahap Analisis Kebijakan	21
2.1.4. Motivasi	23
2.1.5. Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) .	28
2.1.6. Pembinaan Mental TNI AD	34
2.1.7. Profesionalisme.....	41
2.2. Penelitian Terdahulu	46
2.3. Kerangka Pemikiran.....	47
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian	49

3.2. Bentuk Penelitian	49
3.3. Informan Penelitian.....	49
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.5. Definisi Konsep dan Definisi Operasional.....	51
3.6. Teknik Analisis Data.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	56
4.1.1. Profil Komando Daerah Militer I/BB (Kodam I/BB)	56
4.1.2. Profil Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam ..	63
4.1.3. Bimbingan Mental terhadap Prajurit TNI-AD di Kodam I/BB	66
4.2. Pembahasan.....	73
4.2.1. Kebijakan Peraturan Kasad No 43 Tahun 2016 Tentang Organisasi Pembinaan Mental Kodam (Orgas Bintaldam) Dalam Pembinaan Mental untuk Meningkatkan Profesionalisme Prajurit Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat	73
4.2.2. Faktor-faktor Kelemahan Kebijakan Peraturan Kasad No 43 Tahun 2016 Tentang Bintaldam (Orgas Bintal) Dalam Pembinaan Mental Untuk Meningkatkan Profesionalisme Prajurit Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat	101
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	
5.1. Kesimpulan	104
5.2. Rekomendasi.....	105
DAFTAR PUSTAKA.....	106
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 tercantum jelas cita-cita bangsa Indonesia yakni melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk mencapai cita-cita tersebut, pemerintah Indonesia telah banyak melaksanakan pembangunan nasional di segala bidang secara berkesinambungan, yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang adil dan makmur.

Dalam mencapai tujuan pembangunan nasional tersebut, pemerintah memberikan perhatian yang relatif besar terhadap pertahanan dan keamanan negara, karena pada kenyataannya pembangunan tidak berarti atau tidak berguna kalau pertahanan negara tidak kuat dan keamanan tidak terjamin. Pembangunan yang sudah dicapai dengan pengorbanan besar akan sia-sia jika negara tidak dapat mengatasi segala ancaman yang dapat merusak kedaulatan dan keutuhan negara. Oleh karena itu, masalah pertahanan dan keamanan negara perlu mendapat prioritas sebelum pembangunan ekonomi benar-benar dilaksanakan.

Konstitusi telah mengatur pembagian tugas antara Tentara Nasional Indonesia (TNI) dan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) di bidang pertahanan dan keamanan negara. Pada pasal 30 ayat (3) UUD 1945 dinyatakan bahwa: *tugas TNI adalah mempertahankan, melindungi, dan memelihara keutuhan dan kedaulatan*

negara, sedangkan pada pasal 30 ayat (4) dinyatakan bahwa polri adalah alat negara yang menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, dan bertugas untuk melindungi, mengayomi, melayani masyarakat, serta menegakkan hukum.

Pertahanan negara disebut juga pertahanan nasional adalah segala usaha untuk mempertahankan kedaulatan negara, keutuhan wilayah sebuah negara serta keselamatan segenap bangsa dari segala bentuk ancaman atau gangguan. Di Indonesia, sistem pertahanan dalam menghadapi ancaman militer menempatkan Tentara Nasional Indonesia sebagai 'komponen utama' dengan didukung oleh 'komponen cadangan' dan 'komponen pendukung'. Pasal 6 UU No. 34 tahun 2004 dinyatakan bahwa: *(1) TNI, sebagai alat pertahanan negara, berfungsi sebagai: 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a; dan c. pemulih terhadap kondisi keamanan negara yang terganggu akibat kekacauan keamanan. (2) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), TNI merupakan komponen utama sistem pertahanan negara.* Berdasarkan pasal tersebut jelas bahwa dalam sistem pertahanan negara, TNI mempunyai fungsi yang sangat penting sebagai komponen utama dalam menghadapi berbagai ancaman yang datang dari luar negeri dan dari dalam negeri. Oleh karena itu Negara selalu berupaya meningkatkan profesionalisme TNI sehingga lebih mampu mengemban tugas-tugas pertahanan negara. Negara membutuhkan prajurit TNI yang profesional

agar mampu mewujudkan cita-cita bangsa, menangkal ancaman serta menjaga keamanan dari negara musuh atau kelompok separatis.

Personel TNI-AD merupakan unsur pokok dari institusi TNI-AD itu sendiri sebagai sumber daya manusia yang senantiasa harus dipersiapkan dan dibina secara terus menerus. Dengan pembinaan yang berkesinambungan, maka organisasi TNI-AD akan bisa berjalan dengan optimal. Betapapun canggihnya alat-alat tempur yang dimiliki TNI-AD, tetapi hal tersebut tidak ada artinya jika tidak dibarengi dengan personel yang profesional.

Secara umum, profesionalitas adalah gambaran mengenai derajat atau tingkat pengetahuan dan tingkat keahlian serta sikap yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat melakukan tugas sesuai dengan profesi atau jabatannya. Profesionalitas merupakan sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan, menjaga dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Profesionalitas dapat diukur berdasarkan keterampilan, pendidikan, pelatihan, otonomi kerja, serta kode etik.

Profesional berkaitan dengan keahlian di bidang tertentu. Seseorang dikatakan profesional jika kemampuannya tidak dimiliki oleh orang lain. Begitu pula dengan prajurit TNI-AD, mereka memiliki kemampuan yang tidak dimiliki oleh orang kebanyakan. Makna profesional bagi prajurit TNI-AD adalah kedisiplinan, kerja keras, rantai komando yang kuat dan kepatuhan terhadap atasan. Disamping itu, profesionalisme TNI-AD juga mencakup kepatuhan terhadap aturan, prosedural, protokoler dan terfokus pada wewenang yang diembannya. Tujuan utamanya adalah

untuk meningkatkan kemampuan tempur prajurit TNI-AD dalam menghadapi setiap ancaman terhadap kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam rangka meningkatkan profesionalisme TNI, jajaran TNI membuat kebijakan pembinaan mental. Hal ini dinyatakan oleh Kasum TNI Marsdya TNI Dede Rusamsi, S.E., M.M bahwa pembinaan mental (Bintal) merupakan fungsi komando yang sangat penting, dimana terdapat mental didalamnya. Mental merupakan unsur utama dalam pembinaan prajurit TNI, disamping fisik dan intelektual, karena mental merupakan motor penggerak yang mengendalikan tingkah laku prajurit TNI, sehingga baik buruknya tingkah laku prajurit TNI, sangat dipengaruhi oleh kondisi mentalnya. Dengan mental yang tangguh akan dapat mendorong tercapainya pelaksanaan tugas pokok dengan baik dan berprestasi, sebagaimana telah ditunjukkan oleh prajurit TNI dari beberapa satuan.

Sesuai dengan Peraturan Panglima TNI Nomor Perpang/45/VII/2008 bahwa hakikat pembinaan mental adalah pembinaan kepribadian prajurit, dengan tujuan: 1) Meningkatkan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, daya cipta, rasa, karsa dan karya untuk mewujudkan budi pekerti luhur, 2) Membentuk dan mengisi jiwa kejuangan sebagai insan prajurit Pancasila yang tangguh, ulet, dan peka terhadap perkembangan situasi, ilmu pengetahuan dan teknologi, 3) Mewujudkan jiwa kesatuan dan persatuan, atas kesadaran bahwa TNI berasal dan bersumber dari rakyat, berjuang bersama-sama rakyat untuk kepentingan negara dan bangsa.

Mental yaitu kondisi jiwa yang terpantul dalam sikap seseorang terhadap berbagai situasi yang dihadapi (Bintal, 2009:40). Pembinaan mental angkatan darat adalah segala usaha, tindakan dan kegiatan untuk menumbuhkan, memelihara, meningkatkan dan memantapkan kondisi jiwa anggota TNI AD berdasarkan Agama, Pancasila, Sapta Marga, Sumpah Prajurit, Doktrin Eka Paksi, melalui *pembinaan mental rohani, ideologi, dan mental kejuangan*, sehingga mampu serta mantap di dalam pelaksanaan tugasnya.

Pembinaan mental rohani sangat penting kaitannya dengan kesehatan mental rohani. Karena dengan kesehatan rohani menghindarkan seseorang dari *stressor* dan membuat pikiran seseorang yang mengalami stress masih tetap dapat berpikir rasional dengan mengingat Tuhan. Hubungan antara kejiwaan dan agama dalam kaitannya dengan hubungan antara keyakinan dan kesehatan jiwa terletak pada sikap penyerahan diri seseorang terhadap suatu kekuasaan Yang Maha Kuasa. **Pembinaan mental ideologi** penting untuk mendorong prajurit TNI dapat mempedomani nilai-nilai ideologi Pancasila dalam kehidupan sehari-hari serta terhindar dari paham radikalisme dan sikap intoleran terhadap keragaman suku bangsa. Sedangkan **pembinaan mental kejuangan** sangat penting untuk menumbuhkan jiwa yang tangguh, ulet, dan pantang menyerah dalam menjalankan tugas sebagai prajurit. Dengan adanya pembinaan mental rohani, ideologi dan mental kejuangan yang demikian maka diharapkan profesionalisme prajurit TNI dalam melaksanakan tugas akan semakin tinggi.

Komando Daerah Militer I/Bukit Barisan adalah komando utama pembinaan dan operasional kewilayahan TNI Angkatan Darat yang memiliki wilayah tanggung atas Provinsi Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau dan Kepulauan Riau. Kodam I/Bukit Barisan merupakan kompartemen strategis yang memiliki tugas pokok menyelenggarakan pembinaan kesiapan operasional atas segenap komandonya dan operasi pertahanan aktif di darat sesuai kebijakan Panglima TNI. Pangdam I/Bukit Barisan sebagai pimpinan di Kotama berperan dan bertanggung jawab sebagai penyelenggara pembinaan mental di satuan-satuan jajarannya, dalam pelaksanaannya dibantu oleh Kabintaldam I/ Bukit Barisan. Agar adanya keseragaman didalam ketentuan pelaksanaan kegiatan Bintel baik tujuan, sasaran, materi, metodenya maka diterbitkanlah peraturan Kasad mengenai organisasi dan tugas pembinaan mental.

Pembinaan Mental Komando Daerah Militer I / Bukit Barisan (selanjutnya disingkat Bintaldam I/BB) sesuai dengan Peraturan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor 43 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tugas Pembinaan Mental Kodam adalah merupakan suatu badan pelaksanan Kodam yang berkedudukan langsung dibawah Panglima Kodam I/BB memiliki tugas pokok menyelenggarakan fungsi pembinaan mental dan sejarah Kodam I/BB, dengan menyelenggarakan tugas sebagai berikut :

1. Melaksanakan fungsi utama, meliputi pembinaan mental rohani (Islam, Protestan, Katolik, Hindu dan Budha), pembinaan mental idiologi dan

kejuangan, pembinaan dokumen, penulisan sejarah dan perpustakaan, serta pembinaan museum, monumen dan tradisi.

2. Melaksanakan fungsi organik militer, meliputi bidang intelijen, operasi, personel, logistik dan territorial.
3. Melaksanakan fungsi organik pembinaan, meliputi kegiatan dibidang latihan dan pendidikan.

Peran dan Fungsi Bintal memiliki nilai sangat strategis dalam mewujudkan kondisi mental prajurit yang selalu siap melaksanakan tugas secara profesional dan sapa margais, tanpa kenal menyerah dan rela berkorban demi kejayaan bangsa dan negara.

