



Journal of Government and Politics (JGOP) ISSN:2686-3391
Vol. 2 No. 2 Desember 2020

Journal of Government and Politics (JGOP)

<http://journal.ummat.ac.id/index.php/jsip>



TATA KELOLA PEMERINTAHAN TERKAIT ALTERNATIF SDM PERTAHANAN DALAM RANGKA EFISIENSI ANGGARAN PERTAHANAN

Endro Tri Susdarwono¹

¹ Universitas Peradaban

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: **16-10-2020**

Disetujui: **07-12-2020**

Dipublikasikan : **22-12-2020**

Kata Kunci :

Defense human resources; Reserve component; Supporting component

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mendeskripsikan tata kelola pemerintahan terkait alternatif SDM Pertahanan dalam rangka efisiensi anggaran pertahanan yang diwujudkan dalam SDM komponen cadangan dan komponen pendukung pertahanan. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, jenis penelitiannya menggunakan studi analitik komprehensif dan pendekatan normatif analitik. Pembahasan mengenai sumber daya manusia pertahanan yang diperlukan untuk membangun kekuatan pertahanan meliputi militer aktif, militer wajib atau wajib militer, militer sukarela atau komponen cadangan dan komponen pendukung. Militer aktif dan militer wajib dalam kaitannya dengan kedinasan hampir sama, hanya saja untuk militer wajib dibatas masa baktinya sesuai dengan aturan dari negara. Dalam memperhitungkan sumber daya manusia pertahanan, tidak hanya militer aktif dan wajib militer, tetapi termasuk komponen cadangan dan komponen pendukung. Manajemen SDM pada hakikatnya merupakan siklus mulai dari rekrutmen sampai dengan pemisahan - maka manajemen SDM pertahanan sebenarnya harus terus menerus dilakukan. Maka dengan demikian, manajemen SDM pertahanan terhadap SDM yang ada (personil TNI) harus dilakukan secara terus-menerus, mulai dari rekrutmen, pendidikan, penggunaan, kesejahteraan, dan pemisahan. TNI adalah komponen utama dalam sistem pertahanan negara didukung dengan Komcad dan Komduk. Dua amanat dari UU pertahanan negara yang belum dapat diselesaikan adalah Rancangan UU Komcad dan Rancangan UU Komduk. Dan mendasarkan pada uraian tentang manajemen sumber daya manusia, maka sangat penting sekali rancangan UU ini di selesaikan.

GOVERNANCE RELATED TO ALTERNATIVE DEFENSE HUMAN RESOURCES IN THE ORDER OF EFFICIENCY OF THE DEFENSE BUDGET

Abstract

The purpose of this study is to describe governance related to alternative defense human resources in the context of defense budget efficiency embodied in the human resources of the reserve components and defense support components. This research is a qualitative research. This type of research uses a comprehensive analytic study and an analytical normative approach. The discussion regarding defense human resources needed to build a defense force includes active military, compulsory or conscripted military, voluntary military or reserve components and supporting components. Active military and mandatory military in relation to service are almost the same, it's just that the mandatory military has a limited period of service in accordance with the rules of the state. In taking into account the human resources of defense, it is not only active military and conscription, but includes reserve and supporting components. Human resource management is essentially a cycle from recruitment to separation - then the actual defense HR management must be carried out continuously. So thus, the management of human resources for defense of existing human resources (TNI personnel) must be carried out continuously, starting from recruitment, education, use, welfare, and separation. The TNI is a major component in the national defense system supported by the Komcad and Komduk. Two mandates of the national defense law that have not yet been resolved are the Komcad Draft Law and the Komduk Draft Law. And based on the description of human resource management, it is very important that this draft law be completed.

2020 Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik_Ummat

*Alamat Korespondensi:

¹ Saniscara99midas@gmail.com

PENDAHULUAN

Unsur manusia sebagai sumber daya yang potensial menjadi fokus dalam pembahasan dalam manajemen sumber daya manusia untuk dikembangkan dan dilihat dari peranannya merupakan unsur vital dan paling menentukan dibandingkan dengan unsur-unsur sumber daya lainnya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia melalui kegiatan perencanaan analisa jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan (Saepulloh, 2018: 50). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional (Husaini, 2017: 1-11). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Dahlan et al, 2017: 70). MSDM berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi.

Definisi menurut Kiggundu tentang MSDM dalam perspektif internasional, atau makro adalah sebagai berikut: “*human resource management...is the development and utilization of personnel for the effective achievement of individual, organizational, community, national, and international goals and objectives* (Kiggundu, 1989: 146). Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional. Unsur-unsur (*variables*) sumber daya manusia meliputi kemampuan-kemampuan (*capabilities*), sikap (*attitudes*), nilai-nilai (*values*), kebutuhan-kebutuhan (*needs*), dan karakteristik-karakteristik demografisnya (penduduk). Unsur-unsur sumber daya manusia tersebut sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya, seperti norma-norma dan nilai-nilai masyarakat, tingkat pendidikan dan peluang-peluang yang tersedia).

