

RINGKASAN HASIL PENELITIAN

Pendahuluan

Pembinaan Korps di TNI AL merupakan suatu sistem dan mekanisme yang digunakan dalam pelaksanaan pembinaan terhadap para perwira. Jabaran lebih lanjut dari pembinaan Korps diuraikan dalam pola pembinaan Kejuruan yang ditujukan untuk strata bintara dan tamtama. Adapun pola pembinaan Profesi merupakan suatu jalan tengah dimana para perwira, selain memiliki Korps namun dalam perjalanan karir dan pembinaan karir melaksanakan tugas-tugas yang ada di lingkungan TNI AL yang menuntut keahlian dan spesialisasi tertentu yang belum dapat dipenuhi dalam pola pembinaan Korps. Profesi yang ada di TNI AL antara lain: personel, intelejen, hidro - oseanografi, penerangan. Adapun mekanisme pola pembinaan diklasifikasikan melalui Korps dan Profesi dimaksudkan guna mewujudkan tugas-tugas yang dibebankan kepada organisasi, TNI AL. Pembinaan Korps Suplai merupakan subsistem dan tidak akan lepas dari sistem pembinaan perwira TNI AL. Sejauh ini pembinaan perwira TNI AL memang sudah diatur dengan beberapa perangkat lunak pembinaan personel TNI AL sebagai salah satu produk yang mengatur dan menjadi rujukan. Dinamika lingkungan strategis baik dalam lingkup global, regional maupun nasional turut memberikan andil terhadap adanya dinamika organisasi TNI AL. Salah satu implikasi adalah adanya validasi dan penataan organisasi dan dalam setiap perubahan suatu organisasi agar memberikan implikasi tidak saja terhadap SDM selaku pengawaknya tapi juga budaya organisasi. Sebagai gambaran umum, siklus personel diawali dengan rekrutmen, pendidikan dan pelatihan, penggunaan, perawatan dan diakhiri dengan pemisahan atau purna tugas. Namun demikian, dalam implementasinya, khususnya dilingkungan korps Suplai masih dirasakan ada beberapa hal yang belum berjalan sesuai dengan tujuan dan

harapan terhadap program pembinaan perwira TNI AL, diantaranya adalah dari tiga profesi dasar yakni pembekalan, keuangan dan administrasi umum, ruang jabatan profesi dasar korps suplai pembekalan dan administrasi umum banyak diisi dari perwira lain dan dilgealisasi dalam daftar susunan personel, kesempatan mengikuti pendidikan pengembangan terkesan dibatasi dan masih ada peranti lunak yang belum sinkron.

Metoda Penelitian

Desertasi ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan analisa evaluasi program *context, input, process* dan *product* (CIPP). Adapun untuk model CIPP yang digunakan terdiri dari empat komponen, yaitu:

1. Kontext (*Context evaluation*)

Evaluasi konteks adalah upaya untuk menggambarkan dan merinci lingkungan, populasi dan sampel yang dilayani, dan tujuan program. Dalam penelitian ini, evaluasi konteks melihat kebutuhan, dasar kebijakan dan tujuan yang melandasi program pembinaan meliputi identifikasi kebutuhan kemampuan, keahlian dan jumlah yang dibutuhkan perwira Korps Suplai dalam tugas, dan diperlukannya pelatihan perwira, kebijakan terkait pembinaan dan tujuan pembinaan serta aplikasi peranti lunak yang ada sesuai dengan rencana strategis.

2. Masukan (*Input evaluation*)

Evaluasi masukan dilakukan dengan menelaah persiapan pembinaan sumber daya manusia yang terdiri dari: penetapan strategi, model dan peranti lunak, prosedur dan mekanisme pembinaan, struktur organisasi, SDM pelaksana, sarana dan prasarana, anggaran/pembiayaan.

3. Proses (*Process evaluation*)

Evaluasi proses diarahkan pada seberapa jauh kegiatan yang dilaksanakan di dalam program sudah terlaksana sesuai rencana. Proses pembinaan perwira

Korps Suplai yang berupa penguasaan materi pembinaan dengan mencermati: pelaksanaan perencanaan, model pembinaan, struktur organisasi dan prosedur dan mekanisme serta anggaran.

4. Produk (*Product evaluation*)

Evaluasi produk diarahkan pada hal-hal yang menunjukkan perubahan yang terjadi pada masukan dengan melakukan identifikasi dan penilaian hasil akhir program pembinaan perwira Korps Suplai yang diinginkan dan yang tidak diinginkan dalam jangka pendek maupun jangka panjang selaras dengan tujuan dan sasaran program pembinaan perwira Korps Suplai. Sehingga hasil evaluasi ini memberikan masukan untuk melakukan perbaikan-perbaikan yang diperlukan atas program yang dijalankan dan memiliki implikasi terhadap personel maupun organisasi.