Dari data awal yang penulis miliki kebijakan yang dibuat dalam pembinaan mental prajurit belum berhasil sepenuhnya menumbuhkan mental yang kuat untuk meningkatkan profesionalisme prajurit, hal ini terlihat data pelanggaran yang dikeluarkan oleh Staf Pengamanan Angkatan Darat (Spamad) Tahun 2018 untuk katogori Kotama TNI AD Kodam I/BB menduduki Rangking pertama dalam hal pelanggaran. Data yang tersedia di Staf Personel Kodam I/BB bahwa selama tahun 2018 terdapat pelanggaran sebagai berikut Pidana terdiri dari THTI terdapat 21 kasus dengan melibatkan 21 personel terdiri dari 1 Pa, 9 Ba, 11 Ta. Disersi terdapat 89 kasus yang melibatkan 89 personil terdiri dari Pa 2, Ba 30, Ta 57. Narkoba terdapat 23 kasus dengan melibatkan 33 personel terdiri Ba 12, Ta 19, PNS 2. Pencurian terdapat 5 kasus melibatkan 5 personel terdiri dari Ba 2 dan Ta 3. Asusila terdapat 8 kasus yang melibatkan 8 personil terdiri dari Ba 2, Ta 5, PNS 1. Werving

terdapat 5 kasus dengan melibatkan 9 personel terdiri dari Pa 2, Ba 5, Ta 2. Penganiayaan terdapat 9 kasus melibatkan 15 personel terdiri Pa 2, Ba 4, Ta 8. KDRT terdapat 5 kasus yang melibatkan 5 personil terdiri atas Pa 1, Ba 4. Perkelahian TNI/TNI/Polri/Masyarakat terdapat 3 kasus dengan melibatkan 5 personel terdiri atas Ba 3, Ta 2. Pelanggaran sosmed terdapat 2 kasus yang melibatkan 2 personil, terdiri dari Ta 2. Senpi muhandak terdapat 1 kasus dengan melibatkan 3 personel terdiri dari Ta 2. Poligami terdapat 1 kasus melibatkan 1 personel terdiri atas 1 Pa. Penipuan terdapat 1 kasus yang melibatkan 1 personil terdiri atas 1 Ta. Becking terdapat 1 kasus dengan melibatkan 3 personel terdiri dari Ta 3. Pengerusakan terdapat 2 kasus melibatkan 6 personel terdiri dari Ta 6. Pencurian terdapat 5 kasus dengan melibatkan 5 personel terdiri atas Ba 2 Ta 3. Penampungan BBM illegal terdapat 1 kasus yang melibatkan 3 personil terdiri dari Ba 2, Ta 1. Penyalahgunaan jabatan terdapat 1 kasus dengan melibatkan 2 personel terdiri dari Pa 2. Ilegal Logging terdapat 1 kasus melibatkan 1 personel terdiri dari Pa 1.

Pelanggaran Disiplin masuk daerah terlarang terdapat 5 kasus yang melibatkan 9 personil terdiri dari Ba 3, Ta 6. Gar Lalulintas terdiri dari 34 kasus yang melibatkan 36 personil terdiri dari BA 24, Ta 12. Laka Lalin terdapat 18 kasus dengan melibatkan 19 personel terdiri dari Pa 4, Ba 5, Ta 1. Jumlah Kasus Pidana yang terjadi terdiri dari sebanyak 179 kasus, melibatkan 211 personel terdiri dari Pa 12, Ba 72, Ta 121 dan PNS 4, sedangkan untuk kasus pelanggaran disiplin dan lalulintas terdiri kasus 57 melibatkan 64 personil terdiri dari Pa 4, Ba 36, Ta 23 dan PNS 1. Total keseluruhan kasus pidana, disiplin dan Lalin berjumlah 263 kasus yang

melibatkan 275 personil. Dari data pelanggaran tersebut didapati jumlah pelanggaran yang tertinggi dilakukan oleh personil militer yang berpangkat Tamtama sebanyak 144 kasus, selanjutnya berpangkat Bintara sebanyak 108 Kasus, yang berpangkat Perwira PA 16 Kasus dan PNS 5 personil (Stafwat Pers Spersdam I/BB).

Menanggapi tingginya data pelanggaran yang dilakukan oleh Prajurit Kodam I/BB tersebut, Pangdam I/BB Mayjen TNI M.S. Fadillah menindaklanjuti perintah Kepala Staf Angkatan Darat (KSAD) untuk meminimalisir pelanggaran disiplin dan pidana mengeluarkan Surat Telegram Nomor ST 2418/2019 yang didalam point BBB tiga yang berbunyi perintah kepada komandan satuan agar lebih aktif melaksanakan kegiatan jam komandan dan Pembinaan Mental dalam rangka mewujudkan profesionalisme prajurit seperti yang tertuang di dalam dotrin TNI-AD Kartika Eka Paksi diperintahkan kepada Dansat untuk mencegah pelanggaran dengan mengoptimalkan secara terus-menerus pelaksanaan Bintel disatuan guna mewujudkan prajurit yang bermental tangguh serta memiliki Iman dan Taqwa.

Dari uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **Analisis Kebijakan Peraturan Kasad No 43 Tahun 2016 Tentang Organisasi Pembinaan Mental Kodam (Orgas Bintaldam) Dalam Pembinaan Mental Meningkatkan Profesionalisme Prajurit Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (Studi Pada Makodam I/BB).**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan beberapa masalah yang dibahas dalam penelitian, yaitu :

1. Bagaimana Analisis kebijakan Peraturan Kasad No 43 Tahun 2016 Tentang Organisasi Pembinaan Mental Kodam (Orgas Bintaldam) dalam pembinaan mental untuk meningkatkan profesionalisme prajurit Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat ?
2. Bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi kelemahan dalam kebijakan Peraturan Kasad No 43 Tahun 2016 Tentang Organisasi Pembinaan Mental Kodam (Orgas Bintaldam) untuk meningkatkan profesionalisme prajurit Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat ?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan ataupun mencari jawaban secara ilmiah dari hal-hal di bawah ini:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kebijakan Peraturan Kasad No 43 Tahun 2016 Tentang Organisasi Pembinaan Mental Kodam (Orgas Bintaldam) dalam pembinaan mental untuk meningkatkan profesionalisme prajurit Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kelemahan dalam kebijakan Peraturan Kasad No 43 Tahun 2016 Tentang Orgas

Bintaldam dalam pembinaan mental untuk meningkatkan profesionalisme prajurit
Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan di bidang
Administrasi Publik.

2. Bagi Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan terhadap Makodam I/BB
untuk meningkatkan profesionalisme prajurit Tentara Nasional Indonesia
Angkatan Darat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi sekaligus bahan pembelajaran untuk
penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Kebijakan Publik

Kebijakan publik menurut Thomas Dye (2011:1) adalah “apa pun pilihan pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan (*public policy is whatever governments choose to do or not to do*)”. Konsep tersebut sangat luas karena kebijakan publik mencakup sesuatu yang tidak dilakukan pemerintah disamping yang dilakukan oleh pemerintah ketika pemerintah menghadapi suatu masalah publik. Sebagai contoh, ketika pemerintah mengetahui bahwa ada jalan yang rusak dan dia tidak membuat kebijakan untuk memperbaikinya, berarti pemerintah sudah mengambil kebijakan. Definisi kebijakan publik dari Thomas Dye tersebut mengandung makna bahwa (1) kebijakan publik tersebut dibuat oleh badan pemerintah, bukan organisasi swasta; (2) kebijakan publik menyangkut pilihan yang harus dilakukan atau tidak dilakukan oleh badan pemerintah. Kebijakan pemerintah untuk tidak membuat program baru atau tetap pada status quo, misalnya tidak menunaikan pajak adalah sebuah kebijakan publik.

Anderson (2012:3) mendefinisikan “kebijakan publik sebagai kebijakan yang ditetapkan oleh badan-badan dan aparat pemerintah”. Walaupun disadari bahwa kebijakan publik dapat dipengaruhi oleh para aktor dan faktor dari luar pemerintah.

Dalam pandangan David Easton ketika pemerintah membuat kebijakan publik, ketika itu pula pemerintah mengalokasikan nilai-nilai kepada masyarakat, karena setiap kebijakan mengandung seperangkat nilai didalamnya (dikutip Dye, 2011:3). Sebagai contoh, ketika pen¹² menetapkan Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 dan kemudian diganti dengan Undang-Undang No. 23 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah, terlihat bahwa nilai yang akan dikejar adalah penghormatan terhadap nilai demokrasi dan pemberdayaan terhadap masyarakat lokal dan pemerintah daerah.

Harrold Laswell dan Abraham Kaplan berpendapat bahwa kebijakan publik hendaknya berisi tujuan, nilai-nilai, dan praktika-praktika sosial yang ada dalam masyarakat (Dye, 2011:4). Ini berarti kebijakan publik tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai dan praktik-praktik sosial yang ada dalam masyarakat. Ketika kebijakan publik berisi nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat, maka kebijakan publik tersebut akan mendapat resistensi ketika diimplementasikan. Sebaliknya, suatu kebijakan publik harus mampu mengakomodasi nilai-nilai dan praktik-praktika yang hidup dan berkembang dalam masyarakat.

Proses analisis kebijakan publik adalah serangkaian aktivitas intelektual yang dilakukan dalam proses kegiatan yang bersifat politis. Aktivitas politik tersebut nampak dalam serangkaian kegiatan yang mencakup penyusunan agenda, formulasi kebijakan, adopsi kebijakan, implementasi kebijakan, dan penilaian kebijakan. Sedangkan aktivitas perumusan masalah, *forecasting*, rekomendasi

kebijakan, *monitoring*, dan evaluasi kebijakan adalah aktivitas yang lebih bersifat intelektual.

Anderson (2012:4) sebagai pakar kebijakan publik menetapkan proses kebijakan publik sebagai berikut:

1. Formulasi masalah (*problem formulation*): apa masalahnya? Apa yang membuat hal tersebut menjadi masalah kebijakan? Bagaimana masalah tersebut dapat masuk dalam agenda pemerintah?
2. Formulasi kebijakan (*formulation*): bagaimana mengembangkan pilihan-pilihan atau alternatif-alternatif untuk memecahkan masalah tersebut? Siapa saja yang berpartisipasi dalam formulasi kebijakan?
3. Penentuan kebijakan (*adoption*): bagaimana alternative ditetapkan? Persyaratan atau criteria seperti apa yang harus dipenuhi? Siapa yang akan melaksanakan kebijakan? Bagaimana proses atau strategi untuk melaksanakan kebijakan? Apa isi dari kebijakan yang telah ditetapkan?
4. Implementasi (*implementasion*): siapa yang terlibat dalam implementasi kebijakan? Apa yang mereka kerjakan? Apa dampak dari isi kebijakan?
5. Evaluasi (*evaluation*): bagaimana tingkat keberhasilan atau dampak kebijakan diukur? Siapa yang mengevaluasi kebijakan? Apa konsekuensi dari adanya evaluasi kebijakan? Adakah tuntutan untuk melakukan perubahan atau pembatalan?

Sedangkan Michael Howlet dan M. Ramesh (2013:11) menyatakan bahwa proses kebijakan publik terdiri dari lima tahapan sebagai berikut:

1. Penyusunan agenda (*agenda setting*), yakni suatu proses agar suatu masalah bias mendapat perhatian dari pemerintah.
2. Formulasi kebijakan (*policy formulation*), yakni proses perumusan pilihan-pilihan kebijakan oleh pemerintah.
3. Pembuatan kebijakan (*decision making*), yakni proses ketika pemerintah memilih untuk melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan.
4. Implementasi kebijakan (*policy implementation*), yaitu prses untuk melaksanakan kebijakan supaya mencapai hasil.
5. Evaluasi kebijakan (*policy evaluation*), yakni proses untuk memonitor dan menilai hasil atau kinerja kebijakan.