MSDM dari segi peristilahan dapat ditelusuri dari dua kata “manajemen” dan “sumberdaya manusia”. Manajemen diadopsi dari kata *management*. Adapun asal kata *management* tersebut merupakan pengembangan dari kata bahasa Latin yaitu *manus* yang berarti tangan, dan kemudian berkembang menjadi *maneggiare* yang berarti menangani. Dalam konteks organisasi istilah manajemen berarti melakukan pencapaian tujuan (organisasi) yang sudah ditentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain, sedangkan Harold Koontz dan Cyril O. Donnel (1959) mengartikan manajemen sebagai penyelesaian pegawai melalui orang lain, demikian juga John M. Pfifner (1960) masih menganggap bahwa manajemen berhubungan dengan pengarahan orang dan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari ketiga pendapat tersebut maka dapat diketahui bahwa manajemen berhubungan dengan pengarahan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi (Zaenuri, 2015: 16).

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran yang sudah ditetapkan (Triyono, 2010: 2). Menurut Kristiawan dkk (2017) manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (Planing, Organizing, Actuating, Controlling) agar organisasi dapat mencapai tujuan

secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Sulistiyani (2003:8) manajemen hendaknya dipahami sebagai aktivitas untuk menggerakkan dan menserasikan sumberdaya manusia dan sumber daya lain dalam rangka melakukan tugas dan fungsi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan sebuah manajemen tidak terlepas dari prinsip-prinsip manajemen yang menjadi dasar-dasar dan nilai pada manajemen itu sendiri. Prinsip-prinsip dalam manajemen sebaiknya bersifat lentur dalam arti bahwa perlu dipertimbangkan sesuai dengan kondisi-kondisi khusus dan situasi-situasi yang berubah (Husaini & Fitria, 2019: 43). Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sesuatu proses terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan tenaga manusia dan sumber daya lainnya.

Dikaitkan dengan pertahanan, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur utama yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pertahanan negara dalam menghadapi ancaman yang semakin meningkat dewasa ini. Indonesia mempunyai SDM melimpah yang dapat dijadikan kekuatan pertahanan. Profesionalisme SDM pertahanan juga diperlukan dengan melibatkan sipil dalam mengelola pertahanan kedepannya (Sebastian, 2015: 109). SDM pertahanan memasukkan juga selain komponen utama juga komponen cadangan dan komponen pendukung. SDM ini juga meliputi sumber daya manusia dalam industri pertahanan.

Muradi (2015: 213-224) melihat bahwa selama ini masalah peningkatan SDM industri pertahanan dilakukan dengan langkah-langkah yang bersifat konvensional dan cenderung satu arah, bahkan jika dua arah negara yang membutuhkan peningkatan SDM bidang industri pertahanannya harus membayar mahal. Keterbatasan anggaran pertahanan suatu negara membuat situasi pengembangan SDM industri pertahanan dihadapkan pada kondisi yang sulit.

Di Indonesia praktik yang akan dikembangkan adalah penggunaan komponen cadangan (Komcad) dan Komponen Pendukung (Komduk). Negara menganggarkan belanja untuk Komcad dan Komduk dengan memberikan gaji yang hanya akan dibayar pada waktu aktif bertugas, tidak seperti tentara profesional yang digaji secara rutin. Tentara profesional dapat digantikan oleh Komcad dan Komduk untuk

keperluan tertentu, seperti OMSP, penanggulangan bencana dan operasi kemanusiaan. Namun, pengeluaran biaya untuk Komcad dan Komduk, di sisi lain adalah biaya tidak langsung bagi perekonomian, karena penawaran tenaga kerja menjadi berkurang. Biaya peluang (*opportunity cost*) seorang Komcad dan Komduk sulit untuk diukur, terutama di negara dengan tingkat pengangguran yang tinggi. Indonesia belum mempunyai Komcad dan Komduk, sehingga masalah anggaran untuk pos ini tidak ada atau tidak masalah. Yang sekarang ada adalah pos anggaran untuk bela negara sebagai amanat Undang-Undang Dasar 1945, yaitu setiap warga negara mempunyai hak dan kewajiban untuk bela negara. Ini dinyatakan dalam semangat cinta tanah air sebagai bagian dari pembinaan wawasan kebangsaan dan karakter bangsa (*nation and character building*) (Yusgiantoro, 2014: 691).

Untuk kekuatan, tahun 2014 kekuatan tentara aktif yang dimiliki Indonesia berdasarkan data dari *The Military Balance* dalam Karim (2014: 12-13) adalah 395.500 personel, yang terdiri atas 300.400 tentara Angkatan Darat, 65.000 personel Angkatan Laut, dan 30.100 tentara Angkatan udara. Jika dilihat dari masing-masing mata, Angkatan Darat dipersenjatai dengan berbagai macam alutsista, seperti main battle tank jenis Leopard serta 350 tank ringan seperti AMX dan Scorpion. Militer Indonesia juga mempunyai berbagai jenis kendaraan angkut tempur, yang berjumlah 549, seperti panzer Anoa, Stormer, Black Fox, Commando Ranger, Saracen, Casspir, dan Barracuda. Jumlah artileri yang dimiliki TNI AD mencapai 1.907. Untuk Angkatan Laut, Indonesia didukung berbagai kapal, seperti 2 kapal selam Cakra, 11 frigate, 72 kapal patrol dan penjaga pantai dengan 18 di antaranya merupakan korvet, 11 mine warfare, serta sekitar 32 kapal pendukung dan logistic. Angkatan Udara Indonesia mengandalkan 78 pesawat tempur, seperti pesawat Sukhoi Su-27SK (2 unit), Su-27SKM Flanker (3), Su-30MK Flanker (2), dan Su-30MK2 Flanker (9). Selain mengandalkan Sukhoi, Indonesia memiliki F-5E Tiger, F-16A, dan F-16B. Indonesia juga mempunyai berbagai pesawat angkut seperti Hercules dan berbagai jenis helicopter. Mengenai gelar, untuk mata darat pada saat ini TNI Angkatan Darat memiliki 13 komando daerah militer (kodam), yaitu 3 kodam di Sumatera, 4 kodam di Jawa, 2 kodam di Kalimantan, 1 kodam di Bali, Nusa Tenggara Barat, dan Nusa Tenggara Timur, 1 kodam I Sulawesi, 1 kodam di Kepulauan Maluku, serta 1 kodam di Papua. Angkatan Laut terdiri atas 2 armada wilayah, yaitu di Jakarta dan Surabaya.