Hasil Penelitian

Evaluasi konteks dengan melihat beberapa aspek yakni: kebutuhan pembinaan dalam penugasan, landasan kebijakan program pembinaan dan tujuan program pembinaan. Bahwa analisa kebutuhan akan kelanjutan program telah dilaksanakan setiap tahunnya namun belum memberikan penilaian dan evaluasi yang komprehensif.

Hasil temuan terhadap aspek kebutuhan pembinaan dalam penugasan dengan identifikasi kompetensi yang dibutuhkan dalam penugasan korps yakni aspek penugasan, kepengkatan dan pendidikan, tercatat dalam dokumentasi peranti lunak dan rencana strategis TNI AL, mulai dari rencana strategis dan rencana kerja TNI AL dan rencana prgram dan anggaran Diskual selaku pembina korps. Pada sisi lain, nilai-nilai organisasi yang menjadi pedoman, Trisila TNI AL merupakan pedoman pola pikir, pola tindak dalam kehidupan di lingkungan TNI AL. Kebijakan dalam vii

penetapan program ada dan tertuang dalam rencana strategik TNI AL dan rencana program dan anggaran Diskual dan tujuan program pada dasarnya untuk memberikan kemampuan kepada personel dalam meningkatkan kemampuan, keahlian dan keterampilan sesuai dengan profesi dasarnya yakni pembekalan, keuangan dan administrasi umum untuk dapat melaksanakan tugas, fungsi yang diemban. Tujuan pembinaan pada dasarnya agar perwira korps suplai memiliki kemampuan dasar korps yakni: administrasi umum, keuangan dan pembekalan agar mampu dalam medan penugasan dan dapat dikatakan tercapai.

Pada tahapan *input*, beberapa hal yang menjadi obyek aspek penelitian antara lain: penerapan strategi dalam tata kelola SDM, model pembinaan, prosedur pembinaan, struktur organisasi, SDM pelaksana, sarana dan prasarana, dan anggaran. Hasil temuan terhadap aspek-aspek dalam input secara umum masih berjalan namun juga belum dapat dikatakan optimal. Prosedur pembinaan tertuang dalam peranti lunak namun masih belum terbaharui dengan kondisi kekinian dan ada juga secara aplikasi terlaksana namun belum didukung oleh peranti lunak seperti *talent scouting*. Struktur organisasi juga belum mengkomodasi perubahan struktur organisasi yang ada. Sarana dan prasana secara umum tidak mendapat kendala berarti dan secara fungsi bukan menjadi tanggungjawab ketua korps. Alokasi anggaran belum memadai dan pengawakan organisasi pembinaan hanya ada pada tingkat ketua korps.

Pada tahapan proses, pada hakekatnya untuk melihat apakah rencana yang dikerjakan sesuai dengan realita kegiatan. Adapun obyek penelitian proses ini antara lain: pelaksanaan program pembinaan diawali dengan perencanaan kegiatan pembinaan, pendidikan dan latihan dan prosedur dan mekanisme. Hasil temuan pada tahapan ini terdapat kelemahan yang hampir terjadi disemua aspek yakni kurang monitoring pelaksanaan program, sehingga pemantauan atas rencana dihadapkan

dengan realita masih belum memadai. Prosedur dan mekanisme pelaksanaan juga belum sinkron dengan peranti lunak yang ada dan masih ada ruang kebijakan yang belum diakomodir dengan peranti lunak. Pada sisi lain, ruang jabatan profesi pembekalan dan administrasi umum ditetapkan dalam daftar susunan personel sebagai ruang jabatan yang dapat diisi oleh perwira lain. Struktur organisasi belum sepenuhnya mengikuti perubahan organisasi yang ada dalam aspek pembinaan yakni mewadahi organisasi keuangan wilayah yang juga berfungsi sebagai pembina personel di wilayah. Lebih jauh lagi kekurangan pengawakan pada organisasi wilayah dan ditambah alokasi anggaran yang belum memadai.

Penilaian produk melihat dampak pembinaan bagi personel dan organisasi. Untuk pembinaan perwira sebagai peserta yang dibina dilakukan dengan beberapa persyaratan sesuai dengan tujuan pembinaan itu sendiri. Pada masa akhir pembinaan akan ada penilaian untuk mengetahui tingkat penguasaan materi yang diberikan selama pembinaan perwira Korps Suplai. Hasil temuan pada dampak terhadap personel cukup signifikan dan dirasakan manfaat tidak saja memberikan tambahan pengetahuan, tapi juga keterampilan dan keahlian untuk tiga profesi dasar korps. Adanya beberapa ruang jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan profesi dasar masih ditempati oleh perwira non korps suplai, seperti pembekalan dan administrasi umum. Hal ini dapat memberikan implikasi negatif dalam upaya meningkatkan motivasi dan profesi. Namun demikian, kondisi ini sebagai dampak sistem pembinaan yang tidak menjadi otoritas tunggal pembina korps dan pada sisi lain sifat pelatihan belum terintegrasi dan dikendalikan oleh ketua korps tapi bersifat parsial oleh masing-masing pembina profesi dasarnya. Selain itu juga untuk melihat implikasi terhadap organisasi korps suplai khususnya maupun aspek pembinaan secara umum di TNI AL.