Analisis kebijakan merupakan proses kajian yang mencakup lima komponen, dan setiap komponen dapat berubah menjadi komponen yang lain melalui prosedur metodologi tertentu, seperti perumusan masalah, peramalan, rekomendasi, pemantauan, dan evaluasi. Sebagai contoh, prosedur peramalan akan menghasilkan masa depan kebijakan, dan rekomendasi akan melahirkan aksi kebijakan, dan pemantauan akan menghasilkan hasil-hasil kebijakan, serta evaluasi akan melahirkan kinerja kebijakan. Melakukan analisis kebijakan berarti menggunakan kelima prosedur metodologi tersebut, yakni merumuskan masalah kebijakan, melakukan peramalan, membuat rekomendasi, melakukan pemantauan, dan melakukan evaluasi kebijakan.

2.1.2. Konsep Evaluasi Kebijakan

Sebuah kebijakan publik tidak bisa dilepas begitu saja. Kebijakan harus diawasi dan salah satu mekanisme pengawasan tersebut disebut “evaluasi kebijakan”. Evaluasi diperlukan untuk melihat kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Evaluasi tidak hanya menghasilkan kesimpulan mengenai seberapa jauh masalah yang telah terselesaikan, tetapi juga menyumbang pada klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari kebijakan, membantu dalam penyesuaian dan perumusan kembali masalah.

Evaluasi ditujukan untuk menilai sejauh mana keefektifan kebijakan publik guna dipertanggungjawabkan kepada konstituennya. Efektivitas dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan memanfaatkan sumberdaya yang ada.

Tujuan pokok evaluasi untuk melihat seberapa besar kesenjangan antara pencapaian dan harapan suatu kebijakan publik. Tugas selanjutnya adalah bagaimana mengurangi atau menutup kesenjangan tersebut. Jadi, evaluasi kebijakan publik harus dipahami sebagai sesuatu yang bersifat positif. Evaluasi bertujuan untuk mencari kekurangan dan menutup kekurangan. Ciri dari evaluasi kebijakan adalah:

1. Tujuannya menemukan hal-hal yang strategis untuk meningkatkan kinerja kebijakan
2. Evaluator mampu mengambil jarak dari pembuat kebijakan, pelaksana kebijakan dan target kebijakan

3. Prosedur dapat dipertanggungjawabkan secara metodologi
4. Dilaksanakan tidak dalam suasana permusuhan atau kebencian

Menurut William N Dunn (dalam Nugroho, 2011:536), istilah evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (*appraisal*), pemberian angka (*rating*) dan penilaian (*assesment*). Evaluasi memberi informasi yang valid dan dapat dipercaya mengenai kinerja kebijakan, yaitu seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan telah dapat dicapai melalui tindakan publik; evaluasi memberi sumbangan pada klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari pemilihan tujuan dan target; dan evaluasi memberikan sumbangan pada aplikasi metode-metode analisis kebijakan lainnya, termasuk perumusan masalah dan rekomendasi.

Menurut William N Dunn (dalam Winarno, 2012:183) bahwa mengevaluasi dampak suatu program atau kebijakan publik diperlukan adanya suatu kriteria untuk mengukur keberhasilan program atau kebijakan publik tersebut yaitu efektivitas, efisiensi, kecukupan, perataan, responsivitas dan ketepatan. Kriteria evaluasi dampak kebijakan publik tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Efektivitas

Menurut Winarno (2012:184) bahwa efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas disebut juga hasil guna. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai.

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa apabila pencapaian tujuan-tujuan daripada organisasi semakin besar, maka semakin besar pula efektivitasnya.

Pengertian tersebut dapat disimpulkan adanya pencapaian tujuan yang besar daripada organisasi, maka makin besar pula hasil yang akan dicapai dari tujuan-tujuan tersebut. Apabila setelah pelaksanaan kegiatan kebijakan publik ternyata dampaknya tidak mampu memecahkan permasalahan yang tengah dihadapi masyarakat, maka dapat dikatakan bahwa suatu kegiatan kebijakan tersebut telah gagal, tetapi adakalanya suatu kebijakan publik hasilnya tidak langsung efektif dalam jangka pendek, akan tetapi setelah melalui proses tertentu

2. Efisiensi

Menurut Winarno (2012:185) bahwa efisiensi (*efficiency*) berkenaan dengan jumlah usaha yang diperlukan untuk menghasilkan tingkat efektivitas tertentu. Efisiensi yang merupakan sinonim dari rasionalitas ekonomi, adalah merupakan hubungan antara efektivitas dan usaha, yang terakhir umumnya diukur dari ongkos moneter. Efisiensi biasanya ditentukan melalui perhitungan biaya per unit produk atau layanan.

Kebijakan yang mencapai efektivitas tertinggi dengan biaya terkecil dinamakan efisien. Apabila sasaran yang ingin dicapai oleh suatu kebijakan publik ternyata sangat sederhana sedangkan biaya yang dikeluarkan melalui proses kebijakan terlampau besar dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Ini berarti kegiatan kebijakan telah melakukan pemborosan dan tidak layak untuk dilaksanakan.

3. Kecukupan

Menurut Winarno (2012:186) bahwa kecukupan dalam kebijakan publik dapat dikatakan tujuan yang telah dicapai sudah dirasakan mencukupi dalam berbagai hal.

Kecukupan (*adequacy*) berkenaan dengan seberapa jauh suatu tingkat efektivitas memuaskan kebutuhan, nilai, atau kesempatan yang menumbuhkan adanya masalah. Kecukupan masih berhubungan dengan efektivitas dengan mengukur atau memprediksi seberapa jauh alternatif yang ada dapat memuaskan kebutuhan, nilai atau kesempatan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi.

Berbagai masalah tersebut merupakan suatu masalah yang terjadi dari suatu kebijakan sehingga dapat disimpulkan masalah tersebut termasuk pada salah satu tipe masalah tersebut. Hal ini berarti bahwa sebelum suatu produk kebijakan disahkan dan dilaksanakan harus ada analisis kesesuaian metoda yang akan dilaksanakan dengan sasaran yang akan dicapai, apakah caranya sudah benar atau menyalahi aturan atau teknis pelaksanaannya yang benar.

4. Perataan

Menurut Winarno (2012:187) bahwa perataan dalam kebijakan publik dapat dikatakan mempunyai arti dengan keadilan yang diberikan dan diperoleh sasaran kebijakan publik. Kriteria kesamaan (*equity*) erat berhubungan dengan rasionalitas legal dan sosial dan menunjuk pada distribusi akibat dan usaha antara kelompok-kelompok yang berbeda dalam masyarakat. Kebijakan yang berorientasi pada perataan adalah kebijakan yang akibatnya atau usaha secara adil didistribusikan. Suatu program tertentu mungkin dapat efektif, efisien, dan mencukupi apabila biaya-manfaat merata.

5. Responsivitas

Menurut Winarno (2012:189) bahwa responsivitas dalam kebijakan publik dapat diartikan sebagai respon dari suatu aktivitas. Yang berarti tanggapan sasaran kebijakan publik atas penerapan suatu kebijakan. Responsivitas berkenaan dengan seberapa jauh kebijakan dapat memuaskan kebutuhan, preferensi, atau nilai kelompok-kelompok masyarakat tertentu. Keberhasilan kebijakan dapat dilihat melalui tanggapan masyarakat yang menanggapi pelaksanaan setelah terlebih dahulu memprediksi pengaruh yang akan terjadi jika kebijakan akan dilaksanakan, juga tanggapan masyarakat setelah dampak kebijakan sudah mulai dapat dirasakan dalam bentuk dukungan/berupa penolakan.

Kriteria responsivitas adalah penting karena analisis yang dapat memuaskan semua kriteria lainnya (efektivitas, efisiensi, kecukupan, kesamaan) masih gagal jika belum menanggapi kebutuhan aktual dari kelompok yang semestinya diuntungkan dari adanya kebijakan. Oleh karena itu, kriteria responsivitas cerminan nyata kebutuhan, preferensi, dan nilai dari kelompok tertentu terhadap kriteria efektivitas, efisiensi, kecukupan, dan kesamaan.

6. Ketepatan

Menurut Winarno (2012:184) bahwa ketepatan merujuk pada nilai atau harga dari tujuan program dan pada kuatnya asumsi yang melandasi tujuan-tujuan tersebut. Kriteria yang dipakai untuk menseleksi sejumlah alternatif untuk dijadikan rekomendasi dengan menilai apakah hasil dari alternatif yang direkomendasikan tersebut merupakan pilihan tujuan yang layak. Kriteria kelayakan dihubungkan

dengan rasionalitas substantif, karena kriteria ini menyangkut substansi tujuan bukan cara atau instrumen untuk merealisasikan tujuan tersebut.

Menurut Samodra Wibawa dkk (dalam Nugroho, 2011:186), evaluasi kebijakan publik memiliki empat fungsi, yaitu:

1. Eksplanasi, melalui evaluasi dapat dipotret realitas pelaksanaan program dan dapat dibuat generalisasi tentang pola-pola hubungan antar berbagai dimensi realitas yang diamati. Dari evaluasi, evaluator dapat mengidentifikasi masalah, kondisi dan aktor yang mendukung keberhasilan atau kegagalan kebijakan.
2. Kepatuhan, melalui evaluasi dapat diketahui apakah tindakan yang dilakukan para pelaku, baik birokrasi maupun pelaku lainnya, sesuai dengan standar dan prosedur yang ditetapkan kebijakan.
3. Audit, melalui evaluasi dapat diketahui apakah output benar-benar sampai ke tangan kelompok sasaran kebijakan, atau justru ada kebocoran atau penyimpangan.
4. Akunting, evaluasi dapat diketahui apa akibat ekonomi kebijakan tersebut.

2.1.3. Tahap-tahap Analisis Kebijakan

Kebijakan atau kajian kebijakan dapat pula merujuk pada proses pembuatan keputusan-keputusan penting organisasi, termasuk identifikasi berbagai alternatif seperti prioritas program atau pengeluaran, dan pemilihannya berdasarkan dampaknya. Kebijakan juga dapat diartikan sebagai

mekanisme politis, manajemen, finansial, atau administratif untuk mencapai suatu tujuan eksplisit.

Menurut Winarno (2012:9) bahwa proses pembuatan kebijakan merupakan proses yang kompleks karena melibatkan banyak proses maupun variabel yang harus dikaji. Oleh karena itu, dalam memecahkan sebuah permasalahan yang dihadapi kebijakan publik, ada beberapa tahap analisis yang harus dilakukan, yaitu:

1. Agenda kebijakan

Tahap penetapan agenda kebijakan ini adalah penentuan masalah publik yang akan dipecahkan, dengan memberikan informasi mengenai kondisi-kondisi yang menimbulkan masalah. Dalam hal ini isu kebijakan dapat berkembang menjadi agenda kebijakan apabila memenuhi syarat, seperti: memiliki efek yang besar terhadap kepentingan masyarakat, dan tersedianya teknologi dan dana untuk menyelesaikan masalah publik tersebut.

2. Formulasi kebijakan

Formulasi kebijakan berarti pengembangan sebuah mekanisme untuk menyelesaikan masalah publik. Dalam menentukan kebijakan pada tahap ini dapat menggunakan analisis biaya manfaat dan analisis keputusan, dimana keputusan yang harus diambil pada posisi tidak menentu dengan informasi yang serba terbatas. Pada tahap ini diidentifikasi kemungkinan kebijakan yang dapat digunakan melalui prosedur forecasting untuk memecahkan masalah yang di dalamnya terkandung konsekuensi dari setiap pilihan kebijakan yang akan dipilih.

3. Adopsi kebijakan

Merupakan tahap untuk menentukan pilihan kebijakan yang akan dilakukan. Terdapat di dalamnya beberapa hal yaitu identifikasi alternatif kebijakan yang dilakukan pemerintah untuk merealisasikan masa depan yang diinginkan dan juga mengidentifikasi alternatif-alternatif dengan menggunakan kriteria-kriteria yang relevan agar efek positif alternatif kebijakan lebih besar daripada efek negatif yang akan terjadi.