Sedangkan TNI Angkatan Udara memiliki 4 skuadron tempur, di Pangkalan Udara Iswahyudi, Pekanbaru, Hasanudin, dan Supadio (Supriyatno, 2014: 213).

Sebagian besar negara di dunia mempunyai militer aktif, cadmil, dan paramiliter. Namun, ada sejumlah negara di dunia yang tidak mempunyai salah satu dari komponen tersebut. Perbandingan negara-negara tersebut, yaitu: negara yang mempunyai militer aktif, tidak mempunyai cadangan tetapi mempunyai paramiliter sebanyak 53 negara; negara yang mempunyai militer aktif, mempunyai cadangan tetapi tidak mempunyai paramiliter sebanyak 21 negara; negara yang mempunyai militer aktif, tidak mempunyai cadangan dan paramiliter sebanyak 23 negara, termasuk Indonesia; dan negara yang tidak mempunyai miter aktif, tidak mempunyai cadangan tetapi mempunyai paramiliter sebanyak 6 negara, negara-negara tersebut adalah Costa Rica, Haiti, islandia, Mauritius, Palestina, dan Panama (Yusgiantoro, 2014: 349).

Penelitian ini bermaksud untuk mendeskripsikan tata kelola pemerintahan terkait SDMA di sektor pertahanan, bagaimana pertahanan yang terdiri dari TNI sebagai komponen utama sumber daya pertahanan dan komponen cadangan serta komponen pendukung di Indonesia dikelola sehingga tidak memberatkan dalam alokai anggaran.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, pendekatan tersebut dimaksudkan untuk memaparkan atau menggambarkan pemahaman tentang tata kelola pemerintahan terkait sumber daya manusia pertahanan utamanya bagaimana pengelolaan terhadap komponen cadangan (Komcad) dan komponen pendukung (Komduk), sedangkan jenis penelitian adalah penelitian deskriptif kualitatif, yaitu mendeskripsikan dan menginterpretasi apa yang ada, itu dapat mengenai kondisi/hubungan yang ada. Pendapat yang sedang tumbuh, proses yang sedang berlangsung, akibat/efek yang terjadi atau kecenderungan yang tengah berkembang. Penelitian ini merupakan penelitian pustaka (library research). Penelitian pustaka memanfaatkan sumber rujukan atau teori untuk memperoleh data penelitiannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan mengenai sumber daya manusia pertahanan yang diperlukan

untuk membangun kekuatan pertahanan meliputi militer aktif, militer wajib atau wajib militer, militer sukarela atau komponen cadangan dan komponen pendukung. Militer aktif dan militer wajib dalam kaitannya dengan kedinasan hampir sama, hanya saja untuk militer wajib dibatas masa baktinya sesuai dengan aturan dari negara. Dalam memperhitungkan sumber daya manusia pertahanan, tidak hanya militer aktif dan wajib militer, tetapi termasuk komponen cadangan dan komponen pendukung.

Secara umum, militer aktif adalah warga negara yang bekerja penuh dalam organisasi militer resmi suatu negara, sehingga militer aktif adalah institusi yang berdiri sendiri mempunyai lingkup bidang pertahanan dan keamanan, dengan segala anggaran pembiayaannya ditanggung negara. Anggota militer aktif memegang senjata secara sah dan bertugas mempertahankan keutuhan negara dari ancaman/serangan negara lain atau berbagai kelompok organisasi bersenjata. Karena sifat tugas pokok dengan tanggung jawab yang besar itu, maka militer aktif akan mempertaruhkan jiwa dan raga untuk negaranya. Dengan demikian, militer aktif perlu memiliki semangat berkorban untuk bangsa dan negaranya (*responsibility*). Seperti juga professional yang lain, seorang militer aktif akan terus memperdalam dan meningkatkan pengetahuan mengenai bidang keahliannya (*gain knowledge*). Militer aktif berada dalam garis komando yang jelas dan tegas, jiwa korsa yang kuat, sehingga tidak perlu ragu-ragu lagi dalam menjalankan tugasnya. Sebagai professional militer aktif mempunyai etika, kesetiaan, disiplin, pengabdian hanya kepada negara, etika militer tersendiri, dan berpegang teguh pada kehormatan militer (*ethics*). Seperti halnya professional yang bekerja dalam suatu organisasi yang terstruktur dengan baik, militer aktif dituntut membangun kompetensi dan kapabilitas dalam meniti jenjang karier yang lebih tinggi dalam organisasinya. Hal ini diperlukan dalam manajemen militer karena menyangkut tanggung jawab yang luas terhadap lingkup organisasi militer yang dipimpinnya. Militer aktif sebagai halnya professional yang lain, menurut sosiolog Goethe dicirikan mempunyai rasa tanggung jawab (*responsibility*), selalu berkeinginan menambah pengetahuan (*gain Knowledge*), kebersamaan dengan sesama profesi (*togetherness*) dan mempunyai etika (*ethics*) (Arismunandar, 2003: 53). Militer wajib atau wajib militer adalah warga negara usia muda yang diwajibkan masuk dinas militer dalam kurun waktu tertentu. Tujuan wamil ini karena negara membutuhkan tambahan kekuatan pertahanan negara disamping militer aktif untuk tujuan tertentu. Negara-negara yang menerapkan kebijakan wamil karena harus