Kesimpulan

Memperhatikan beberapa hal dari hasil penelitian dan pembahasan dari komponen konteks, input, proses dan produk melalui analisa data yang ada, dapat disampaikan bahwa secara umum program pembinaan korps Suplai memiliki nilai strategis dalam pembinaan sumber daya manusia dan sudah berjalan secara cukup lama namun masih terdapat kekurangan dan membutuhkan beberapa perbaikan. Adapun rincian singkatnya dapat disampaikan antara lain:

1. Konteks. Evaluasi konteks memberikan gambaran informasi pengembangan dari evaluasi, visi, misi, nilai, tujuan dan objektif serta prioritas. Dalam konteks kebijakan, program pembinaan korps suplai masih sangat relevan dihadapkan dengan kriteria dan kesesuaian analisa kebutuhan akan pelaksanaan program pembinaan. Hal ini terlihat ada di rencana strategis, rencana kerja TNI AL dan rencana program kerja anggaran Diskual. Namun demikian, korelasinya belum terlalu kuat masih bersifat parsial. Lebih jauh lagi, TNI AL memiliki nilai-nilai yang menjadi bagian tidak terpisahkan dalam organisasi yakni Trisila TNI AL. Tujuan dari program pembinaan ini dapat dikatakan sejalan dengan harapan. Lebih jauh lagi, hal ini juga berkaitan erat dengan rencana strategi TNI AL dan dalam menjalankan program pembinaan menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang berlaku umum walaupun untuk korps suplai tidak semua aspek pembinaan yang ada dilaksanakan karena memang dibatasi tugas, kewenangan dan tanggungjawabnya.
2. Input. Pada tahapan ini evaluasi dilaksanakan dengan melihat perkembangan desain program melalui evaluasi berbasis *data base* baik internal maupun eksternal dari pemangku kepentingan, melihat kelemahan, kekuatan dan kesempatan dan hambatan. Data terkait pembinaan perwira semuanya tersimpan

secara sentralisasi di level ketua korps. Pengisian personel untuk menangani struktur organisasi hanya tersisi pada level ketua korps, peranti lunak pembinaan yang ada masih terbatas dan struktur organisasi belum sesuai dengan perkembangan jaman. Pada sisi lain anggaran yang dialokasikan masih sangat terbatas.

3. Proses.

Pada tahapan ini evaluasi untuk melihat pelaksanaan pembinaan selama masa pembinaan dengan membandingkan rencana program dengan realisasinya melalui beragam program taktis untuk menilai desain program apakah diterima, diperbaiki dan dikoreksi. Standar kompetensi individual sudah ada dan belum ada penilaian kinerja individu yang terintegrasikan dan didokumentasikan di pembina korps. Lemahnya sistem monitoring yang seyogyanya dilaksanakan pada semua level pembinaan. Keterbatasan anggaran juga memberikan kontribusi pelaksanaan program pembinaan belum dapat optimal. Pembina korps bukanlah otoritas tunggal terhadap pembinaan korps suplai ada beberapa pemangku kepentingan lainnya.

4. Produk.

Evaluasi produk memberikan informasi *outcome* dari program untuk menetapkan apakah menerima, memperbaharui atau menghentikan program dengan menggunakan kriteria yang terkait langsung dengan tujuan dan objektif. Para perwira yang mengikuti program pembinaan seyogyanya memiliki kemampuan, profesionalisme dan perilaku yang memadai. Oleh karena itu dampaknya bukan hanya untuk individu semata tapi juga untuk organisasi korps Suplai dan TNI AL. Memang masih didapati inkonsistensi dalam mengaplikasikan peraturan dan perundangan yang berlaku dalam pembinaan dihadapkan dengan

kompetensi dan penempatan jabatan. Beberapa ruang jabatan khususnya profesi pembekalan dan administrasi umum belum sepenuhnya dapat ditempati oleh perwira korps suplai. Hal ini dapat mengindikasikan pembinaan yang belum optimal dan dapat menurunkan motivasi dan profesionalitas. Namun demikian, secara keseluruhan program ini masih layak untuk dilanjutkan dengan melakukan beberapa perbaikan dari aspek yang masih belum optimal, diantaranya: monitoring, alokasi anggaran, struktur organisasi.