4. Implementasi kebijakan

Pada tahap ini suatu kebijakan telah dilaksanakan oleh unit-unit eksekutor (birokrasi pemerintah) tertentu dengan memobilisasikan sumber dan ada sumber daya lainnya (teknologi dan manajemen). Implementasi berkaitan dengan berbagai kegiatan yang diarahkan untuk merealisasikan program, dimana pada posisi ini eksekutif mengatur cara untuk mengorganisir, menginterpretasikan dan menerapkan kebijakan yang telah diseleksi. Sehingga dengan mengorganisir, seorang eksekutif mampu mengatur secara efektif dan efisien sumber daya, unit-unit dan teknik yang dapat mendukung pelaksanaan program.

5. Evaluasi kebijakan

Tahap akhir dari proses pembuatan kebijakan adalah penilaian terhadap kebijakan yang telah diambil dan dilakukan. Dalam penilaian ini semua proses implementasi dinilai apakah telah sesuai dengan yang telah ditentukan atau direncanakan dalam program kebijakan tersebut sesuai dengan ukuran-ukuran (kriteria-kriteria) yang telah ditentukan. Evaluasi kebijakan dapat dilakukan oleh

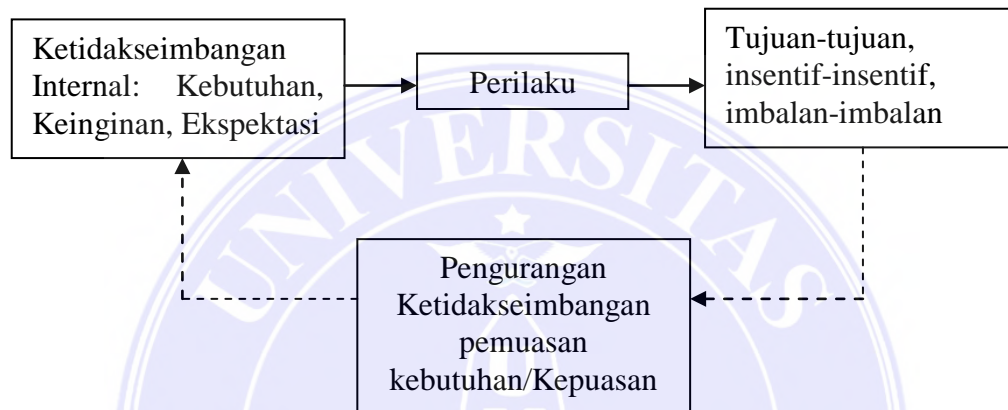
lembaga independen maupun pihak birokrasi pemerintah sendiri (sebagai eksekutif) untuk mengetahui apakah program yang dibuat oleh pemerintah telah mencapai tujuannya atau tidak. Apabila ternyata tujuan program tidak tercapai atau memiliki kelemahan, maka perlu diketahui apa penyebabnya sehingga kesalahan yang sama tidak terulang di masa yang akan datang.

2.1.4. Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin *Movere* yang berarti menggerakkan. Sedangkan Kamus Bahasa Indonesia Modern motif diartikan sebagai sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang, dasar pikiran dan pendapat atau sesuatu yang menjadi pokok. Dari pengertian motif tersebut dapat diturunkan pengertian motivasi adalah kekuatan atau dorongan yang kuat dari dalam seseorang untuk melakukan aktivitas sesuai dengan dorongan tersebut, (Tohardi, 2012:2). Sejalan dengan pendapat tersebut Arep, Ishak dan Hendri (2013:3), menjelaskan motivasi merupakan sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Menurut Danim (2014:18), mengemukakan pendapatnya yakni motivasi diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya. Siagian (2011:27), menambahkan motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi sebagai sarana tercapainya

tujuan organisasi yang berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Model umum tentang variabel-variabel independen yang bersifat dasar bagimotivasi kerja tampak pada gambar sebagai berikut:



Sumber : Winardi (2012:33)

Gambar 2.1. Model Umum Proses Motivasi

Gambar di atas memperlihatkan bahwa ketidakseimbangan psikologis dari kebutuhan, keinginan dan ekspektasi menyebabkan perilaku yang diarahkan ke arah pemenuhan sebuah insentif tertentu atau tujuan yang akan mengembalikan kondisi keseimbangan. Disamping itu, seseorang akan tetap berupaya untuk mencapai insentif yang relevan atas tujuan yang diinginkan sampai keseimbangan dikembalikan dan disinilah terletak aspek pemunculan, pengarahannya atau bahkan persistensi dari motivasi. Sewaktu insentif atau tujuan dicapai maka umpan balik internal (*internal feed back*) menyebabkan mengurangi ketidakseimbangan maupun motivasi.

Manajemen dapat diartikan sebagai suatu seni menggerakkan orang lain sehingga termasuk di dalamnya adalah kegiatan motivasi. Motivasi pada prinsipnya merupakan kemudi kuat dalam membawa seseorang melaksanakan kebijakan manajemen berorientasi kepada tujuan, memiliki target kerja yang jelas baik individual maupun kelompok. Adapun tujuan motivasi menurut Hasibuan (2016:96), antara lain:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- c. Mempertahankan kestabilan pegawai.
- d. Meningkatkan kedisiplinan.
- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- g. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

Setelah mempelajari tujuan-tujuan motivasi masuk lebih dalam mengenai cara-cara meningkatkan motivasi menurut Danim (2014:16), adalah sebagai berikut:

- a. Rasa hormat (*respect*). Berikan rasa hormat secara adil, demikian juga penghargaan. Dengan demikian dilihat dari aspek prestasi kerja atasan memberikan penghargaan kepada pegawai atas dasar prestasi, kepangkatan, pengalaman dan sebagainya.
- b. Informasi (*information*). Berikan informasi mengenai aktivitas organisasi terutama tentang apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana cara melakukan. Informasikan standar prestasi, tentukan dan beritahukan apa yang

harus diperbuat. Berikan penjelasan mengenai kesalahan-kesalahan secara edukatif.

- c. Perilaku (*behavior*). Usahakan mengubah perilaku sesuai dengan harapan dan dengan demikian dia mampu berperilaku atau berbuat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.
- d. Hukuman (*punishment*). Berikan hukuman kepada pegawai yang bersalah di ruang terpisah. Jangan menghukum bawahan di depan orang lain sehingga tidak menimbulkan frustrasi dan merendahkan martabat.
- e. Perasaan (*sense*). Interaksi antara atasan dengan bawahan adalah interaksi antar manusia. Perasaan yang dimaksud antara lain rasa memiliki, rasa partisipasi, rasa bersatu dan rasa untuk mencapai prestasi.

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Pada dasarnya motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam empat jenis yang satu dengan yang lain memberikan warna terhadap aktivitas manusia. Klasifikasi tersebut dijelaskan oleh Danim (2014:17), yaitu sebagai berikut:

- a. Motivasi Positif

Motivasi merupakan proses pemberian motivasi untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja secara baik dan antusias dengan memberikan keuntungan tertentu.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut. Jenis motivasi negatif misalnya jika dia tidak bekerja akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut tidak diberi gaji dan takut dijauhi oleh rekan sekerja.

c. Motivasi Dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja pada waktu dia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari diri pekerja itu sendiri. Dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan pekerja muncul pada waktu dia bekerja dan dia sendiri menyenangi pekerjaan tersebut.

d. Motivasi Dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri. Jenis motivasi ini biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, kesempatan cuti, program rekreasi perusahaan dan lain sebagainya.

Secara umum bentuk motivasi yang menunjukkan motivasi kerja sebagai

berikut (Hasibuan, 2016:98:

a. *Achievement Motivation*

Adalah keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan untuk kemajuan atau pertumbuhan.

b. *Affiliation Motivation*

Adalah dorongan bekerjasama dengan orang lain.

c. *Competence Motivation*

Adalah dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.

d. *Power Motivation*

Adalah dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil resiko dalam menghadapi rintangan-rintangan.

2.1.5. Tentara Nasional Indonesia Angkatan darat (TNI AD)

2.1.5.1. Sejarah Pembentukan Prajurit TNI-AD

Terbentuknya TNI berkaitan erat dengan sejarah perkembangan dan pembentukan prajurit. Sumber utama prajurit saat itu adalah laskar-laskar pejuang. Sedangkan sebagai tambahannya berasal dari para prajurit mantan KNIL, mantan tentara PETA dan para pemuda lainnya yang bertekad berjuang mengangkat senjata membela ibu pertiwi. Pada masa penjajahan Belanda, Jepang, dan masa perjuangan kemerdekaan, laskar-laskar pejuang tersebut telah memberi kontribusi dan mewarnai pembentukan karakter dan jati diri prajurit TNI-AD. Berbagai pengalaman yang menjadi latar belakang pembentukannya menjadi pembelajaran bagi generasi muda TNI, khususnya TNI-AD baik yang bersifat positif maupun negatif.

Dengan berbekal pengalaman sebagai bangsa terjajah dan komitmen menjalankan amanat penderitaan rakyat maka perbedaan sumber prajurit bukan hanya memberikan kekayaan warna namun tetap memberikan ciri keutamaannya yakni nilai kejuangan dan perjuangan tanpa akhir yang mempersatukan tujuan utama perjuangan

yakni kemerdekaan. Prajurit TNI-AD merupakan pengawal dan pemersatu bangsa dan berkewajiban menghindari dan menjauhi prajurit sebagai tentara bayaran, alat kekuasaan, dikelompokkan berdasarkan suku, agama, ras, dan golongan. Dari perjuangan laskar-laskar rakyat untuk mengusir penjajah, pengalaman sejarah memberikan pembelajaran bahwa perlawanan yang dilakukan bersifat sporadis, tidak adanya persatuan dan kesatuan, adanya tujuan yang beragam serta kurang disiapkan secara matang melalui pelatihan dan pendidikan yang memadai sehingga untuk menjadi organisasi yang profesional dan kekuatan pertahanan di darat yang tangguh prajurit TNI-AD harus menjadi tentara nasional yang membutuhkan soliditas, disiplin dan profesionalisme.

TNI-AD bertekad akan tetap menjadikan dirinya sebagai organisasi dan kekuatan matra darat yang memiliki prajurit yang berjati diri tentara rakyat, tentara pejuang, tentara nasional dan tentara profesional sehingga selalu menjadi kebanggaan negara dan bangsanya. TNI-AD menyadari bahwa dengan jati diri yang bersumberkan dari nilai-nilai sejarah, tidak ada pilihan lain kecuali berjuang tanpa akhir dengan kesanggupan, kerelaan, dan ketetapan hati setiap prajurit Indonesia untuk mempertahankan tanah air sampai dengan titik darah penghabisan serta bertugas dengan landasan disiplin dan semangat kejuangan, dan senantiasa menjunjung tinggi cita-cita nasional, keluhuran nusa dan bangsa serta keprajuritan sejati

2.1.5.2. Sejarah terbentuknya TNI-AD

Sejarah terbentuknya TNI-AD memiliki landasan yang kuat dalam pembentukan karakter, kultur dan tradisi. Hal ini menjadikan TNI-AD memiliki ciri khas yang membedakannya dengan tentara negara lain TNI-AD adalah tentara yang menciptakan dirinya sendiri atas dasar kesadaran pentingnya kekuatan bersenjata untuk mengamankan Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia 17 Agustus 1945. TNI bukan dibentuk pemerintah, melainkan kesadaran dan semangat perjuangan mempertahankan kemerdekaan itulah, para pemuda sebagai pejuang yang didominasi dan sumber utamanya laskar rakyat membentuk dirinya sendiri menjadi Angkatan Perang dan diikuti oleh mantan KNIL dan mantan PETA, selanjutnya menggabungkan diri dalam Badan Keamanan Rakyat (BKR) kemudian menjadi Angkatan Perang Republik Indonesia (APRI).