menghadapi ancaman nyata dari negara asing (contoh: Israel dan Korea Selatan) atau merupakan bentuk lain untuk meningkatkan semangat mencintai bangsa dan negaranya (contoh: AS dan Singapura). Namun beberapa negara menerapkan kebijakan wamil tidak secara ketat, dengan membuka berbagai pilihan pengabdian atau pekerjaan sosial dalam kurun waktu tertentu. Saat ini, wamil di beberapa negara tidak populer karena dianggap sebagai pemaksaan kehendak terhadap kebebasan individu atau alasan lain seperti perang yang sudah tidak populer lagi. Sistem wamil diterapkan untuk pertama kali dalam peperangan selama Napoleon Bonaparte memerintah Prancis (1799-1815). Perang yang dimulai waktu Revolusi Prancis pada tahun 1789 ini terjadi awalnya di benua Eropa dan kemudian meluas di berbagai tempat di dunia. Pada masa inilah secara resmi untuk pertama kalinya diadakan wamil, sehingga jumlah militer Prancis meningkat drastis. Dengan cepat kekuatan Prancis berkembang pesat, menaklukkan sebagian besar Eropa, tetapi pada akhirnya mengalami kekalahan telak dari Rusia pada tahun 1812.

Militer cadangan atau cadangan militer (Cadmil) adalah warga negara yang mempunyai kombinasi antara karier atau peran militer dengan karier sipil. Peran militer diwujudkan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan dasar militer dan disiapkan untuk semaksimal mungkin melakukan perlawanan. Hal ini dilakukan ketika negara memerlukan Cadmil untuk ikut serta berperang, menyerang lawan atau mempertahankan diri dari serangan lawan. Cadmil mendapatkan perlakuan sama dengan militer selama aktif dalam bertugas. Sebagian besar negara memiliki Cadmil sebagai bagian sistem pertahanan negara. Cadmil dalam statusnya dibagi dua yaitu sedang dalam dinas aktif dan sedang tidak dalam dinas aktif. Dalam dinas aktif Cadmil melakukan tugas negara dalam pertahanan negara dan dapat di samakan sebagai Wamil selama masa tugas. Apabila Cadmil tidak dalam dinas aktif, maka akan kembali melaksanakan tugas sebelumnya sesuai dengan profesinya diluar tugas pertahanan negara. Dengan demikian secara umum karakteristik Cadmil adalah fungsi mobilisasi dan fungsi demobilisasi, sehingga Cadmil tidak dianggap sebagai bagian dari suatu kelembagaan yang tetap, tetapi tergantung dari perkembangan lingkungan strategis yang salah satu faktor utamanya adalah ancaman. Saat ini, ancaman tidak saja terbatas pada ancaman militer tetapi juga ancaman nonmiliter. Cadmil akan sangat bermanfaat dalam penanganan tugas operasi militer selain perang, seperti terjadinya bencana alam, tsunami, gempa bumi, banjir, meletusnya gunung api dan tragedi yang

lain. Dalam hal ini, tidak dibutuhkan profesionalitas militer aktif tetapi justru lebih dibutuhkan profesionalitas atau keahlian tertentu yang dimiliki Cadmil, seperti dokter dan tenaga medis untuk operasi kesehatan serta insinyur untuk bidang insinyurnya. Sistem pengangkatan Cadmil dapat saja terbuka bagi warga negara yang berminat dengan memenuhi persyaratan tertentu, dan melalui pendaftaran secara sukarela. Salah satu cara untuk mengurangi anggaran militer adalah dengan mengaktifkan Cadmil. Cadmil dapat dipakai pada waktu dibutuhkan dalam masa damai untuk kegiatan nonmiliter yang bermanfaat bagi negara. Pada masa perang, Cadmil digunakan untuk mendukung militer aktif dalam mempertahankan negara. Dengan demikian pembangunan kekuatan pertahanan dengan mengembangkan militer aktif bersama dengan Cadmil merupakan optimalisasi pembelajaran terutama belanja pegawai.

Ada keuntungan memiliki Cadmil untuk meningkatkan kekuatan militer aktif dalam waktu singkat. Cadmil yang sudah pernah mendapatkan latihan dasar militer sebelumnya akan lebih mudah mempersiapkannya dibandingkan melatih personel militer baru. Dengan memiliki Cadmil, negara dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas kekuatan pertahanan. Keikutsertaan sipil dalam pembangunan kekuatan pertahanan melalui jalur Cadmil akan meningkatkan kualitas pertahanan. Dengan sistem rekrutmen Cadmil, pemerintah juga akan menghindari pengeluaran dengan biaya yang besar, baik politik dan keuangan. Secara ekonomi, Cadmil akan menjadikan sistem kekuatan pertahanan nasional lebih efisien dengan digunakannya Cadmil hanya apabila diperlukan. Namun ada hal yang perlu menjadi perhatian pada Cadmil yang biasanya kurang mengikuti perkembangan kemajuan teknologi persenjataan sehingga memerlukan waktu untuk melakukan penyesuaian terhadap persenjataan baru. Dengan waktu pelatihan dasar militer yang singkat, Cadmil terkadang dianggap kurang mempunyai motivasi dibandingkan militer aktif. Adakalanya sulit memanggil kembali Cadmil apabila selama tidak dinas aktif sudah mempunyai pekerjaan yang mapan dengan upah yang cukup memadai.

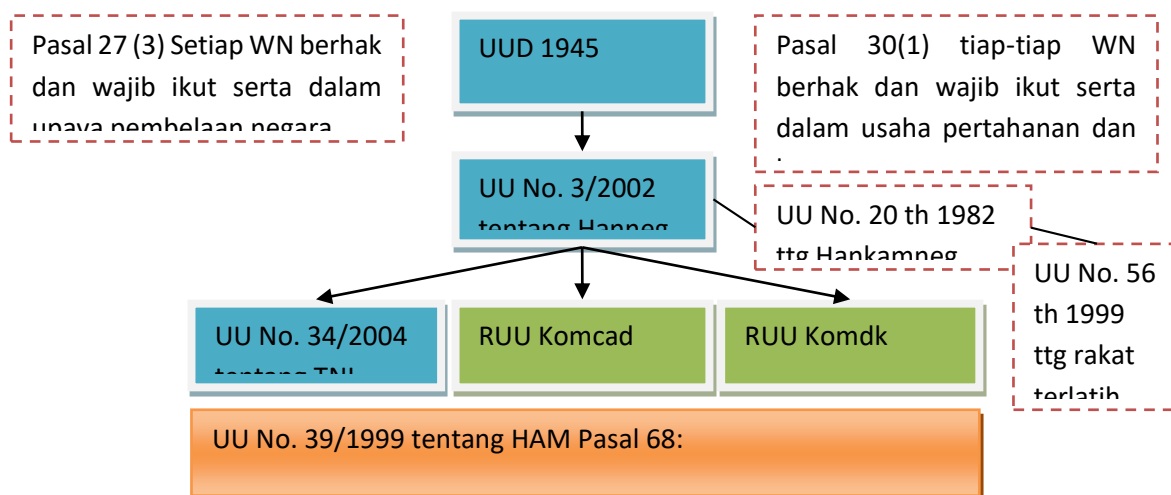
Gambar 1 adalah landasan konstitusional untuk TNI, komponen cadangan (Komcad) dan Komponen Pendukung (Komduk) di Indonesia. Untuk TNI, di Indonesia, menurut definisi dari UU Nomor 34 Tahun 2004, militer aktif yang disebut juga tentara berdasarkan definisi militer secara umum adalah warga negara yang dididik dan dilatih serta dipersenjatai untuk tugas pertahanan negara dalam menangkan ancaman militer maupun ancaman bersenjata. Tugas ini yang sekarang

dikenal sebagai operasi militer untuk perang. Namun dalam perjalanan dengan berkembangnya dinamika ancaman nonmiliter, maka militer aktif juga sering dilibatkan dalam operasi militer selain perang termasuk disini untuk operasi kemanusiaan. Di samping merupakan amanat dari UU pertahanan dan UU TNI, juga merupakan salah satu hasil dari reformasi TNI yang dimulai tahun 1999. Reformasi TNI merupakan koreksi dengan melakukan redefinisi, reposisi dan reaktualisasi terhadap tugas pokok dan fungsi TNI sebelumnya.

Cadmil di Indonesia dikenal dengan istilah komponen cadangan atau disingkat Komcad. Menurut Kemhan (2003), Komcad adalah salah satu dari sumber daya nasional yang dapat disiapkan untuk pengerahan setiap saat, guna membantu TNI sebagai komponen utama. Komcad, terdiri atas warga negara, sumber daya alam, sumber daya buatan, serta sarana dan prasarana nasional yang tidak termasuk sebagai komponen utama. Dalam keadaan tertib sipil, Komcad dapat diberdayakan untuk kepentingan operasi militer selain perang khususnya operasi kemanusiaan. Seperti halnya TNI sebagai militer aktif Indonesia, penyelenggaraan dan keberadaan Komcad memerlukan dasar peraturan perundang-undangan. Rancangan UU Komcad tersebut dibahas antara pemerintah dengan DPR. Penyelenggaraan Komcad rencananya dilaksanakan melalui pola perencanaan, penyelenggaraan, dan pemanfaatan yang dilaksanakan dengan terintegrasi. Penyelenggaraan Komcad disarankan merupakan wewenang dari pemerintah pusat, sehingga didanai Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Besarnya kekuatan Komcad disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan ekonomi negara. Namun mengingat penyelenggaraan Komcad berkaitan pula dengan kepentingan daerah, maka pemerintah daerah dapat membantu atau mendukung kegiatan Komcad. Kemhan melaksanakan pembentukan Komcad dengan melibatkan TNI dan berbagai institusi lainnya. Pembentukan Komcad dilakukan melalui pemanggilan warga negara peminat yang memenuhi syarat untuk kemudian diseleksi lebih lanjut. Untuk sumber daya nasional dan sarana prasarana, termasuk awak dan/atau yang mengawaki, yang telah memenuhi persyaratan, pemiliknya wajib menyerahkan pemakaiannya untuk digunakan sebagai Komcad pada saat negara membutuhkannya. Calon anggota Komcad yang telah lulus seleksi dan dipanggil untuk melaksanakan latihan dasar kemiliteran diwajibkan mengikuti latihan sesuai dengan waktu dan standar kemampuannya dan kemudian yang telah selesai mengikuti pendidikan dan pelatihan dasar kemiliteran, diangkat dan ditetapkan sebagai anggota