Bukti lain bahwa TNI-AD tidak dibentuk oleh pemerintah, yaitu ketika pada tanggal 5 Oktober 1945, TNI sudah terbentuk, namun pemerintah belum mengangkat Panglimanya, sehingga pada November 1945 di Yogyakarta para pemimpin tentara se-Jawa dan Sumatera berkumpul untuk memilih pemimpin sebagai Panglima TNI. Panglima Besar Soedirman dalam kepemimpinannya telah mengajarkan jati diri prajurit yang tidak kenal menyerah dan mendudukkan posisi TNI bukan sebagai tentara pemerintah, tetapi tentara nasional yang mengutamakan kepentingan negara.

Dari sejarah TNI-AD tersebut dapat disimpulkan bahwa apa yang telah dilakukan Jenderal Soedirman merupakan dasar bagi TNI-AD membangun kekuatan, kemampuan dan gelar kekuatan dalam menjaga kedaulatan, mempertahankan keutuhan wilayah dan melindungi keselamatan segenap bangsa di wilayah darat.

2.1.5.3. Sejarah terbentuknya Binal TNI-AD

Sejarah lahirnya Pembinaan Mental Angkatan Darat tidak terlepas dari awal perkembangan pembentukan Tentara Nasional Indonesia, ditandai dengan pengambilan Sumpah Jenderal Sudirman pada tanggal 25 Mei 1946 sebagai Panglima Besar Tentara, saat itu beliau mengatakan bahwa "pendidikan agama dalam Angkatan Perang Republik Indonesia merupakan hal yang tidak boleh ditinggalkan". Momentum ini mengilhami lahirnya Dinas Agama dalam Tentara Nasional Indonesia yang sekarang menjadi Dinas Pembinaan Mental Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat. Pembinaan Mental merupakan penjabaran dari Doktrin TNI AD Kartika Eka Paksi yang memuat ketentuan pokok, dasar penyelenggaraan, pembinaan dan penggunaan fungsi serta tataran kewenangan penyelenggaraan pembinaan mental sehingga dapat digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas bagi satuan Binal Angkatan Darat dalam rangka mendukung tugas pokok TNI AD.

2.1.5.4 Pengertian TNI AD

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 tentang TNI pasal 8 menjelaskan bahwa TNI-AD adalah bertugas melaksanakan tugas TNI matra

darat di bidang pertahanan, menjaga keamanan wilayah perbatasan darat dengan negara lain, membangun dan mengembangkan kekuatan matra darat dan memberdayakan wilayah pertahanan di darat.

Secara keseluruhan terdapat dua konsep dasar yang dapat menjadi pengetahuan tentang TNI-AD, yakni; TNI-AD melaksanakan tugas TNI, dan Kematraan menjadi domain tugas yang merupakan dasar pembagian tugas-tugas TNI yang berpedoman pada tiga dimensi wilayah darat, laut dan udara. TNI-AD dibangun dan dikembangkan secara profesional sesuai kepentingan politik negara yang mengacu pada nilai dan prinsip demokrasi, supremasi sipil, hak asasi manusia (HAM), ketentuan hukum nasional, dan ketentuan hukum internasional yang sudah diratifikasi serta dukungan anggaran belanja negara yang dikelola secara transparan dan akuntabel, dengan tetap memegang teguh Jati Diri TNI

Meninjau uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa TNI AD adalah merupakan penyelenggara pertahanan negara di darat berdasarkan kesepakatan bangsa yang memiliki legitimasi yang kuat dan mendasar, menjaga keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), dengan mengorbankan seluruh jiwa raga.

2.1.5.5. Peran, Tugas dan Fungsi TNI AD

1. Peran TNI-AD

Selaras dengan hakikat pertahanan negara, penyiapan kekuatan TNI-AD dalam upaya pertahanan negara harus dikembangkan sesuai dengan sistem pertahanan negara, yaitu Sistem Pertahanan Semesta yang telah ditetapkan oleh UUD NRI 1945,

UU RI Nomor 3 Tahun 2002 tentang Pertahanan Negara dan UU RI Nomor 34 Tahun 2004 tentang TNI.

TNI-AD sebagai komponen utama kekuatan pertahanan negara di darat, bersama komponen kekuatan pertahanan lainnya, harus dapat memberdayakan dan memanfaatkan sumber daya yang ada sehingga siap dimobilisasi dan digunakan untuk mewujudkan kesemestaan dalam menghadapi setiap ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam mewujudkan perlawanan untuk menanggulangi setiap ancaman dan gangguan tersebut, diperlukan kesamaan persepsi tentang peran, tugas dan fungsi TNI-AD menurut ketentuan Undang-Undang yang berlaku.

2. Tugas TNI-AD

Sebagai kekuatan matra darat, TNI-AD menjalankan pertempuran dan Binter dalam melaksanakan tugas-tugas TNI yang dilakukan baik dengan OMP maupun OMSP guna menjalankan fungsi TNI sebagai penangkal, penindak dan pemulih dalam rangka mendukung tercapainya tugas pokok TNI.

Untuk pencapaian tugas pokok TNI, TNI-AD bertugas sebagai suatu kekuatan, TNI-AD menjadi kekuatan TNI yang melaksanakan tugas TNI matra darat dibidang pertahanan yang dilakukan dengan OMP maupun OMSP. Sedangkan sebagai suatu organisasi, Angkatan Darat bertugas melaksanakan tugas TNI dalam menyelenggarakan pembangunan dan pengembangan kekuatan Matra darat melalui “Pembinaan” yang bertujuan untuk penyiapan kekuatan dalam wujud kesiapan

operasional. Penggunaan kekuatan matra darat pada Operasi Militer Selain Perang (OMSP) diselenggarakan dalam bentuk-bentuk tugas operasi, baik yang bersifat tempur maupun non-tempur untuk kepentingan pertahanan negara dan atau dalam mendukung kepentingan nasional sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Operasi tersebut dilaksanakan sesuai dengan doktrin dan profesionalitas.

3. Fungsi TNI-AD

Dilatarbelakangi oleh ciri khas kematraan dan peran serta tugas dalam lingkup kesatuan dan kesisteman pertahanan militer, TNI-AD dapat ditinjau dari segi kekuatan dan organisasi. Sebagai kekuatan, TNI-AD merupakan kekuatan matra darat yang berfungsi menjalankan pertempuran dan Binter, sedangkan sebagai organisasi, TNI-AD bertugas melaksanakan pembinaan guna penyiapan kekuatan yang dijalankan oleh organ-organnya dalam bentuk fungsi organik dan penyiapan kekuatan.

2.1.6. Pembinaan Mental TNI-AD

2.1.6.1. Pengertian Pembinaan Mental TNI AD

Menurut Depdikbud (2010:117) bahwa pembinaan berasal dari kata “bina” yang dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti proses, cara membina, pembaharuan, penyempurnaan, usaha dan tindakan, tindakan yang dilakukan berdaya guna, dan berhasil untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Menurut Mangunhardjana (2014:12), pembinaan adalah suatu proses belajar dengan mempelajari hal-hal yang belum dimiliki dengan tujuan membantu orang

yang menjalani, untuk membetulkan dan mengembangkan pengetahuan dan kecakapan yang sudah ada serta mendapatkan pengetahuan dan kecakapan baru untuk mencapai tujuan hidup dan kerja, yang dijalani secara lebih efektif.

Menurut Mabes TNI (2013:7), pembinaan ini meliputi kegiatan-kegiatan melaksanakan atau meyelenggarakan pengaturan sesuatu sehingga dapat dikerjakan dengan baik, tertib, teratur, rapi dan seksama menurut rencana program pelaksanaan (dengan ketentuan, petunjuk, norma, syarat, sistem, dan metode) secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan dan memperoleh hasil yang diharapkan semaksimal mungkin.

Menurut Thoha (2012:7) bahwa pembinaan mental adalah suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik. Pembinaan menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, perubahan, evolusi atau berbagai kemungkinan, berkembang, atau peningkatan atas sesuatu. Pengertian di atas mengandung dua hal, yaitu pertama, bahwa pembinaan itu sendiri bisa berupa tindakan, proses, atau pernyataan dari suatu tujuan, kedua, pembinaan bisa menunjukkan kepada perbaikan atas sesuatu.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat dipaparkan bahwa pembinaan mental TNI AD adalah merupakan fungsi teknis khusus dalam bentuk tugas-tugas yang berkaitan dengan bantuan teknis khusus sesuai bidang teknis umum dan mendukung fungsi organik guna penyiapan kekuatan Angkatan Darat melalui pembinaan, pemeliharaan, dan peningkatan mental berdasarkan Pancasila, Sumpah

Prajurit, Sapta Marga, dan Delapan Wajib TNI yang meliputi mental rohani, mental ideologi, dan mental kejuangan dalam rangka memantapkan ketakwaan, nasionalisme, dan militansi sehingga tercipta prajurit serta PNS TNI-AD yang mampu dan mantap dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.6.2. Komponen Pembinaan Mental

Pembinaan mental dapat dicermati melalui keterkaitan fungsional antar tiga komponen, yaitu pembinaan mental rohani, pembinaan mental ideologi, dan pembinaan mental tradisi kejuangan. Nilai-nilai yang terkandung dalam komponen tersebut diinternalisasikan melalui berbagai jalur pembinaan yang pada gilirannya membentuk watak dan kepribadian dalam kualitas prajurit. Adapun penjelasannya masing-masing sebagai berikut:

1. **Pembinaan Mental Rohani (Binroh)**

Menurut Mabes TNI (2012:3), pembinaan mental rohani adalah pembinaan prajurit TNI dalam rangka membentuk, memelihara, dan meningkatkan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa sesuai dengan agama yang dianut oleh masing-masing prajurit untuk memelihara dan mempertinggi etika, moral, dan budi pekerti sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang berlaku, baik agama maupun sapta marga sebagai pedoman hidup prajurit TNI sejati.

Pembinaan mental rohani dapat dilakukan terus menerus, secara bertahap, berlanjut, dan berkesinambungan oleh Perwira Rohani (Paroh) atau Perwira Bintel.

Adapun materi pembinaan mental rohani harus mencerminkan serangkaian kaidah dan nilai-nilai yang berisikan keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, beserta aneka implikasinya dalam kehidupan sosial maupun pribadi prajurit. Pembinaan ini bersumber dari pokok-pokok materi sebagai berikut:

- a) Ajaran agama (Islam, Kristen Protestan, Katolik, Hindu dan Budha).
- b) Peranan agama dalam kehidupan keprajuritan.
- c) Tri kerukunan umat beragama.

2. Pembinaan Mental Ideologi (Bintalid)

Menurut Muwarman (2010:3), ideologi adalah kumpulan ide atau gagasan. Kata ideologi sendiri diciptakan oleh Destutt de Tracy pada akhir abad ke-18. Ideologi dapat dianggap sebagai visi yang komprehensif sebagai cara memandang segala sesuatu secara umum dan beberapa arah filosofis, atau sekelompok ide yang diajukan kelas dominan pada seluruh anggota masyarakat.

Dalam konteks pembinaan mental TNI, pembinaan mental ideologi adalah peningkatan kesadaran prajurit sebagai warga negara Indonesia yang membela, mengamankan dan mengamalkan Pancasila sebagai ideologi negara yang dalam sapta marga sebagai pedoman hidup prajurit. Adapun materi pokok pembinaan mental ideologi harus mencerminkan serangkaian kaidah dan nilai-nilai yang berisikan cara pandang bangsa Indonesia dalam hidup bernegara, beserta aneka implikasinya dalam kehidupan sosial maupun pribadi prajurit. Pembinaan mental ideologi tersebut bersumber dari materi sebagai berikut:

- a) Pancasila

- b) Undang-Undang Dasar 1945
- c) Garis-Garis Besar Haluan Negara
- d) Pegangan normatif kehidupan berbangsa dan bernegara
- e) Wawasan nusantara dan ketahanan nasional.