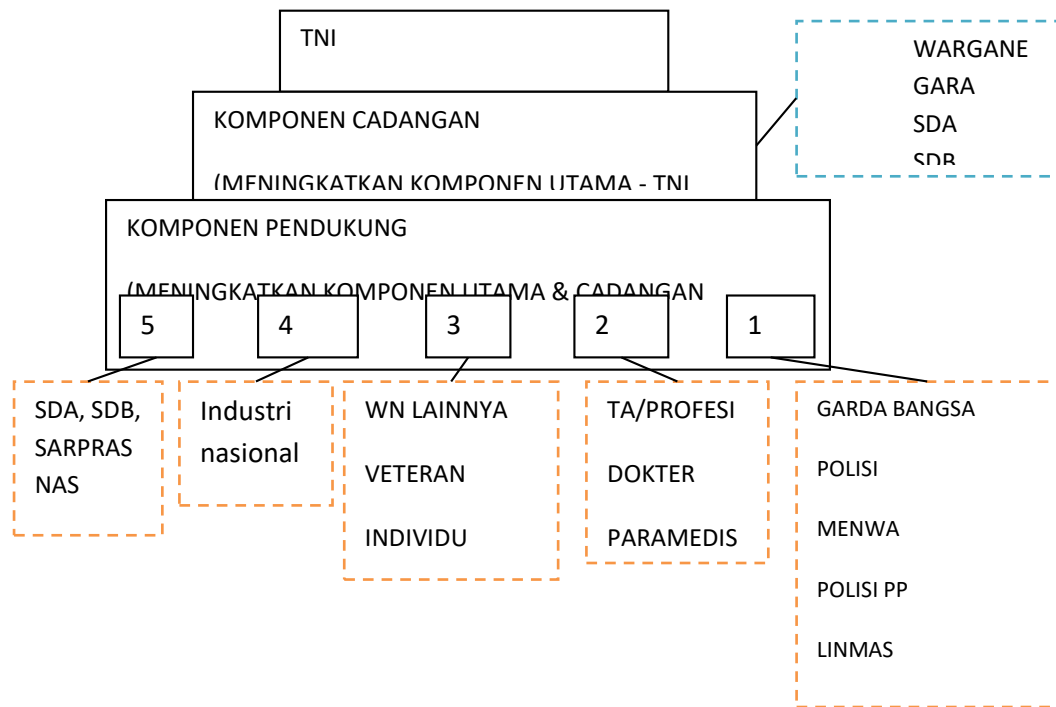
Komcad.

Pembinaan Komcad diarahkan untuk dapat mewujudkan kekuatan dan kemampuan yang seimbang dan setaraf dengan TNI. Untuk itu, maka kewenangan, lamanya waktu atau masa bakti dan model pembinaan serta status harus disiapkan agar dapat memenuhi standar kemampuan yang diharapkan. Komcad pada saat menjalankan masa bakti melaksanakan dinas aktif di masa damai untuk mengikuti latihan penyegaran dan peningkatan kemampuan. Di masa perang digunakan melalui mobilisasi sebagaimana tantara regular dengan status kombatan oleh Panglima TNI.



Gambar 1. Landasan konstitusional TNI, Komponen Cadangan dan Komponen Pendukung di Indonesia

Di samping Komcad, dalam penyelenggaraan pertahanan negara juga ada Komduk. Komduk adalah sumber daya nasional yang dapat digunakan untuk mendukung kemampuan TNI dan KOMcad. Komduk, terdiri atas warga negara, sumber daya, serta sarana dan prasarana nasional yang tidak termasuk sebagai TNI dan Komcad. Komcad dan Komduk adalah wujud dari prinsip bela neara untuk ikut serta dalam mempertahankan negara dari ancaman. Gambar 2 adalah ilustrasi di Indonesia untuk TNI sebagai komponen utama dengan Komcad serta Komduk secara rinci.



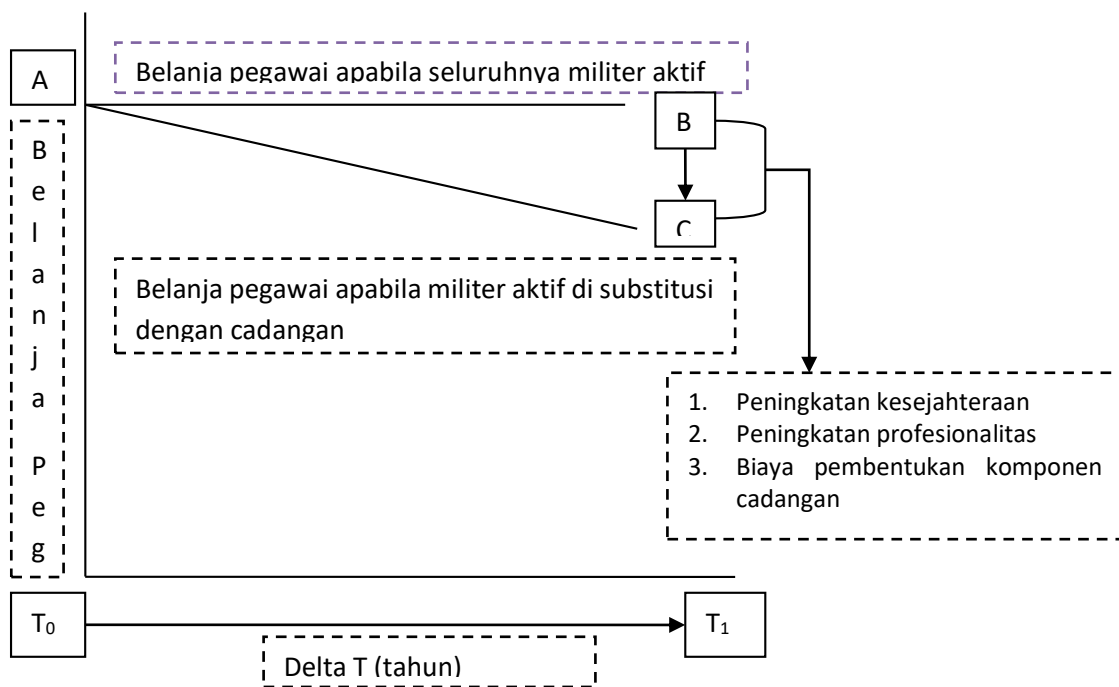
Gambar 2. Komponen pertahanan negara dalam sistem pertahanan negara Indonesia (Sishanta)