3. Pembinaan Mental Tradisi Kejuangan (Bintra Juang)

Pembinaan ini adalah peningkatan motivasi juang prajurit dapat diupayakan melalui penanaman tradisi kejuangan dalam kehidupan agar prajurit bersifat patriotik ksatria sebagai bhayangkari negara dan bangsa. Materi pokok pembinaan mental kejuangan mencerminkan serangkaian kaidah dan nilai-nilai yang berisikan konsekuensi dari komitmen kesejarahan dalam memperjuangkan terwujudnya cita-cita kemerdekaan bangsa Indonesia melalui jalur pengabdian prajurit. Pembinaan ini bersumber dari materi:

- a) Nilai-nilai sejarah perjuangan bangsa
- b) Nilai-nilai sejarah perjuangan TNI
- c) Sapta marga, sumpah prajurit, dan 8 wajib TNI
- d) Doktrin perjuangan TNI Catur Dharma Eka Karma

2.1.6.3. Tujuan dan Sasaran Pembinaan Mental

Tujuan pembinaan mental TNI adalah agar setiap anggota mampu secara profesional melaksanakan tugas yang senantiasa didasari oleh kesadaran dan ketahanan sebagai:

1. Insan hamba Tuhan, yakni kesadaran beragama sebagai manusia yang beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, pemeluk agama yang saleh, mengakui kebesaran Allah swt. serta sadar bahwa melaksanakan tugas dengan baik berarti juga melaksanakan amanat Tuhan.
2. Insan politik pancasila, yakni kesadaran sebagai warga negara yang menjunjung tinggi hukum dan pemerintahan yang berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945.
3. Insan ekonomi pancasila, yakni kesadaran akan arti pentingnya pembangunan ekonomi nasional untuk mencapai kemakmuran dan kesejahteraan rakyat.
4. Insan sosial budaya pancasila, yakni kesadaran sebagai anggota masyarakat yang berbudaya, turut membina dan mengembangkan watak dan kepribadian bangsa Indonesia yang berbentuk Bhinneka Tunggal Ika.
5. Insan penegak pertahanan keamanan negara, yakni kesadaran akan tugas dan tanggung jawab, baik sebagai kekuatan sosial politik demi terciptanya situasi dan kondisi menguntungkan bagi perjuangan bangsa dan perjuangan TNI.

Menurut Darajat (2012:39) pembinaan mental memiliki beberapa tujuan antara lain sebagai berikut:

1. Menumbuhkan mental yang sehat, yaitu iman dan bertakwa kepada Allah swt.
2. Terwujudnya pribadi yang memiliki kepribadian agama yang baik sehingga dapat mengendalikan kelakuan, tindakan dan sikap dalam hidup.
3. Menanamkan ketentuan-ketentuan moral yang berlaku dalam lingkungan di mana seseorang hidup.

4. Membangun mental yang dapat memanfaatkan ilmu dan pengetahuan yang dimiliki dengan cara yang membawa kepada kebahagiaan dan ketenteraman hidup.

Sasaran yang ingin dicapai dari pembinaan mental di tengah gejala dan fakta yang memengaruhi kondisi prajurit mengakibatkan berbagai penyimpangan yang perlu diperbaiki dan disempurnakan. Dalam hal ini, sasaran yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Bidang Kejuangan
 - a) Meningkatkan kesadaran untuk melaksanakan aturan-aturan dasar kehidupan, seperti: ketaatan dan kepedulian terhadap aturan serta penghayatan terhadap nilai-nilai kepemimpinan lapangan.
 - b) Terwujudnya kesadaran dalam mematuhi ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku, seperti tidak ada lagi kasus-kasus keterlambatan izin dan desersi, kehadiran di tempat-tempat terlarang, pelanggaran terhadap peraturan lalu lintas serta keterlibatan dalam tindakan kriminal.
 - c) Mempertinggi kepedulian terhadap lingkungan di dalam maupun di luar satuan, seperti: kepedulian terhadap penyimpangan atau pelanggaran bawahan, sikap tidak peduli terhadap hal-hal yang menimbulkan kerawanan terhadap satuan.
 - d) Menyamakan visi dan misi kejuangan yang dialami antara generasi terdahulu dan generasi sekarang, sehingga tidak menimbulkan beberapa dampak yang memerihatinkan.

e) Pemenuhan kesejahteraan dan sarana kehidupan dan penghidupan yang memadai, sehingga sebagai prajurit tidak mencari tambahan penghasilan baik pada jam-jam dinas maupun di luar dinas.

2. Bidang Profesionalisme

- a) Pemahaman dan penghayatan terhadap tugas dan tanggung jawab jabatannya.
- b) Meningkatkan keterampilan spesialisasi dalam melaksanakan tugas-tugas dan jabatannya.
- c) Meningkatkan kemampuan dan mengantisipasi masalah yang berkaitan dengan tugas satuan.

Tugas pokok yang diemban oleh dinas Bintel adalah membina dan menyelenggarakan fungsi pembinaan mental dan sejarah kejuangan prajurit yang meliputi:

- a. Memelihara mental kejuangan prajurit berdasarkan agama, Pancasila, Sapta Marga dan Sumpah Prajurit.
- b. Pengumpulan data dan bahan kesejarahan bagi penyusunan sejarah prajurit guna menambah pengalaman dan tradisi kejuangan dalam rangka melestarikan nilai dan semangat kejuangan serta pengembangan prajurit.

2.1.7. Profesionalisme

2.1.7.1. Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidangpekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu

jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif. Menurut Kunandar (2014:45) bahwa profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu. Artinya suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarangan orang, tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus.

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Menurut Suyanto dan Djihad (2013:25) bahwa profesionalisme adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Seorang guru yang memiliki profesionalisme tinggi akan tercermin dalam sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudannya dan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi.

Berdasarkan definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa profesi adalah suatu keahlian (*skill*) dan kewenangan dalam suatu jabatan tertentu yang mensyaratkan kompetensi (pengetahuan sikap dan keterampilan) secara khusus yang diperoleh dari pendidikan akademik dan intensif. Sedangkan profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencarian seseorang.

Profesionalisme dalam suatu pekerjaan atau jabatan atau profesi tertentu ditentukan oleh tiga faktor penting. Menurut Supardi (2013:101), ketiga faktor tersebut antara adalah:

1. Memiliki keahlian khusus yang dipersiapkan oleh program pendidikan keahlian atau spesialisasi.
2. Kemampuan untuk memperbaiki kemampuan (keterampilan dan keahlian khusus).
3. Penghasilan yang memadai sebagai imbalan terhadap keahlian yang dimiliki itu.

Menurut Buku Dotrin TNI AD Kartika Eka Paksi (2013:55) Tentara Profesional adalah tentara 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.

2.1.7.2. Ciri-ciri Profesionalisme TNI AD

Menurut Huntington dalam Effendy (2012:37) keahlian yang spesifik bukan satu-satunya kriteria yang harus dimiliki oleh seorang profesional. Memang kriteria itu mutlak karena berkenaan dengan “bagaimana” pekerjaan itu dilaksanakan, namun ada kriteria yang tidak kalah penting adalah bahwa seorang profesional harus memiliki tanggung jawab sosial, memiliki standar etika dan kinerja yang secara langsung menjadi rambu-rambu yang memberi batas dan arah mengenai “untuk apa”

pekerjaan itu dilaksanakan, dan bilamana pekerjaan itu harus, boleh atau tidak boleh dilakukan.

a. Keahlian

Sebuah kemampuan militer yang dimiliki lewat masa pendidikan dalam hal mendukung proses pelaksanaan tugas berupa organisir, perencanaan dan kemampuan dasar militer

b. Tanggung jawab sosial yang khusus

Harus memiliki tanggung jawab akan apa yang dilakukan dan mengetahui yang mana tugas yang bertentangan dengan rakyat yang mana yang memiliki peran positif terhadap masyarakat.

c. Karakter koorporasi (*corporate character*) yang melahirkan rasa esprit de corps yang kuat.

Institusi militer dalam hal ini adalah TNI AD adalah lembaga birokrasi milik negara yang memiliki aturan-aturan khusus dan memiliki doktrin khusus pada setiap anggotanya. Selain itu memiliki pedoman khusus dalam pelaksanaan tugas. Artinya lembaga TNI AD sudah memiliki kemandirian dalam birokrasi, lembaga pendidikan, jurnal, asosiasi, kebiasaan, dan tradisi.

Adapun ciri-ciri profesionalisme TNI AD adalah:

1. Ahli dan mahir dalam melaksanakan tugas pertahanan negara;
- 2. Bersikap netral dan tidak melibatkan diri dalam politik praktis;
3. Memiliki disiplin. Menaati hukum, dan memiliki *l'espirit de corps* (jiwa korsa) yang tinggi dan sehat;

4. Memiliki moral dan etika keprajuritan yang tinggi;
5. Menghargai dan membela rakyat secara proporsional;
6. Menghargai pihak berkuasa atau supremasi sipil.

2.1.7.3. Dimensi Profesionalisme

Menurut Mukhtar Lutfi dalam Nurdin dan Adriantoni (2019:4), delapan kriteria yang harus dipenuhi oleh suatu pekerjaan agar dapat disebut sebagai profesi, yang dijadikan dimensi profesionalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Panggilan hidup yang sepenuh waktu
Profesi adalah pekerjaan yang menjadi panggilan hidup seseorang yang dilakukan sepenuhnya serta berlangsung untuk jangka waktu yang lama, bahkan seumur hidup.
2. Pengetahuan dan kecakapan/keahlian
Profesi adalah pekerjaan yang dilakukan atas dasar pengetahuan dan kecakapan/keahlian yang khusus dipelajari.
3. Kebakuan yang universal
Profesi adalah pekerjaan yang dilakukan menurut teori, prinsip, prosedur dan anggapan dasar yang sudah baku secara umum (universal) sehingga dapat dijadikan pegangan atau pedoman dalam pemberian pelayanan terhadap mereka yang membutuhkan.

4. Pengabdian

Profesi adalah pekerjaan utama sebagai pengabdian pada masyarakat bukan untuk mencari keuntungan secara material/financial bagi diri sendiri.

5. Kecakapan diagnostik dan kompetensi aplikatif

Profesi adalah pekerjaan yang mengandung unsur-unsur kecakapan diagnostik dan kompetensi aplikatif terhadap orang atau lembaga yang dilayani.

6. Otonomi

Profesi adalah pekerjaan yang dilakukan secara otonom atas dasar prinsip-prinsip atau norma-norma yang ketetapanannya hanya dapat diuji atau dinilai oleh rekan-rekannya seprofesi.

7. Kode etik

Profesi adalah pekerjaan yang mempunyai kode etik yaitu norma-norma tertentu sebagai pegangan atau pedoman yang diakui serta dihargai oleh masyarakat.

Berdasarkan uraian teori tentang profesionalisme maka menurut penulis profesionalisme prajurit adalah kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang menjadi mata pencaharian.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Khasman (2010) dalam penelitiannya yang berjudul “Persepsi Prajurit Siswa TNI AL tentang profesionalisme TNI dan

Implikasinya terhadap Pembentukan Ketahanan Ideologi: Studi di Pusdiklapa dan STTAL Kobangdikal Surabaya, Jawa Timur.” Penelitian ini lebih memfokuskan pada persepsi prajurit siswa TNI AL tentang profesionalisme TNI dan dampaknya terhadap pembentukan ketahanan ideologi.

Penelitian yang dilakukan Yusa Djuyandi (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “Membangun Demokrasi Melalui Profesionalisme Tentara Nasional Indonesia”, diperoleh hasil bahwa Pembangunan demokrasi bertujuan untuk menciptakan kondisi sosial politik yang lebih baik, salah satu upaya yang mendukung hal tersebut adalah terciptanya profesionalisme TNI. Akan tetapi saat ini muncul beberapa pihak yang mencoba untuk mengembalikan kekuatan militer dalam kehidupan politik praktis. Berdasarkan hasil pembahasan peneliti berkesimpulan bahwa upaya membangun demokrasi di Indonesia masih menemui hambatan, hal ini dikarenakan masih adanya upaya untuk membawa kembali TNI kedalam dunia politik praktis.

Hasil penelitian Dewi Kasmira (2017) dengan judul “Upaya Pembinaan Mental Tentara Nasional Indonesia (TNI) Menuju Kestabilan Emosi di Brigif Linud 3 Kostrad Kariango Maros”, diperoleh hasil bahwa Potret keberadaan Brigif Linud 3 kostrad kariango maros adalah berasal dari grup 3 Kopasandha Kopassus yang kemudian berubah nama menjadi Brigif Linud 3 Kostrad yang bertempat di desa Sudirman kecamatan Tanralili kabupaten Maros. Adapun upaya pembinaan mental Tentara Nasional Indonesia menuju kestabilan emosi di Brigif Linud 3 Kostrad Kariango Maros ditempuh melalui 3 bentuk pembinaan, yaitu pembinaan mental

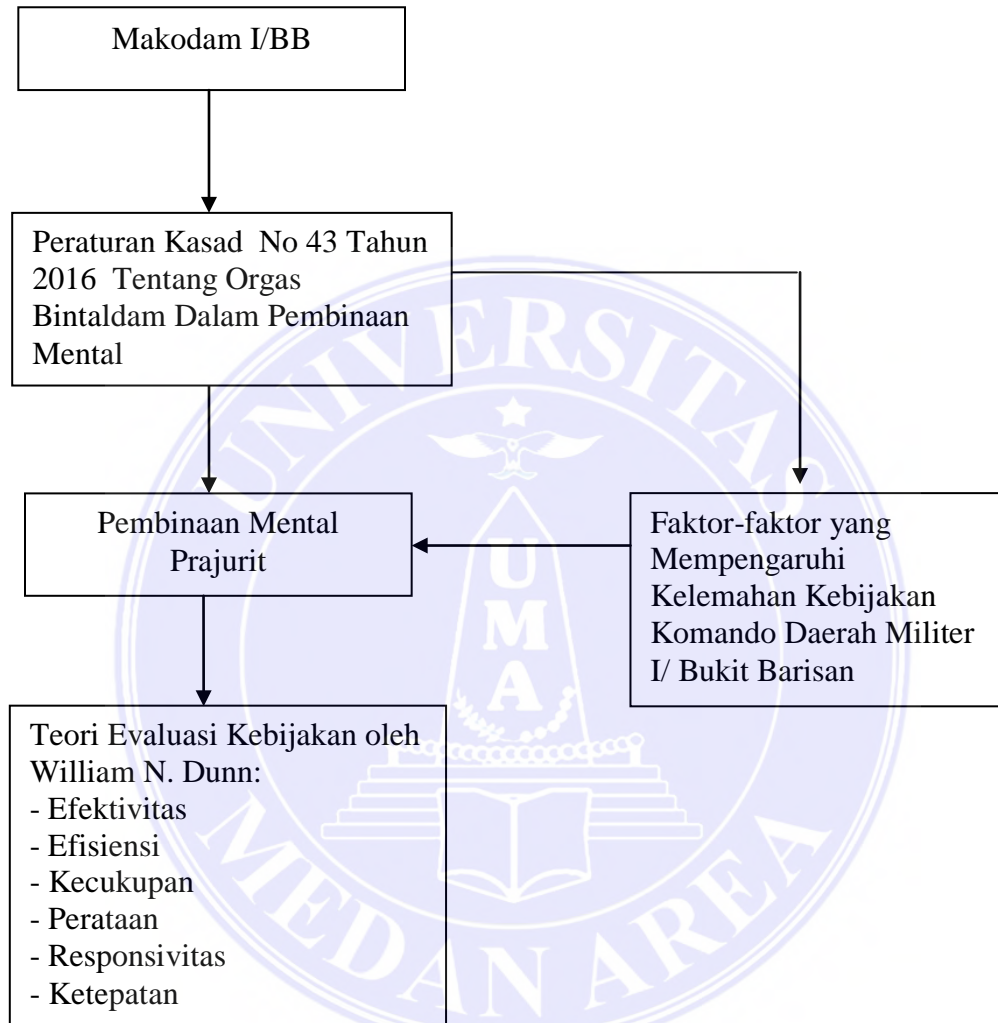
rohani keagamaan (Binroh), pembinaan mental ideologi kebangsaan (Bintalid), dan pembinaan mental tradisi dan kejuangan (Bintra Juang). Faktor pendukung dalam upaya pembinaan mental ini adalah jiwa religius anggota TNI itu sendiri, kerukunan hidup antar umat beragama yang berada di lingkungan markas serta lingkungan militer yang disiplin. Sedangkan faktor penghambatnya yaitu perbedaan karakter atau kepribadian antar anggota TNI, pengaruh lingkungan yang tidak sesuai dengan jiwa TNI dan tidak adanya struktur organisasi pembinaan mental.

Hasil penelitian Mega Sustra Dewi (2011) yang dimuat didalam Journal penelitian Fisip Untirta yang berjudul “Evaluasi Program Bantuan Langsung Tunai di Kecamatan Kramatwatu”, yang instrumen didalam penelitiannya menggunakan menggunakan teori 6 komponen teori Evaluasi William N Dunn yakni efektifitas, efisiensi, kecukupan, perataan, responsivitas dan ketepatan, teori ini digunakan untuk mengevaluasi suatu kegiatan/program yang telah dilaksanakan dalam suatu kebijakan publik.

2.3. Kerangka Pemikiran

Personel TNI-AD merupakan unsur pokok dari institusi TNI sebagai sumber daya manusia yang senantiasa harus dipersiapkan dan dibina secara terus menerus. Dengan pembinaan yang berkesinambungan, maka organisasi TNI akan bisa berjalan dengan optimal. Betapapun canggihnya alat-alat tempur yang dimiliki TNI, tetapi hal tersebut tidak ada artinya jika tidak dibarengi dengan personel yang profesional.

Kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2019 sampai dengan Februari 2020. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Makodam I/Bukit Barisan di Jl. Gatot Subroto KM.7,5, Cinta Damai, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.2. Bentuk Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yaitu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek/objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta yang tampak. Sifat dari penelitian ini adalah deskriptif eksplanatori yakni memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat dan karakter dari kasus yang diteliti (Sugiyono, 2012:39).

3.3. Informan Penelitian

Narasumber atau Informan adalah orang yang bisa memberikan informasi-informasi utama yang dibutuhkan dalam suatu penelitian. Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar (lokasi atau tempat) penelitian (Moleong, 2010:132). Adapun teknik yang digunakan untuk menentukan informan dalam penelitian kualitatif ini dijelaskan Prastowo (2011:197) yaitu dengan jalan peneliti memasuki situasi

sosial tertentu, melakukan observasi, dan wawancara kepada orang-orang yang dipandang mengetahui tentang situasi sosial tersebut. Adapun kegunaan informan menurut Lincoln dan Guba Bogdan dan Biklen dalam Moleong (2010:132) yaitu sebagai berikut:

1. Membantu agar secepatnya dan tetap seteliti mungkin dapat membenamkan diri dalam konteks setempat, terutama bagi peneliti yang belum mengalami latihan etnografi.
2. Agar dalam waktu yang relatif singkat banyak informasi yang terjaring, jadi sebagai sampling internal, karena informan dimanfaatkan untuk berbicara, bertukar pikiran, atau membandingkan suatu kejadian yang ditemukan dari subjek lainnya.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *key informan* yaitu:

1. Kabintaldam I/BB
2. Plt Kalakbintalarahdam I/BB
3. Kasibinrohis I/BB
4. Pabintal I/BB.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Peneliti melakukan wawancara secara mendalam (*indepht interview*) dengan narasumber (*key informan*) dengan berpedoman pada *interview-guidances* yang telah disusun sebelumnya. Pemberian pertanyaan kepada subjek penelitian.

Dilakukan secara terbuka dan fleksibel sesuai dengan perkembangan yang terjadi selama proses wawancara, peneliti berusaha menggali sebanyak mungkin tentang kebijakan Peraturan Kasad No 43 Tahun 2016 Tentang Orgas Bintaldam dalam pembinaan mental untuk meningkatkan profesionalisme prajurit Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat.

2. Observasi

Pengamatan secara langsung yang dilakukan peneliti di lokasi penelitian untuk melihat kenyataan dan fakta sosial sehingga dapat dicocokkan antara hasil wawancara atau informasi dari subjek penelitian secara langsung yang digunakan untuk mendapatkan data tentang kebijakan Peraturan Kasad No 43 Tahun 2016 Tentang Orgas Bintaldam dalam pembinaan mental untuk meningkatkan profesionalisme prajurit Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengambilan data yang diperoleh dari laporan yang sudah diolah sebelumnya berupa kebijakan Peraturan Kasad No 43 Tahun 2016 Tentang Orgas Bintaldam.

3.5. Definisi Konsep dan Definisi Operasional

3.5.1. Definisi Konsep

Kerangka konsep dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Evaluasi adalah penilaian sejauh mana keefektifan kebijakan publik guna dipertanggungjawabkan kepada konstituennya.

2. Kebijakan publik adalah suatu aturan yang mengatur kehidupan bersama yang harus ditaati dan berlaku mengikat seluruh warganya, setiap pelanggaran akan diberi sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang dilakukan dan sanksi dijatuhkan didepan masyarakat oleh lembaga yang mempunyai tugas menjatuhkan sanksi.
2. Pembinaan mental angkatan darat adalah segala usaha, tindakan dan kegiatan untuk menumbuhkan, memelihara, meningkatkan dan memantapkan kondisi jiwa anggota TNI AD berdasarkan Agama, Pancasila, Sapta Marga, Sumpah Prajurit, Doktrin Eka Paksi, melalui pembinaan mental rohani, ideologi, dan mental kejuangan, sehingga mampu serta mantap di dalam pelaksanaan tugasnya.
3. Profesionalisme adalah gambaran mengenai derajat atau tingkat pengetahuan dan tingkat keahlian serta sikap yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat melakukan tugas sesuai dengan profesi atau jabatannya.

3.5.2. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, yang menjadi definisi operasional adalah sesuai dengan teori evaluasi kebijakan oleh William N. Dunn (1990) dalam Winarno (2012:183), yaitu:

1. Efektivitas adalah dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Efisiensi adalah berkenaan dengan jumlah usaha yang diperlukan untuk menghasilkan tingkat efektivitas tertentu.
3. Kecukupan dalam kebijakan publik dapat dikatakan tujuan yang telah dicapai sudah dirasakan mencukupi dalam berbagai hal.
4. Perataan dalam kebijakan publik dapat dikatakan mempunyai arti dengan keadilan yang diberikan dan diperoleh sasaran kebijakan publik.
5. Responsivitas dalam kebijakan publik dapat diartikan sebagai respon dari suatu aktivitas, yang berarti tanggapan sasaran kebijakan publik atas penerapan suatu kebijakan.
6. Ketepatan merujuk pada nilai atau harga dari tujuan program dan pada kuatnya asumsi yang melandasi tujuan-tujuan tersebut.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif deskriptif, yaitu data yang terkumpul dianalisa dengan menguraikan serta mengaitkan dengan teori-teori yang sesuai dengan permasalahan yang ada, kemudian akan memberikan interpretasi terhadap hasil yang relevan dan kemudian diambil kesimpulan dan saran. Dalam penelitian ini kegiatan analisis data dilakukan dengan cara mengelompokan data yang diperoleh dari sumber data terkait dengan pentingnya Kebijakan Komando Daerah Militer Bukit I/ Barisan Dalam Pembinaan Mental Meningkatkan Profesionalisme Prajurit Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat. Menurut Muslich, (2012:41) yang dimaksud dengan analisis data adalah “pemberlakuan data oleh peneliti setelah data terkumpul”.

Adapun 3 (tiga) komponen analisis data interaktif yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

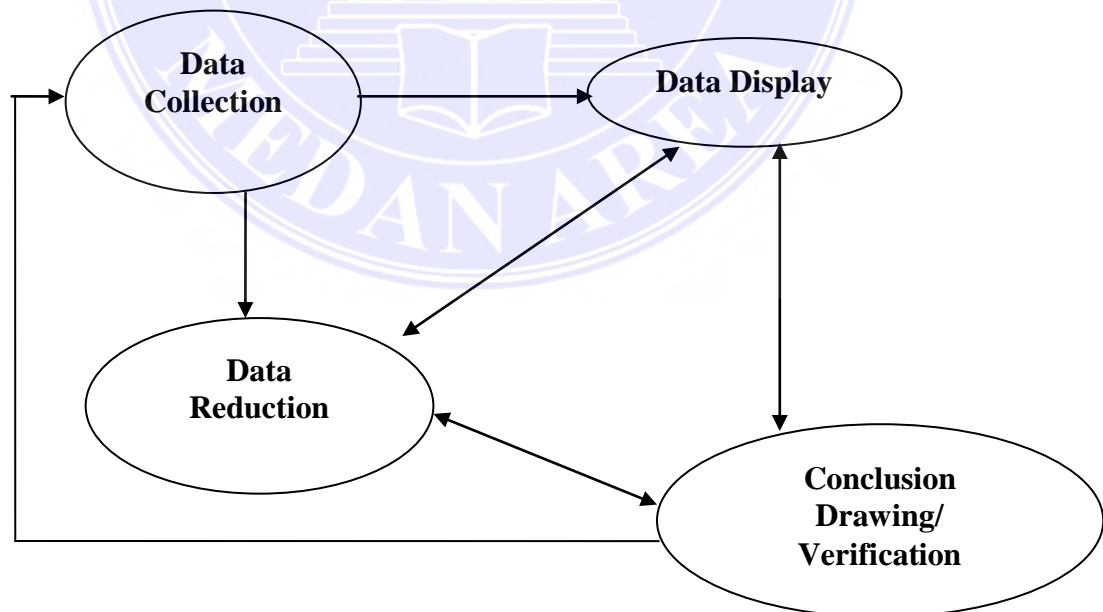
Data dilapangan dituangkan dalam uraian atau laporan yang lengkap dan terinsi. Laporan lapangan akan direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting kemudian dicari tema atau polanya.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Dimaksudkan untuk memudahkan bagi peneliti guna melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti menyajikan data dalam bentuk uraian yang naratif.

3. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi.

Peneliti berusaha untuk menggambarkan dari data yang dikumpulkan yang dituangkan dalam kesimpulan yang masih bersifat tentatif. Akan tetapi, dengan bertambahnya data melalui proses verifikasi secara terus menerus akan ditarik kesimpulan seperti pada gambar di bawah ini :



Gambar 3.1. Komponen Dalam Analisis Data

Sumber: Sugiyono (2012:431)

Dengan demikian, kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.



BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data penelitian yang telah diuraikan dalam pembahasan dapat dibuat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kebijakan pembinaan mental sesuai Peraturan Kasad No 43 Tahun 2016 belum dapat sepenuhnya berhasil menumbuhkan mental yang kuat untuk meningkatkan profesionalisme prajurit pada Kodam I/BB, karena kebijakan tersebut didalam pelaksanaan dilapangan masih belum memenuhi unsur efisiensi dan unsur kecukupan. Hal ini menyebabkan masih tingginya tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh prajurit Kodam I/BB, baik pelanggaran hukum Pidana, disiplin dan lalulintas.
2. Faktor-faktor kelemahan dalam kebijakan pembinaan mental adalah kurangnya efisiensi waktu, efisiensi biaya serta kebijakan pembinaan mental yang kurang mencukupi untuk mencegah perilaku pelanggaran. Metode santiaji dan santi karma yang digunakan belum mampu memberikan hasil secara cepat dan kurangnya dukungan biaya yang diperlukan sering menghambat sehingga menunda pelaksanaan program.

5.2. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas maka penulis mengajukan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Penyelenggara pembinaan mental perlu mengupayakan agar anggaran yang tersedia didalam mendukung pelaksanaan kegiatan program di gunakan se efisien mungkin sehingga dengan dana yang terbatas tersebut pelaksanaan kegiatan program Bintel di Satuan tetap terlaksana dengan baik tanpa mengurangi kualitas dan tujuan yang hendak dicapai.
2. Dalam penyelenggaraan Bintel disatuan perlu disusun perencanaan waktu seefisien mungkin dan koordinasi yang tepat dan mungkin sehingga disamping prajurit dapat melaksanakan tugas rutin satuan juga dapat hadir dan mengikuti kegiatan Bintel yang diselenggarakan oleh Bintaldam I/BB.
3. Kebijakan pembinaan prajurit masih perlu lebih dikembangkan sebagai upaya untuk menghindari prajurit dari pelanggaran hukum dengan melibatkan pimpinan secara bertingkat sesuai hirarki.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson James E. 2012. *Public Policy Making*, New York, Holt, Rinehart and Wiston.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2013. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo.
- Danim, Sudarwan. 2014. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darajat, Zakiah, 2012. *Pendidikan Agama dalam Pembinaan Mental*. Jakarta: Bulan Bintang.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2010. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Djuyandi, Yusa. 2012. *Membangun Demokrasi Melalui Profesionalisme Tentara Nasional Indonesia*. HUMANIORA Vol.3 No.2 Oktober 2012.
- Dye, Thomas R. 2011. *Understanding Public Policy*. 3th Englewood Cliffs, NJ; Prentice Hall.
- Effendy, Onong Uchyana. 2012. *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Howlett, Michael dan Ramesh, M. 2013. *Studying Public Policy: Policy Cycles and Policy Subsystem*. Oxford University Press, Canada.
- Kasmira, Dewi. 2017. *Upaya Pembinaan Mental Tentara Nasional Indonesia (TNI) Menuju Kestabilan Emosi di Brigif Linud 3 Kostrad Kariango Maros*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar.
- Khasman, E. 2010. *Persepsi prajurit siswa TNI AL tentang profesionalisme TNI dan implikasinya terhadap pembentukan ketahanan Ideologi: Studi di Pusdiklapa dan STTAL Kobangdikal Surabaya, Jawa Timur*. Yogyakarta: Program Pascasarjana Universitas Gadjah Mada.
- Kunandar. 2013. *Profesional*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Mabes TNI. 2013. *Naskah Sementara Buku Petunjuk Induk Tentang Pembinaan Mental*. Jakarta: Dinas Pembinaan Mental.
- Mabes TNI. 2012. Naskah Departemen tentang Pola Dasar Pembinaan Mental TNI untuk Taruna Akademi TNI Tk. I Integratif Pola 12 Bulan Tahap II Jakarta: Mabes TNI Akademi.
- Mangunhardjana, A. 2012. *Pembinaan Arti dan Metodenya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Moleong, Lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda Karya.
- Muslich, M. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muwarman. 2010. *Ideologi Keindonesiaan*. Bandung: Benang Merah.
- Nasution, Debby. 2012. *Kedudukan Militer dalam Islam dan Peranannya pada Masa Rasulullah SAW*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Nugroho, Riant. 2011. *Public Policy*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Nurdin, Syafruddin dan Adriantoni. 2019. *Profesi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Prastowo. 2011. *Motode Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiyati, Sri. 2019. *Meningkatkan Integritas dan Komitmen Prajurit TNI AU Guna Mewujudkan Profesionalisme Dalam Rangka Pelaksanaan Reformasi Birokrasi*. <https://tni-au.mil.id/konten/unggahan.pdf>
- Suyanto dan Asep Djihad. 2013. *Bagaimana Menjadi Profesional*. Yogyakarta: Multi Pressindo.
- Suyatno. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Masmmedia.
- Thoah, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali.
- Tohardi, Ahmad. 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju

Warka, I Wayan. 2018. *Implementasi Pembinaan Mental Fungsi Komando Sumber Daya Manusia di Lantamal III Jakarta*.
<http://jurnalprodi.idu.ac.id/index.php/SPL/article/download/376/353>.

Winarno, Budi. 2011. *Kebijakan Publik (Teori, Proses, dan Studi Kasus)*.
Yogyakarta: Buku Seru.

Zahrid. 2013. *Pengertian Efektivitas*. Yogyakarta: Lumbung Pustaka.



PEDOMAN WAWANCARA

A. Efektivitas

1. Apakah kebijakan pembinaan mental yang dilaksanakan sudah tepat untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan ?
2. Apakah prajurit yang mendapatkan pembinaan mental sudah mampu melaksanakan tugasnya dengan baik ?

B. Efisien

1. Apakah kebijakan pembinaan mental dapat terlaksana secara efisien?
2. Apakah waktu yang tersedia untuk program pembinaan mental dapat digunakan sebaik-baiknya dengan efisien?
3. Apakah tujuan dapat dicapai dengan biaya yang paling rendah dibanding manfaat ?

C. Kecukupan

1. Apakah hasil yang diperoleh dari metode pembinaan mental yang diterapkan sudah memenuhi harapan ?
2. Apakah prajurit yang mendapatkan pembinaan mental sudah cukup kuat mental untuk menghindari perbuatan pelanggaran ?

D. Perataan

1. Apakah kebijakan pembinaan mental dilakukan secara berimbang terhadap (antara) pembinaan mental rohani, ideologi dan kejuangan ?
2. Apakah seluruh prajurit dan keluarganya memperoleh pembinaan mental sesuai dengan peran sertanya di TNI ?
3. Apakah kebijakan pembinaan mental dapat memaksimalkan kesejahteraan prajurit ?

E. Responsivitas

1. Apakah prajurit dan keluarganya dapat menjalani program pembinaan mental secara suka rela tanpa merasa sebagai suatu paksaan ?
2. Bagaimana tanggapan atau pendapat prajurit dan keluarganya atas kebijakan pembinaan mental yang sudah dilaksanakan ?

F. Ketepatan

1. Apakah kebijakan pembinaan mental sudah ditunjukan secara tepat untuk meningkatkan kualitas mental para prajurit ?
2. Apakah kebijakan pembinaan mental dapat meningkatkan kemampuan mental rohani, ideologi dan kejuangan kepada prajurit ?

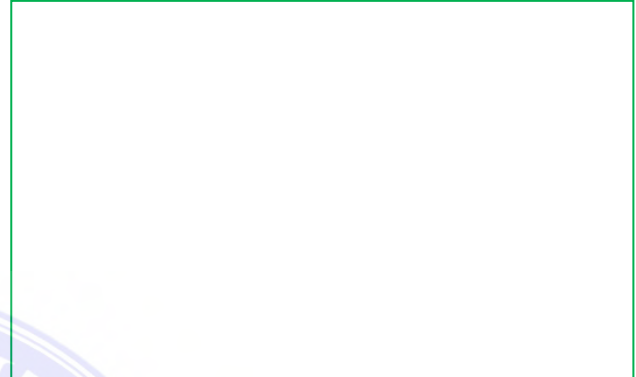
DOKUMENTASI SAAT MELAKSANAKAN WAWANCARA



Wawancara dengan Mayor Inf Drs Basri Perwira Pembinaan Mental Bintaldaldam I/BB



Wawancara dengan Mayor Caj Masri Banurea, S.ag Kesi Rohani Islam Bintaldaldam



Wawancara dengan Mayor Caj Drs. Dzakaria, MHi Plt Kalak Bintangjarah Bintaldam/BB