Komduk terdiri dari paramiliter, seperti polisi dan resimen mahasiswa, tenaga ahli yang sesuai dengan profesi bidang keahliannya, warga negara lainnya seperti veteran dan purnawirawan militer serta individu, industri nasional, sarana dan prasarana, sumber daya buatan dan sumber daya alam yang dapat digunakan untuk kepentingan pertahanan.

Kekuatan militer suatu negara dipengaruhi oleh strategi pertahanan yang digunakan, anggaran pertahanan yang tersedia, jumlah penduduk, luas wilayah dan kekuatan militer negara lain. Pembentukan Komcad menganut pemahaman bahwa secara keekonomian akan lebih efisien apabila sebagian militer aktif digantikan tugasnya dengan Komcad. Tugas pokok dan fungsi Komcad dapat dipisahkan pada masa perang sebagai pengganda kekuatan dan kemampuan militer dan berstatus sebagai kombatan. Pada masa damai, Komcad operasi kemanusiaan atau sebagian dari operasi militer selain perang. Gambar 3 menunjukkan efisiensi yang terjadi apabila menggunakan kombinasi kekuatan pertahanan dari militer aktif dengan Komcad. Apabila digunakan jumlah keseluruhan personel militer yang diperlukan dengan menggunakan kombinasi antara militer aktif dengan Komcad, maka akan terjadi penghematan belanja pegawai karena rekrutmen dengan menggunakan Komcad akan

lebih rendah biayanya. Dengan demikian penghematan yang didapatkan akan dimanfaatkan untuk berbagai kegunaan seperti untuk peningkatan kesejahteraan militer, peningkatan profesionalitas dengan memperbanyak pendidikan dan latihan serta untuk melakukan rekrutmen Komcad dengan biaya yang lebih rendah.

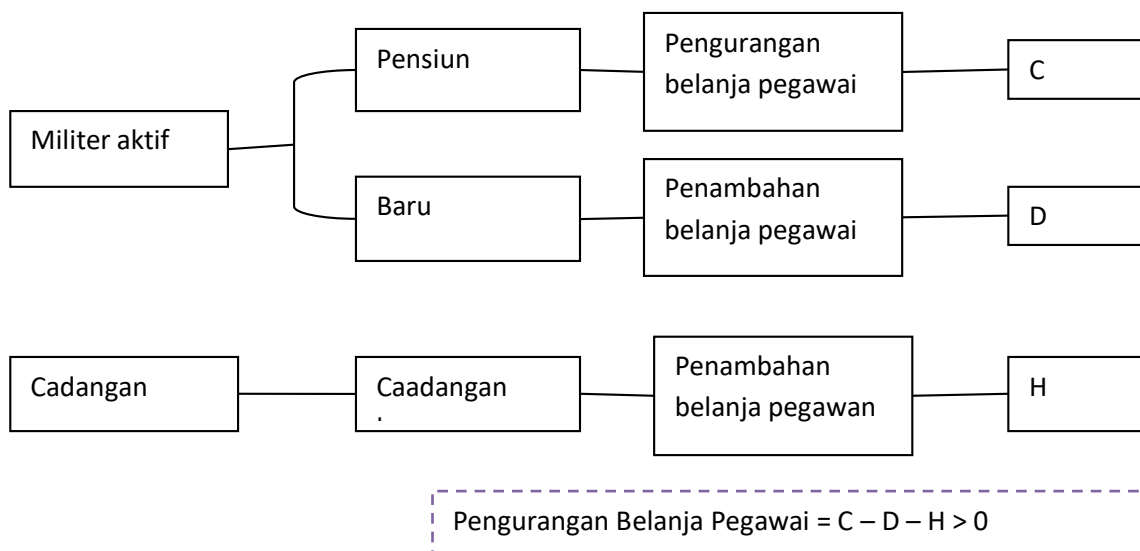
Komcad bukan wajib militer, tetapi dididik dan dilatih secara militer dengan lebih spesifik. Komcad adalah warga negara dari masyarakat terpilih yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan dasar militer dengan status tetap sebagai warga sipil. Komcad dibangun untuk mewujudkan kekuatan serta kemampuan yang mampu mendukung komponen utama.



Gambar 3. Penghematan belanja pegawai militer aktif + komponen cadangan

Gambar 4 memberikan ilustrasi bagaimana penghematan tersebut dapat dilakukan. Apabila setiap tahun personel militer aktif ada yang pensiun (A) dan sebagai penggantinya dilakukan rekrutmen (B) untuk militer aktif yang jumlahnya lebih kecil dari (A) karena akan disubstitusi dengan Komcad (G). sekaligus dilakukan rekrutmen terhadap Komcad (G) dengan biaya untuk tiap personel per tahun untuk sejumlah Komcad (G) lebih rendah, sehingga penghematan yang terjadi selama kurun waktu tertentu adalah (C) – (D) – (H) yang lebih besar dari nol. Dalam jangka waktu tertentu, maka militer aktif yang professional akan mencapai titik optimal dengan

didukung sejumlah Komcad yang dapat digunakan dalam berbagai kegiatan militer. Titik keseimbangan ini menunjukkan perbandingan tertentu antara besarnya militer aktif dengan besarnya Komcad yang harus diperhitungkan secara cermat karena menyangkut factor yang sangat kompleks. Negara yang dilingkari oleh banyak lawan akan mempunyai militer aktif dan Komcad yang cukup memadai untuk menagkal apabila terjadi serangan lawan. Kelompok negara maju akan berbeda dalam membangun kekuatan pertahanannya apabila dibandingkan dengan negara berkembang yang sebagian dana pembangunannya diprioritaskan untuk kegiatan keekonomiannya dalam menunjang pembangunan nasional.



Gambar 4. Rincian perhitungan penghematan dengan komponen cadangan

Catatan:

- $C_A \geq C_B \geq C_G$ (biaya belanja pegawai per personel per tahun)
- $A > B > G$ (jumlah personel yang bertambah/berkurang)

Di Indonesia, kebijakan pembentukan dan pembinaan Komcad berdasarkan pada landasan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2002 Tentang Pertahanan Negara
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 Tentang RPJP tahun 2005 – 2023. Pada dasarnya, misi pembangunan nasional di bidang pertahanan ditujuakn untuk menciptakan rasa aman dan damai dari berbagai ancaman. Ini dapat dilakukan apabila

TNI profesional, Komponen Cadangan dan Komponen Pendukung kuat dengan dukungan industri pertahanan yang andal

3. Perpres Nomor 5 Tahun 2010 tentang RPJM tahun 2010 – 2014. Kebijakan pembangunan kekuatan pertahanan dan keamanan ditujukan pada antara lain percepatan pembentukan komponen bela negara (Komcad dan Komduk).

PENUTUP

Terkait tata kelola pertahanan terkait sumber daya manusia pertahanan (*management of defense human resource/ human capital management*), terdapat potensi SDM pertahanan yang hingga kini selain masih belum diatur dalam peraturan perundangan, yang akhirnya manajemen SDM pertahanan pun belum memadai. Sedangkan Manajemen SDM pada hakikatnya merupakan siklus mulai dari rekrutmen sampai dengan pemisahan - maka manajemen SDM pertahanan sebenarnya harus terus menerus dilakukan. Maka dengan demikian, manajemen SDM pertahanan terhadap SDM yang ada (personil TNI) harus dilakukan secara terus-menerus, mulai dari rekrutmen, pendidikan, penggunaan, kesejahteraan, dan pemisahan. TNI adalah komponen utama dalam sistem pertahanan negara didukung dengan Komcad dan Komduk. Dua amanat dari UU pertahanan negara yang belum dapat diselesaikan adalah Rancangan UU Komcad dan Rancangan UU Komduk. Dan berdasarkan pada uraian tentang manajemen sumber daya manusia, maka sangat penting sekali rancangan UU ini di selesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arismunandar, Wismoyo 2003, *Kehormatan adalah Segalanya*, Surya Multi Grafika, Jakarta.
- Elly Sebastian 2015, 'Peningkatan Peranan SDM Pertahanan Nasional Guna Menghadapi Perang Generasi Keempat', *Jurnal Pertahanan*, vol. 5, no. 1, hh. 109-128.
- Gomes, Faustino Cardoso 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Dahlan et al 2017, 'Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar', *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, vol. 4, no. 2, hh. 69-75.
- Husaini, Abdullah 2017, 'Peranan Sumberdaya Manusia dalam Organisasi', *Jurnal Warta*, Vol 57, hh. 1-11.
- Husaini & Happy Fitriya 2019, *Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam*, *JMKSP*, vol. 4, no. 1, hh. 43-54.
- Kiggundu, Moses N 1989, *Managing Organization in Developing Countries: An Operational and Strategix Approach*, Kumarian Press, Inc.

- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. 2017, *Manajemen Pendidikan*, Deepublish, Yogyakarta.
- Muradi 2015, '*Model Pendanaan Industri Pertahanan dan Peningkatan Sumber Daya Manusia*', *Jurnal Pertahanan*, vol. 5, no. 2, hh. 213-224.
- Saepulloh 2018, '*Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT Taekwang Subang Perspektif Ekonomi Islam*', *Skripsi IAIN Purwokerto*.
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah 2003, *Manajemen Sumberdaya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Supriyatno, Makmur 2014, *Tentang Ilmu Pertahanan*, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta.
- Triyono 2010, '*Manajer dan Pengelolaan Pada Era Milenium*', *Jurnal Value Added*, vol. 6, no. 2, hh. 1-15.
- Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang TNI.
- Yusgiantoro, Purnomo 2014, *Ekonomi Pertahanan : Teori & Praktik*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Zaenuri, Muchamad 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Pemerintahan LP3M Universitas Muhammadiyah*, Yogyakarta.
ualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta