

KAJIAN REKRUITMEN TIM RAIDER PADA YONIF 712 MANADO¹

Oleh : Asrullah²

ABSTRAK

Berdasarkan kebijakan strategis pertahanan negara Indonesia, maka Pimpinan TNI AD mengambil suatu kebijakan yaitu meningkatkan kemampuan prajurit Batalyon Infanteri Regular menjadi Batalyon Infanteri Raider dengan harapan agar prajurit Raider di samping mampu melaksanakan berbagai operasi taktis dalam rangka Operasi Militer Perang (OMP) dan Operasi Militer selain Perang (OMSP), juga mampu melaksanakan operasi khusus Raid penghancuran dan Raid pembebasan Sandera atau tawanan (raid cur/baswan) untuk menghadapi ancaman non tradisional yang bersifat lintas negara maupun isu-isu keamanan yang timbul di dalam negeri.

Pasukan Raider adalah pasukan yang mempunyai kualifikasi internasional (international qualification). Sistem rekrutmen dilaksanakan dengan melaksanakan seleksi di lembaga Pendidikan Infantri dan Batalyon yang meliputi kesehatan, psycologi dan jasmani diatas kemampuan rata-rata pasukan batalyon infanteri biasa. Raider sebagai pasukan khusus dibawah komando Kodam, Devisi serta brigade dan sebagai Batalyon pemukul. Memiliki kemampuan pembebasan sandera dan penghancuran. Salah satu pertimbangan khusus ditempatkan di Provinsi Sulawesi Utara yaitu Yonif 712 Raider karena berbatasan dengan negara Philipin. Untuk itu tim Raider Yonif 712 memegang peranan penting dalam menjaga perbatasan khususnya diwilayah Provinsi Sulawesi Utara.

Pasukan Raider berperan penting dalam upaya untuk menjaga daerah-daerah perbatasan yang menjadi daerah tutorial Indonesia. Untuk itu dibutuhkan suatu sistem yang dapat merekrut pasukan-pasukan yang siap untuk ditugaskan di perbatasan Indonesia. Karena pola rekrutmen yang diterapkan tentu sangat berpengaruh pada profesionalisme dan integritas dari pasukan yang terbentuk.

Kata Kunci : Rekrutmen dan Tim Raider

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mencermati dinamika lingkungan strategis maka ancaman keamanan yang dihadapi Indonesia dapat berbentuk ancaman keamanan tradisional berupa invasi atau agresi militer dari negara lain dan ancaman keamanan non tradisional baik yang bersifat lintas negara maupun yang timbul di dalam

¹ Merupakan Skripsi Penulis

² Mahasiswa Jurusan Ilmu Pemerintahan FISIP UNSRAT Manado

negeri. Walaupun ancaman keamanan tradisional diperkirakan kecil kemungkinannya, namun tidak berarti bahwa kesiapsiagaan TNI AD menjadi kendor. Dalam konteks tersebut di atas, upaya yang dilakukan oleh TNI AD lebih diarahkan pada upaya penyiapan dan pembinaan kekuatan yang siap digunakan untuk melaksanakan Operasi Militer Perang (OMP), sebagai upaya preventif guna mencegah dan mengatasi dampak keamanan yang lebih besar. Sedangkan ancaman yang diperkirakan paling besar kemungkinannya dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah yang berasal dari ancaman non tradisional, oleh TNI AD di-hadapi dengan melaksanakan Operasi Militer Selain Perang (OMSP). Oleh karena itu kebijakan strategis pertahanan negara Indonesia yang diarahkan untuk menghadapi dan mengatasi ancaman non tradisional, merupakan prioritas dan sangat mendesak.

Berdasarkan kebijakan strategis pertahanan negara Indonesia, maka Pimpinan TNI AD mengambil suatu kebijakan yaitu meningkatkan kemampuan prajurit Batalyon Infanteri Regular menjadi Batalyon Infanteri Raider dengan harapan agar prajurit Raider di samping mampu melaksanakan berbagai operasi taktis dalam rangka Operasi Militer Perang (OMP) dan Operasi Militer selain Perang (OMSP), juga mampu melaksanakan operasi khusus Raid penghancuran dan Raid pembebasan Sandera atau tawanan (*raid cur/baswan*) untuk menghadapi ancaman non tradisional yang bersifat lintas negara maupun isu-isu keamanan yang timbul di dalam negeri.

Pasukan Raider adalah pasukan yang mempunyai kualifikasi internasional (*international kualification*). Sistem rekrutmen dilaksanakan dengan melaksanakan seleksi di lembaga Pendidikan Infantri dan Batalyon yang meliputi kesehatan, psycologi dan jasmani diatas kemampuan rata-rata pasukan batalyon infanteri biasa. Raider sebagai pasukan khusus dibawah komando Kodam, Devisi serta brigade dan sebagai Batalyon pemukul. Memiliki kemampuan pembebasan sandera dan penghancuran. Salah satu pertimbangan khusus ditempatkan di Provinsi Sulawesi Utara yaitu Yonif 712 Raider karena berbatasan dengan negara Philipin. Untuk itu tim Raider Yonif 712 memegang peranan penting dalam menjaga perbatasan khususnya diwilayah Provinsi Sulawesi Utara.

Dari uraian diatas maka terlihat bahwa pasukan Raider berperan penting dalam upaya untuk menjaga daerah-daerah perbatasan yang menjadi daerah tutorial Indonesia. Dibutuhkan suatu sistem yang dapat merekrut pasukan-pasukan yang siap untuk ditugaskan di perbatasan Indonesia. Dari uraian ini maka kajian penelitian akan difokuskan pada sistem rekrutmen tim Raider pada Yonif 712 Teling Manado.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana proses rekrutmen tim Raider pada Yonif 712 Teling Manado?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen tim Raiderpada Yonif 712 Teling Manado.

2. Untuk mengetahui Profesional dan Integritas dari hasil rekrutmen tim Raider pada Yonif 712 Teling Manado.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis
Sebagai bahan referensi dalam pengambilan keputusan untuk proses rekrutmen tim Raider 712 Manado.
2. Manfaat Teoritis
Sebagai bahan referensi untuk melakukan pengembangan penelitian berkaitan dengan fungsi rekrutmen.

KAJIAN TEORI

A. Konsep Rekrutmen

Banyak pengertian dan definisi mengenai rekrutmen, tetapi pada dasarnya mempunyai pengertian yang sama. Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi (Edi Sutrisno, 2011:45). Singodimedjo dalam Edi Sutrisno (2011:45) mengatakan rekrutmen merupakan suatu proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi kesesuaian yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang (Edi Sutrisno, 2011:45-46).

Sebuah proses rekrutmen dimulai dengan pencarian calon dan berakhir sampai lamaran mereka diterima. Tahap berikutnya setelah persiapan untuk melakukan rekrutmen selesai dikerjakan adalah mencari calon sebanyak jumlah yang diperlukan yang akan diseleksi mencari orang yang dianggap paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan. Ada sejumlah cara atau teknik yang dapat kita gunakan untuk mencari calon-calon tersebut. Cara-cara tersebut, dengan kelebihan dan kekurangannya, akan diuraikan di bawah ini (Edi Sutrisno, 2011:47).

1. Mencari dari dalam

Mencari dari dalam maksudnya adalah memanfaatkan sumber- sumber atau cara yang sudah tersedia di dalam organisasi sebelum mencarinya di luar atau keluar perusahaan. Sumber dan cara yang umum digunakan oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Meminta bantuan karyawan lama

Salah satu cara yang paling umum digunakan oleh perusahaan untuk mencari calon pegawai adalah dengan meminta bantuan dari karyawan lama, yaitu, mereka yang sudah ada di dalam perusahaan. Pimpinan perusahaan atau bagian sumber daya manusia secara informal menanyakan para karyawan yang sudah ada bila mereka mengenal orang yang berminat untuk pindah kerja atau mencari peluang di tempat yang baru. Beberapa keuntungan dari cara ini adalah biaya untuk mencari calon dapat ditekan, waktu pencarian bisa dipercepat dan karyawan yang merekomendasikan calon diharapkan dapat memberikan “garansi” tentang karakter dan mungkin kompetensi dari calon.

Beberapa perusahaan menjelaskan bahwa dari semua cara rekrutmen yang pernah mereka gunakan ternyata cara ini paling efektif menghasilkan karyawan berpotensi dan tinggal lama dalam perusahaan. Beberapa perusahaan malah memberi hadiah/imbalan khusus bagi karyawan yang merekomendasikan karyawan baru yang berkerja di perusahaan tersebut minimal selama enam bulan setelah menyelesaikan masa percobaan. Walaupun demikian, cara ini mempunyai sejumlah kelemahan yang harus diwaspadai. Pertama, karyawan yang diminta bantuan sudah pasti akan merekomendasikan orang-orang yang ingin dibantunya. Sesuai dengan sistem budaya Indonesia, kelompok pertama yang akan dibantunya adalah keluarga dekat, kemudian orang satu daerah atau orang satu almamater (lulusan dari perguruan tinggi yang sama). Inilah yang menyuburkan nepotisme. Gejala tersebut harus dicegah kecuali perusahaan memang mengadopsi gaya manajemen “kekeluargaan” (Edi Sutrisno, 2011:48).

Gaya manajemen kekeluargaan atau disebut juga dengan istilah sistem keluarga yang para karyawannya memiliki hubungan keluarga (Susilo Martoyo, 2000:48).

b. Mencari dari arsip (bank data) pelamar

Hampir setiap saat perusahaan selalu menerima lamaran dari orang muda yang mencari pekerjaan. Biasanya hampir 99% dari orang muda yang belum pernah bekerja karena baru lulus sekolah atau universitas. Setiap direktur dan manajer SDM biasanya memiliki kebiasaan untuk menyimpan lamaran yang diterima tersebut untuk paling lama dua belas bulan. Tujuannya adalah apabila selama masa itu harus dilaksanakan rekrutmen, maka sebelum mencari calon ke sana kemari tidak ada salahnya untuk mencari dalam bank data pelamar. Tentu saja bank data ini hanya bermanfaat bila kita akan merekrut tenaga muda yang belum berpengalaman, walaupun kadang-kadang ada sedikit pelamar berpengalaman mengajukan lamaran sekedar untuk mencoba-coba (Susilo Martoyo, 2000:49).

c. Mengumumkan secara terbuka di dalam perusahaan

Bila perusahaan telah mempunyai kebijakan dan aturan bahwa setiap ada lowongan akan diberikan kesempatan lebih dulu kepada karyawan yang sudah ada untuk melamarnya, hal ini harus dilakukan. Secara politis dan psikologis, tentunya kebijakan ini bagus sekali. Walaupun demikian, semua

persyaratan harus diumumkan secara terbuka demikian juga tes-tes dan proses seleksi yang lain yang harus diikuti karyawan. Kekurangtransparanan akan mengakibatkan kecurigaan dan sangkaan bahwa telah terjadi permainan dan bahwa pengumuman atau iklan internal tersebut hanyalah untuk konsumsi politik. Apa pun alasannya, perusahaan harus tetap punya hak untuk menerapkan prosedur dan metode seleksi yang sama untuk semua kandidat, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar perusahaan. Demikian pula dalam hal ini tidak ditemukan kandidat dari dalam yang memenuhi syarat maka perusahaan mempunyai hak untuk merekrut dari luar (Susilo Martoyo, 2000:50).

2. Mencari dari luar

Cara dan teknik yang umum digunakan perusahaan untuk mencari calon karyawan dari sumber-sumber luar. Cara-cara tersebut mulai dari memasang iklan, menggunakan jasa kantor Dinas Tenaga Kerja, sampai menggunakan jasa penyalur tenaga kerja dan konsultan. Cara-cara tersebut akan dijelaskan di bawah ini.

a. Memasang iklan lowongan

Iklan lowongan kerja mempunyai peran dan tujuan yang penting dalam usaha menarik dan memperoleh pelamar untuk pekerjaan tertentu. Tujuan utama dari iklan lowongan kerja adalah memberitahukan bahwa di suatu perusahaan ada lowongan kerja dan mengundang mereka yang merasa berminat dan memenuhi syarat yang ditetapkan untuk melamar atau menawarkan diri untuk mengisinya. Karena itu, iklan lowongan kerja mengandung unsur undangan, bukan hanya sekedar pemberitahuan. Dalam kenyataan.

b. Memanfaatkan jasa dinas tenaga kerja setempat

Cara ini dapat ditempuh perusahaan yang memerlukan terutama tenaga-tenaga kerja pelaksana dari mulai yang tidak terampil sampai yang terampil. Kantor ini biasanya sudah memikirkan daftar orang-orang yang mencari kerja terutama kelompok yang disebut itu. Instansi pemerintah ini belum memiliki kredibilitas di mata kelompok pencari kerja professional karena cara kerjanya mungkin di anggap belum mencapai standar professional. Juga masih banyak perusahaan yang meragukan kredibilitas kantor tersebut karena dikhawatirkan terjadinya praktik-praktik yang negatif dalam memilih calon. Bila perusahaan ingin memanfaatkan jasa mereka, sebaiknya disepakati bahwa seleksi dan keputusan final berada di tangan perusahaan. Artinya, calon yang dikirim oleh kantor itu tidak otomatis akan diterima bekerja. Salah satu lembaga yang bernaung di bawah departemen Tenaga Kerja yang dapat dijadikan sumber tenaga kerja adalah Balai Latihan Kerja (BLK). Perusahaan yang memerlukan tenaga-tenaga operator dan teknisi juga dapat mengunjungi instansi ini dan melakukan rekrutmen disana (Edi Sutrisno, 2011:52).

c. Memanfaatkan jasa pencari/penyalur tenaga kerja

Cara ini banyak dilakukan oleh perusahaan-perusahaan yang

beroperasi di wilayah-wilayah industri baru terutama yang berada di luar Pulau Jawa, misalnya di Pulau Batam. Agen atau biro ini membantu perusahaan mencari tenaga kerja terutama yang berasal dari Jawa (Barat, Tengah dan Timur). Mereka biasanya memfokuskan pada tenaga-tenaga atau calon-calon kerja terampil untuk industri manufaktur pada sektor elektronik, industri berat dan sebagainya. Tentu ada biaya untuk jasa yang mereka berikan yang biasanya ditetapkan per tenaga kerja. Untuk rekrutmen tenaga kerja pada kelompok ini, pengguna jasa penyalur tenaga kerja dinilai sangat membantu menghemat waktu dan juga biaya. Selain itu, sebagian besar dari perusahaan ini dikelola oleh mereka yang pernah bekerja di perusahaan sejenis di wilayah tersebut. Mereka menguasai semua ketentuan peraturan dan Undang-Undang Ketenagakerjaan RI, maupun peraturan yang berlaku di daerahnya (Susilo Martoyo, 2000:52).

d. Menggunakan jasa konsultan dan *head hunter*

Penggunaan jasa perusahaan konsultan dan *head hunter* dalam rekrutmen banyak dilakukan oleh perusahaan yang mencari tenaga-tenaga manajerial. Alasan utama mengapa perusahaan melakukan hal tersebut adalah karena proses rekrutmen tersebut mungkin harus dirahasiakan, baik kepada orang dalam maupun orang luar. Sudah banyak biro konsultan dan *head hunter* yang beroperasi di Indonesia, baik yang mempunyai jaringan internasional maupun yang beruang lingkup nasional saja. Mereka juga memiliki tenaga spesialis rekrutmen yang profesional dan sangat terlatih dalam teknik dan metode seleksi. Tentu saja untuk jasa mereka ada biaya yang cukup tinggi yang berkisar antara 20% sampai 30% dari penghasilan dalam setahun (gaji, plus THR, dan lain-lain) yang akan dibayarkan kepada calon yang diterima oleh perusahaan yang meminta jasa mereka. Walaupun sebagian besar dari mereka dapat disebut profesional, ada juga menggunakan tenaga-tenaga junior tetapi kurang mempunyai pengalaman praktik di industri. Kadang-kadang mereka terlalu bernaifu “menjual” calon mereka dan tidak memperhatikan apakah calon tersebut akhirnya akan mampu beradaptasi dengan budaya perusahaan yang akan dimasukinya (Susilo Martoyo, 2000:53).

e. Rekrutmen langsung di kampus

Hampir semua perusahaan besar yang sedang berkembang, baik asing, nasional atau BUMN, sudah menggunakan cara ini, khususnya pada waktu mereka mencari tenaga-tenaga muda untuk dilatih dalam program *Management Trainers* atau *Technical Personal Trainers*. Pada awal 1980-an, beberapa manajer dari perusahaan melakukan perjalanan untuk merekrut ke kampus-kampus yang mempunyai reputasi bagus di Jakarta, Bandung, Yogyakarta dan Surabaya. Pemilihan kampus dalam konteks ini tidak dibatasi pada kampus perguruan tinggi seperti universitas atau institute teknologi. Perusahaan juga harus mempertimbangkan pendidikan-pendidikan kejuruan khusus yang berorientasi praktik. Contohnya, institute dan sekolah-sekolah kejuruan. Pada saat ini, beberapa sekolah politeknik terutama di Indonesia juga telah memberikan kesempatan pada

perusahaan untuk melaksanakan “kampanye” di kampus mereka jauh-jauh hari sebelum wisuda hal ini bertujuan untuk menginformasikan kepada calon sarjana bahwa perusahaan yang sedang melakukan kampanye sedang mengadakan *open recruitment* (Susilo Martoyo, 2000:53).

f. Rekrutmen melalui organisasi profesi

Rekrutmen melalui organisasi seperti ini dapat dilakukan bila kita mencari tenaga-tenaga profesional dan spesialis tertentu melalui pendekatan langsung. Organisasi profesi yang sudah aktif di Indonesia antara lain :

- 1) Perhimpunan Manajemen SDM Indonesia;
- 2) Indonesia Marketing Association (IMA);
- 3) Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI);
- 4) Ikatan Finansial Eksekutif Indonesia (IFEI);
- 5) Ikatan Sekretaris Indonesia (ISI); dan
- 6) Persatuan Insinyur Indonesia (PII) (Susilo Martoyo, 2000:55)..

Tertentu saja sejumlah profesi lain, seperti Ikatan Notaris, Ikatan Dokter, Ikatan Arsitek dan Ikatan Advokat tetapi anggota mereka biasanya *entrepreneur*, yaitu orang yang tidak bekerja pada orang lain atau perusahaan.

B. Tentara Nasional Indonesia (TNI)

Sesuai UU TNI Pasal 7 ayat (1), Tugas pokok Tentara Nasional Indonesia adalah menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD 45, serta melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara. (2) Tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1). Tentara Nasional Indonesia terdiri dari tiga angkatan bersenjata, yaitu TNI Angkatan Darat, TNI Angkatan Laut, dan TNI Angkatan Udara. TNI dipimpin oleh seorang Panglima TNI, sedangkan masing-masing angkatan memiliki Kepala Staf Angkatan.

Dalam sejarahnya, TNI pernah digabungkan dengan Kepolisian. Gabungan ini disebut ABRI (Angkatan Bersenjata Republik Indonesia). Sesuai Ketetapan MPR nomor VI/MPR/2000 tentang pemisahan TNI dan POLRI serta Ketetapan MPR nomor VII/MPR/2000 tentang Peran TNI dan peran POLRI maka pada tanggal 30 September 2004 telah disahkan RUU TNI oleh DPR RI yang selanjutnya ditanda tangani oleh Presiden Megawati pada tanggal 19 Oktober 2004.

Jati diri TNI / Tentara Nasional Indonesia Sesuai UU TNI pasal 2, jati diri Tentara Nasional Indonesia adalah: Tentara Rakyat, yaitu tentara yang anggotanya berasal dari warga negara Indonesia Tentara Pejuang, yaitu tentara yang berjuang menegakkan Negara Kesatuan Republik Indonesia dan tidak mengenal menyerah dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya Tentara Nasional, yaitu tentara kebangsaan Indonesia yang bertugas demi kepentingan negara di atas kepentingan daerah, suku, ras, dan golongan agama. Tentara Profesional, yaitu 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 (Portal TNI, 2013).

1. Tugas TNI

Sesuai UU TNI Pasal 7 ayat (1), Tugas pokok TNI adalah menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD 45, serta melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara. (2) Tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan:

- a. Operasi militer untuk perang
- b. Operasi militer selain perang, yaitu untuk:
 - 1) Mengatasi gerakan separatis bersenjata
 - 2) Mengatasi pemberontakan bersenjata
 - 3) Mengatasi aksi terorisme
 - 4) Mengamankan wilayah perbatasan
 - 5) Mengamankan objek vital nasional yang bersifat strategis
 - 6) Melaksanakan tugas perdamaian dunia sesuai dengan kebijakan politik luar negeri
 - 7) Mengamankan Presiden dan Wakil Presiden beserta keluarganya
 - 8) Memberdayakan wilayah pertahanan dan kekuatan pendukungnya secara dini sesuai dengan sistem pertahanan semesta
 - 9) Membantu tugas pemerintahan di daerah
 - 10) Membantu Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam rangka tugas keamanan dan ketertiban masyarakat yang diatur dalam undang-undang
 - 11) Membantu mengamankan tamu negara setingkat kepala negara dan perwakilan pemerintah asing yang sedang berada di Indonesia
 - 12) Membantu menanggulangi akibat bencana alam, pengungsian, dan pemberian bantuan kemanusiaan
 - 13) Membantu pencarian dan pertolongan dalam kecelakaan (search and rescue)
 - 14) Membantu pemerintah dalam pengamanan pelayaran dan penerbangan terhadap pembajakan, perompakan, dan penyelundupan
 - 15) Kemudian ayat (3) berbunyi Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan berdasarkan kebijakan dan keputusan politik negara.

2. Visi

Terwujudnya TNI profesional dan modern, memiliki kemampuan yang tangguh untuk menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dan menjaga keselamatan bangsa dan negara serta kelangsungan pembangunan nasional.

3. Misi

Mewujudkan kemampuan deteksi dan cegah dini serta penangkalan atas semua potensi kerawanan yang dapat mengancam kedaulatan, integritas wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dan keselamatan bangsa, termasuk ancaman terorisme yang berskala nasional maupun internasional;

Melanjutkan upaya pembangunan pertahanan integratif dengan membangun dan memelihara kekuatan TNI yang profesional dan modern yang didukung oleh disiplin dan semangat juang yang tinggi, Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang memadai, mobilitas dan daya tempur yang tinggi serta terbinanya sinkronisasi antarkomponen pertahanan negara;

Mewujudkan sikap mental TNI dalam melaksanakan tugasnya atas dasar hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, memupuk dan meningkatkan kesadaran terhadap Hak Azasi Manusia, lingkungan hidup, serta bebas dari KKN (Portal TNI, 2013);

Mewujudkan TNI yang tidak terlibat dalam kegiatan politik praktis, mendukung dan melaksanakan politik negara dengan menjaga stabilitas keamanan nasional sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan oleh negara dan bangsa;

Mewujudkan TNI yang tidak lagi melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan bisnis TNI yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berupaya semaksimal mungkin meningkatkan kesejahteraan prajurit sesuai dengan tingkat perkembangan perekonomian nasional;

Membangun kemandirian dengan mengoptimalkan Penelitian dan Pengembangan Matra dan Penelitian dan Pengembangan Lintas Matra melalui kerja sama dengan industri nasional termasuk rekayasa teknologi, guna memenuhi kebutuhan alat peralatan militer yang mampu mendukung tugas-tugas TNI, sehingga dapat mengurangi ketergantungan dari pihak asing;

Mendukung politik luar negeri yang bebas aktif, membangun rasa saling percaya diri (*confidence building measure*) antarangkatan bersenjata, bekerja sama atas prinsip-prinsip kesetaraan, saling menghargai hak, dan kemerdekaan masing-masing tanpa tekanan dengan seluruh negara di dunia, melalui koordinasi kewenangan badan Perserikatan Bangsa Bangsa;

Melaksanakan bakti TNI dan bantuan kemanusiaan dalam rangka pelaksanaan operasi militer selain perang secara baik agar tercipta kemanunggalan TNI dengan rakyat; Terselenggaranya suatu Sistem Informasi TNI dalam mentransformasikan kinerja TNI secara transparan dan akuntabel (Portal TNI, 2013).

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian yaitu TNI Yonif 712 Manado dengan alokasi waktu penelitian kurang lebih 2 (dua) bulan yaitu dimulai pada bulan September sampai dengan Nopember 2015.

B. Informan

Informan pada penelitian ini yaitu Prajurit TNI dan pimpinan di Yonif 712 Manado. Dengan menggunakan teknik *proportional sampling* artinya pengambilan data terhadap informan dimana peneliti menganggap bahwa informan tersebut mampu memberikan jawaban yang diperlukan dalam penelitian ini (Hakim, 2004 : 34).

Informan dalam penelitian ini adalah prajurit raider dan pimpinannya, yang memang dianggap proporsional dalam memberikan informasi tentang rekrutmen tim Raider 712 Wiratama Manado, jumlah informan sebanyak 5 (lima) orang.

C. Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Jenis data primer terdiri dari data yang diterima langsung dari informan dalam hal ini Prajurit TNI Yonif 712 Manado. Selanjutnya jenis data sekunder terdiri dari landasan hukum pelaksanaan tugas dan fungsi TNI Yonif 712 Manado, struktur organisasi dan data-data penunjang yang diperlukan dalam penelitian ini.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Daftar *Checklist*, yaitu untuk mengetahui bagaimanarekrutman pasukan raider pada TNI Yonif 712 Manado.
2. Wawancara, yaitu membuat pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden atau informan untuk memperoleh informasi data yang lebih akurat.
3. Observasi/pengamatan, yaitu mendatangi langsung di TNI Yonif 712 Manado untuk melihat langsung tempat dan kondisi responden agar lebih memahami jawaban-jawaban yang diberikan responden.

E. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif, mengikuti konsep yang diberikan Miles dan Huberman dalam buku Sugiyono (2008 : 119). Aktivitas dalam analisis data, yaitu data *reduction, data display, dan conclusion drawing/verification*. Dengan langkah-langkah tersebut diharapkan dapat memberikan suatu kesimpulan yang benar-benar didukung oleh data-data yang akurat diberikan oleh informan-informan yang ada dalam penelitian ini. Beberapa langkah dalam menganalisis data, yaitu :

- a. *Data Collection*, mengumpulkan semua data baik itu melalui wawancara maupun observasi berkaitan dengan sistem pelaksanaan rekrutmen tim raider pada TNI Yonif 712 Manado.
- b. Mereduksi data, berdasarkan pengumpulan data tersebut kemudian dipilah data-data yang diperlukan berkaitan dengan fokus dan rumusan masalah pada penelitian ini, terutama yang berkaitan langsung dengan proses rekrutmen Tim Raider di Yonif 712 Manado.

- c. *Display data*, setelah diperoleh data atau informasi sistem rekrutmen tim raider yang diterapkan pada TNI Yonif 712 Manado, selanjutnya semua data di kategorikan dan di uraikan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sebagainya.
- d. *Conclusion : Drawing/Verification*, Setelah semua data telah dikategorikan, sudah ada uraian singkatnya, sudah ada tabel/bagan, dan *flowchart* selanjutnya berdasarkan hasil tersebut maka disimpulkan.

Jadi dalam penelitian ini ada 4 (empat) langkah yang harus diproses untuk mendapatkan suatu penelitian yang benar-benar akurat dengan kesimpulan yang didukung oleh data-data yang sesuai dengan hasil penelitian tersebut, sehingga hasil penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

PEMBAHASAN

1. Rekrutmen Prajurit Raider Yonif 712 Teling Manado

Pada saat anggota baru mengikuti kegiatan lari jalan, di Mayonif Raider 712/Wt perwakilan anggota dan perwakilan Ibu-ibu Persit sudah siap berdiri berjajar mulai dari pintu gerbang masuk Batalyon sampai dengan masuk halaman upacara menunggu kedatangan anggota baru yang sementara melaksanakan kegiatan tradisi lari jalan. Pada saat anggota baru memasuki halaman Mayonif Raider 712/Wt, disambut dengan tepukan tangan dan lagu Mars Raider. Setelah mengikuti rangkaian kegiatan tersebut diatas, dilanjutkan persiapan acara penerimaan anggota baru. Penjelasan maksud dan tujuan dari kegiatan pembinaan tradisi satuan. Penjelasan sejarah satuan, arti lambang satuan, dan lagu kebanggaan satuan "**Mars Yonif Raider 712/Wt**". Pengenalan pejabat-pejabat di lingkungan Mayonif Raider 712/Wt. Pengenalan kompleks kesatriaian dan penjelasan dislokasi dari Yonif Raider 712/Wt.

Salah satu yang dilakukan oleh Tim Raider dalam rangka meningkatkan ketahanan fisik yaitu Tradisi Naik Gunung Klabat. Tradisi Naik Gunung Klabat diperuntukkan bagi anggota baru Batalyon Infanteri Raider 712/Wt yang sekaligus pada kesempatan itu dilaksanakan pemasangan "BADGE DAN LOKASI YONIF RAIDER 712/WT" pada saat upacara penutupan kegiatan, adapun kegiatan yang dilaksanakan sebagai berikut : 1) Dimulai dari melaksanakan karya Bhakti di kampung Klabat kompleks yang dijadikan titik Start sebelum mendaki gunung Klabat. 2) Peserta tradisi pada keesokan harinya dilepas oleh Danyonif Raider 712/Wt untuk mendaki Gunung Klabat. 3) Setiap anggota yang mengikuti tradisi wajib melapor pada pos-pos yang ada sebagai alat pengecekan bagi panitia. 4) Melaksanakan upacara penutupan tradisi sekaligus sambil pemasangan "BADGE DAN LOKASI YONIF RAIDER 712/WT".

2. Profesionalitas dan Integritas Prajurit Raider Yonif 712 Teling Manado

Profesionalisme dapat diartikan, sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya, dan terus menerus

mengembangkan strategi-strategi Media Informasi dan Komunikasi Prajurit Yonif 712 Teling Manado yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya. Profesionalisme juga menunjuk pada derajat penampilan seseorang, sebagai profesional atau penampilan (*performance*) suatu pekerjaan sebagai suatu profesi. Pada akhirnya, profesionalisme memiliki tingkatan-tingkatan seperti: sebagai profesionalisme tinggi, sedang dan rendah. Profesionalisme, juga mengacu kepada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standard yang tinggi dan kode etik profesinya.

Berdasarkan landasan teori profesi, profesional dan profesionalisme dari berbagai ahli, maka uraian konsep profesionalisme tentara atau prajurit TNI AD adalah “tentara yang terlatih, terdidik, diperlengkapi secara baik, tidak berpolitik praktis, tidak berbisnis, dan dijamin kesejahteraannya” (UU RI Nomor 34 tahun 2004 tanggal 16 Oktober 2004 tentang TNI pasal 2 ayat d). Dalam upaya mewujudkan profesionalisme prajurit di lingkungan TNI AD, Kasad telah mengeluarkan satu kebijakan pembinaan profesionalisme prajurit Kebijakan pembinaan profesionalisme prajurit tersebut adalah 1) *expertise*-keahlian; 2) *cohesiveness-esprit de corps*; 3) *responsibility*- tanggung jawab; dan 4) *discipline*-disiplin.

Sementara itu, soliditas, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia artinya adalah kuat, kukuh, berbobot. Satu satuan yang memiliki soliditas yang tinggi adalah satuan yang kuat, kukuh atau berbobot. Berkaitan dengan soliditas, Panglima besar (Jenderal besar) Soedirman yang dikutip oleh Risdhianto Agung (2014) mengatakan:

“Tiada kemenangan tanpa adanya kekuatan, tiada kekuatan tanpa adanya persatuan, tiada persatuan tanpa adanya persaudaraan, tiada persaudaran tanpa adanya kebersamaan dan silaturahmi”. Atau dalam kesempatan lain beliau mengamanatkan: “Satunya-satunya hak milik nasional republik yang masih utuh tidak berubah-ubah, adalah hanya Angkatan Perang Republik Indonesia. Tentara akan tetap hidup sampai akhir zaman, jangan menjadi alat oleh suatu badan atau orang, tentara akan timbul dan tenggelam bersama-sama negara. Kamu sekalian harus insyaf dan senantiasa ingat, bahwa tentara kita bukan aparat yang mati, tetapi aparat yang hidup”.

Amanat di atas menyiratkan bahwa tim Raider Yonif 712 Teling Manado harus senantiasa solid agar selalu dapat menjaga persatuan dan kesatuan bangsa. Secara makro, makna soliditas disamping kekuatan juga dapat diartikan sebagai ikatan/kohesi, keterpaduan, yang dalam istilah militer disebut jiwa korsa. Makna lain, adalah adanya semangat keterpaduan antara pasukan yang senasib dan seprofesi baik secara vertikal maupun secara horizontal. Kondisi solid, kokoh, kuat tak terpisahkan itu dapat berpangkal pada orientasi fisik instrumental dan aspek kejiwaan atau motivasi. Dalam dunia militer, istilah jiwa korsa pertama kali dikenalkan oleh Jenderal Napoleon Bonaparte dengan sebutan *L'esprit de corps*. Jenderal asal Prancis itu, sengaja menciptakan ajaran tersebut saat pasukan Prancis bertempur mati-matian di benua Eropa. Jiwa korsa dalam pandangan

Napoleon berarti semangat keakraban, perasaan kesatuan, serta kecintaan terhadap organisasi dan perhimpunan.

Jiwa korsa ibarat ruh dalam diri setiap satuan. Jiwa korsa sangat diperlukan, namun dalam batasan wajar dan tidak membabi buta. Rasa senasib sepenanggungan merupakan ikatan emosional dalam diri setiap prajurit. Bagi prajurit internalisasi atas nilai-nilai jiwa korsa telah ditanamkan sejak dini. Karakter penting seorang prajurit Raider Yonif 712 Teling Manado adalah tingginya soliditas, kekompakan dan jiwa korsa dengan prinsip "Satu untuk semua, semua untuk satu". Menghadapi berbagai permasalahan dan tantangan yang berat di masa mendatang, soliditas, kekompakan dan jiwa korsa prajurit Raider Yonif 712 Teling Manado perlu ditingkatkan.

Integritas berarti mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh, sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan; dan kejujuran; (KBBI Edisi terbaru). Definisi ini tidak jauh berbeda dengan rumusan Oxford Dictionary yang menguraikan integrity sebagai *quality of being honest and upright in character/state or condition of being complete*. Kedua definisi ini menunjukkan bahwa karakter dan perilaku positif itu menjadi substansi penting dalam integritas. Disamping itu, integritas juga merupakan elemen pokok dalam jati diri prajurit (sebagai manusia) yang utuh, jujur dan berwibawa. Jadi, integritas itu bukan hanya kualitas prajurit, melainkan unsur esensial yang harus ada dalam diri prajurit yang "otentik" (dapat dipercaya dan benar). Dengan kata lain, menjadi prajurit yang benar merupakan prasyarat bagi seorang prajurit yang dapat dipercaya.

Konsep profesionalisme dari berbagai ahli (*expert*). Dalam pengertian yang kaku, "profesi" (*profession*) secara khusus mengacu pada bidang-bidang yang untuk memasukinya perlu proses belajar dan menguasai pengetahuan yang sangat khusus, misal; bidang hukum, medis, teknologi dan lain sebagainya. Dalam pengertian ini, kata profesi atau (*profession*) dikontraskan dengan pengertian dari kata "pekerjaan" (*occupation*) yang biasa dilakukan oleh orang-orang awam. Selanjutnya, penggunaan kata bentukan dari kata profesi, yaitu profesional ataupun profesionalisme di dalamnya mengandung konotasi adanya gengsi dan perasaan eksklusif (*sense of exclusivity*) Pandangan Huntington menyebutkan kata profesi sebagai lawan dari kata "amatir". Hal yang membedakan karakteristik sebuah profesi sebagai suatu jenis pekerjaan yang khusus adalah keahlian, tanggung jawab dan organisasi yang mewadahi (Risdhianto Agung, 2014).

Dilihat dari keahlian, seorang yang profesional adalah orang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus dalam suatu bidang yang penting yang merupakan kerja keras manusia. Dilihat dari tanggung jawab, orang yang profesional adalah yang ahli dalam praktek profesinya, bekerja dalam sebuah konteks sosial, dan melakukan pelayanan yang sifatnya penting bagi fungsi masyarakat. Dilihat dari organisasi yang mewadahi, para anggota suatu profesi saling berbagi rasa persatuan dan kesadaran akan keberadaan mereka sebagai sebuah kelompok yang berbeda dari kelompok masyarakat yang awam.

Demikian pula pendapat, Andrias Hafera (2010), dalam bukunya yang berjudul “Membangkitkan Profesionalisme”, beliau mengatakan bahwa profesionalisme dapat dipahami sebagai pekerjaan (kegiatan, aktivitas atau usaha) yang dilakukan sebagai upaya pemenuhan nafkah hidup dengan mengandalkan keahlian dan kemahiran yang tinggi dan melibatkan komitmen moral yang mendahuluinya. Bagi Hafera, profesionalisme mengandung tiga dimensi, yaitu sifat kegiatan, tingkat kemahiran, dan dimensi moral.

Profesionalisme dalam pengertian yang lebih detail, dapat ditemukan pada konsep profesionalisme yang secara mendasar. Pendapat Morris Janowitz yang dikutip oleh Segal dan Schwartz (2008), mendefinisikan pengertian profesionalisme sebagai suatu keahlian khusus yang diperoleh melalui latihan yang intensif (*special skill acquired through out intensive training*), adanya standar etik dan kepribadian (*standards of ethics and performance*), rasa kebersamaan kelompok (*sense of a group identity*) dan sistem administrasi yang baik (*system of internal administration*). Para sosiolog juga memberikan pendapat dan penilaian tentang profesionalisme. Mereka memberikan penilaian sebagai suatu bentuk “definisi diri” dari faham elitisme kekuasaan dan dapat juga dilihat sebagai garis batas eksklusif di antara organisasi-organisasi serikat pekerja. Pandangan seperti ini sejalan dengan ucapan George Bernard Shaw yang menyebutkan bahwa semua profesi pada dasarnya adalah sebagai “Persekongkolan Melawan Kaum Awam” (*conspiracies against the laity*).

Sebagai institusi yang lahir dari kancah perjuangan bersama rakyat, profesionalisme TNI tidak semata-mata diukur dari pengertian secara umum di atas. Pengertian tersebut berlaku di lingkungan komunitas militer secara universal, dimana militer menjadi institusi yang eksklusif, hidup terpisah dengan rakyatnya. Profesionalisme TNI bersandar kepada ukuran jati diri, karakter yang secara alami ada sejak kelahirannya yaitu manunggal bersama rakyat. Inilah keistimewaan TNI, bahwa roh TNI hidup dan bangkit jika ia ada bersama rakyat. Jenderal Besar Soedirman dalam petikan salah satu pidatonya, yang dikutip oleh Risdianto Agung (2014) menyampaikan:

“.....tentara hanya mempunyai kewibawaan satu, ialah mempertahankan kedaulatan Negara dan menjaga keselamatannya. Sudahlah cukup kalau tentara memegang teguh kewajiban ini. Lagi pula sebagai tentara, disiplin harus dipegang teguh, tunduk kepada pimpinan atasannya, dengan ikhlas mengerjakan kewajibannya. Harus diingat pula, bahwa Negara Indonesia tidak cukup dipertahankan oleh tentara saja, maka perlu sekali mengadakan kerjasama yang seerat-eratnya dengan golongan serta badan-badan di luar tentara. Tentara tidak boleh menjadi alat suatu golongan atau orang siapapun juga.” (Yogyakarta, 12 November 1945).

Dari amanat tersebut nyata sekali bahwa profesionalisme bagi Tim Raider Yonif 712 Teling Manado tidak hanya terlatih dan dilengkapi saja, akan tetapi baru dikatakan profesional apabila juga manunggal dengan rakyat. Untuk meningkatkan profesionalisme prajurit kiranya amanat Kasad pada apel Dansat terpusat tahun 2014 patut menjadi pedoman oleh para Dansat dalam melakukan pembinaan satuan khususnya pembinaan latihan.

Untuk itu penjelasan berikut akan mengurai satu-persatu empat hal yang harus digarisbawahi dalam mewujudkan profesionalisme (Henry Cloud, 2007), yaitu:

Pertama, Expertise (Keahlian), identik dengan profesionalisme yang selalu berbasis pengetahuan dan/atau keterampilan. Keahlian diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Pendidikan, pelatihan dan pengalaman ini dapat bersifat formal, maupun informal. Pendidikan formal biasanya disebut sebagai program yang bergelar (*degree program*), berijazah, bersertifikat dan lain-lain. Pelatihan nonformal diselenggarakan sewaktu-waktu bila terdapat kebutuhan dan kesempatan seperti penataran atau latihan dalam satuan. Pengetahuan dan keterampilan juga bisa diperoleh secara informal, misalnya melalui proses orientasi satuan atau dari pengalaman. Para Dansat harus terus menerus mengambil inisiatif untuk memberikan pengetahuan dan melakukan latihan dalam satuan berupa latihan-latihan teknis yang tidak memerlukan biaya. Di atas sudah disinggung bahwa banyak satuan yang tidak bisa melakukan latihan secara maksimal dikarenakan berbagai sebab seperti, biaya yang terbatas, medan latihan yang sulit, serta sarana pendukung yang terbatas. Biaya Latihan yang terbatas biasanya dapat diatasi Dansat dengan berbagai inovasi dan kreatifitas seperti memanfaatkan potensi yang ada di sekitar satuan. Sementara itu, sulitnya medan latihan terutama untuk Satbanpur tidak mampu diatasi oleh para Dansat. Tidak adanya medan latihan untuk maneuver tank dan latihan menembak senjata berat di beberapa wilayah merupakan kendala utama dalam meningkatkan profesionalisme Prajurit Satbanpur. Upaya yang dapat dilakukan diantaranya dengan menggunakan alat simulasi meskipun tidak bisa menggantikan fungsi latihan di medan sebenarnya. Mendasari hal tersebut, perlu adanya kebijakan jangka panjang agar di setiap Kodam memiliki medan latihan yang dapat digunakan melatih untuk maneuver satuan berikut latihan menembak jarak jauh. Khusus di level perwira dengan perkembangan lingkungan strategis saat ini, dituntut kemampuan melakukan proses analisa yang dapat menjawab perkembangan tersebut. Saat ini sifat ancaman tidak lagi didominasi oleh ancaman militer tetapi juga oleh ancaman nirmiliter. Dilihat dari sumber ancaman, semakin besar keterkaitan antara eksternal dan internal. Dimensi ancaman mudah berkembang dari satu dimensi ke dimensi lain, seperti dimensi ideologi, ekonomi, politik, sosial, budaya, hukum, informasi dan teknologi, serta keamanan. Spektrum ancaman dapat berubah dengan tiba-tiba dari lokal ke nasional. Pelaku tidak didominasi oleh negara (*state*), tetapi bisa juga dilakukan oleh non *state*. Demikian juga dengan perkembangan eskalasi dari keadaan tertib hingga darurat, dan sebaliknya tidak mudah diprediksi. Untuk bisa menganalisa kondisi ini, perwira TNI harus dibekali dengan ilmu nonmiliter lainnya agar dapat menganalisa secara komprehensif. Pilihan untuk belajar dengan meneruskan kuliah ke jenjang strata 2 dan strata 3 merupakan suatu keniscayaan Media Informasi dan Komunikasi TNI AD bagi perwira TNI. Perubahan kurikulum Seskoad dengan menerapkan sistem Satuan Kredit Semester (SKS), merupakan salah satu upaya menyiapkan perwira TNI AD untuk menghadapi perkembangan situasi global.

Kedua, *Cohesiveness/Esprit de Corps* atau Jiwa Kors. Ralph Linton dalam bukunya (*The Study Of Man*) mengatakan bahwa l'esprit de corps adalah *The Development Of Consiou ness, a feeling of Unity*. Jiwa korsa adalah semangat keakraban dalam korps atau *corps geest*. Jiwa korsa adalah kesadaran korps, perasaan kesatuan, perasaan kekitaan, suatu kecintaan terhadap perhimpunan atau organisasi. Tetapi kebanggaan itu secara wajar, tidak berlebihan, tidak membabi buta. Sedangkan Staplekamps jr. Le luit derat dalam tulisan berjudul *Corps Geest (Demilitaire Spectator, 1952)* mengemukakan bahwa pengertian jiwa korsa terdiri beberapa faktor yaitu: rasa hormat, rasa hormat pribadi dan rasa hormat terhadap organisasi atau korps. Setia kepada sumpah, janji dan tradisi kesatuan serta kawan-kawan satu korps. Kesadaran, terutama kesadaran bersama dan bangga untuk menjadi anggota korps. Tidak mementingkan diri sendiri dan siap berkorban untuk kepentingan yang lebih besar. Para pakar yang ahli dibidang *esprit de corps*, dapat menunjukkan bahwa *esprit de corps* sangat identik dengan pemahaman soliditas. Seperti dijelaskan didepan bahwa soliditas adalah adanya semangat keterpaduan di antara pasukan yang senasib dan seprofesi baik secara vertikal maupun secara horizontal. Jiwa korsa yang kuat tidak mudah padam selama di dalam korps. Di dalam jiwa korsa terkandung di dalamnya loyalitas, motivasi, merasa ikut memiliki, merasa bertanggung jawab, ingin mengikuti pasang surut perkembangan korpsnya. Seorang yang memiliki jiwa korsa tinggi pasti penuh inisiatif, motivasi, tetapi tahu akan kedudukan, wewenang dan tugas-tugasnya. Jiwa korsa yang murni dan sejati akan menimbulkan sikap terbuka menerima saran dan kritik, tidak membela kesalahan tetapi justru mengusahakan sesuatu pada proporsi yang sebenarnya. Jiwa korsa sebagai bentuk soliditas, harus senantiasa dibina, dipupuk dan dikembangkan terus menerus agar soliditas satuan senantiasa terjaga baik saat di pangkalan terlebih saat tugas di daerah operasi. Jiwa korsa berawal dari organisasi yang berjalan dengan baik yang muaranya menimbulkan disiplin dan sistem nilai (etika dan sanksi). Seluruh pejabat dalam organisasi harus berfungsi dengan baik agar menimbulkan rasa senasib dan sepenanggungan, memiliki kebanggaan satuan atau profesi. Setiap personel dengan kesadarannya mau dan sanggup berkorban, terikat secara batin dan sadar akan persatuan, kebersamaan, loyalitas dan memegang teguh azas serta tujuan yang telah disepakati bersama. Wujud jiwa korsa semacam ini tak mudah untuk pecah atau dipisahkan karena ada unsur moral di dalamnya. Salah satu implementasi soliditas prajurit adalah dalam bentuk kegiatan jiwa korsa, karena membangun jiwa korsa yang positif harus dimulai dari kegiatan profesionalisasi prajurit untuk mewujudkan profesionalisme. Istilah jiwa korsa merupakan metafora soliditas di mana organisasi dan pekerjaan militer adalah tubuh. Sebagaimana halnya tubuh, setiap anggota memiliki tugas dan fungsi yang berbeda, tetapi saling bergantung dan saling menentukan keberhasilan mencapai tujuan. Ketika salah satu anggota melaksanakan fungsi dan tugas tertentu, pada hakikatnya seluruh anggota lainnya harus turut melaksanakan. Profesionalisme akan bermakna apabila didukung oleh soliditas atau jiwa korsa yang kokoh, karena tanpa jiwa korsa,

profesionalisme perorangan ibarat anggota tubuh yang terpotong-potong (Henry Cloud, 2007).

Ketiga, Responsibility (Tanggung Jawab). Tanggung jawab menurut kamus bahasa Indonesia adalah, keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Bertanggung jawab menurut kamus umum bahasa Indonesia adalah berkewajiban menanggung, memikul, menanggung segala sesuatunya, dan menanggung akibatnya. Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab merupakan bentuk implementasi dari sebuah integritas. Henry Cloud (2007), menyatakan “integritas dituntut dari orang yang memiliki tanggung jawab atau posisi tertentu yang berpengaruh bagi masyarakat sehingga diberi gelar atau status sebagai pemimpin atau profesional yang diberikan kekuasaan untuk bertindak dan untuk mendapat kehormatan dalam masyarakat. Kehormatan inilah yang sering dijadikan tolok ukur motivasi kesuksesan. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban. Tanggung jawab itu bersifat kodrati, artinya telah menjadi bagian dari hidup manusia, bahwa setiap manusia dibebani dengan tanggung jawab. Apabila dikaji, tanggung jawab itu adalah kewajiban yang harus dipikul sebagai akibat dari perbuatan pihak yang berbuat. Tanggung jawab adalah ciri manusia yang beradab. Manusia merasa bertanggung jawab karena ia menyadari akibat baik atau buruk perbuatannya itu, dan menyadari pula bahwa pihak lain memerlukan pengorbanan. Tanggung jawab akan selalu berkorelasi dengan pemimpin, sebab tanggung jawab itu menjadi domain kekuasaan terhadap yang dipimpinya. Jika kemudian pemimpin tidak bisa memainkan atau memerankan tanggung jawab itu, maka kredibilitas pemimpin tersebut menjadi pertanyaan. Sir Winston Churchill pernah mengatakan, “Harga kebesaran adalah tanggung jawab”. Pernyataan itu memang benar adanya. Ini memberikan arti, bahwa kualitas kehidupan seseorang memang bisa dilihat dan dinilai dari besar atau kecilnya tanggung jawab yang dipikulnya. Semakin besar tanggung jawab yang dipikul oleh seseorang, maka semakin tinggi posisi dan derajat duniawinya. Seorang Panglima Divisi, tentu akan lebih tinggi posisi dan derajat duniawinya dibandingkan dengan seorang Komandan Brigade; karena Pangdiv mempunyai tanggung jawab yang lebih besar. Inilah yang dimaksud dengan “harga kebesaran adalah tanggung jawab”. Seseorang bisa menjadi “besar” karena memiliki tanggung jawab pribadi. Tanpa memiliki tanggung jawab, seseorang tidak akan menjadi siapa-siapa. Seseorang yang dikategorikan sangat profesional tidak ada arti apa-apa jika tidak memiliki rasa tanggung jawab (integritas). Kepandaian khusus yang dimilikinya tidak akan bermanfaat bagi orang lain, justru dapat menimbulkan bencana bagi masyarakat. Demikian juga bagi seorang prajurit profesional, rasa tanggung jawab (integritas) mutlak diperlukan dalam pelaksanaan tugas. Prajurit yang tidak memiliki rasa tanggung jawab, bukan menjadi pelindung bagi warga negara, tetapi sebaliknya akan menjadi ancaman terhadap keamanan dan ketenteraman masyarakat. Tanggung jawab (integritas) dan profesionalisme tidak bisa dipisahkan, karena merupakan suatu kesatuan yang utuh.

Keempat, Discipline (Disiplin). Disiplin berasal dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata *Disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Dan sekarang, kata disiplin mengalami perkembangan makna dalam beberapa pengertian. 1) disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian. 2) disiplin sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Dari pengertian di atas dapat kita simpulkan bahwa disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut: 1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat; 2) Adanya perilaku yang dikendalikan; dan 3) Adanya ketaatan (*obedience*). Dari ciri-ciri pola tingkah laku pribadi disiplin, jelaslah bahwa disiplin membutuhkan pengorbanan, baik itu perasaan, waktu, kenikmatan dan lain-lain. Disiplin bukanlah tujuan, melainkan sarana yang ikut memainkan peranan dalam pencapaian tujuan. Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Hal tersebut erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi yang disiplin. Mengingat eratnya hubungan disiplin dengan produktivitas kerja maka disiplin mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja produktif. Disiplin merupakan salah satu ciri keberhasilan pembinaan satuan. Satuan yang berdisiplin tinggi otomatis menunjukkan sebagai satuan yang solid dan profesional, karena tidak ada satuan yang tidak terlatih dengan baik memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Dan disiplin satuan akan terwujud apabila dimulai dari disiplin para pemimpinya (Henry Cloud, 2007).

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Tahapan seleksi tim raider yang meliputi tes : Kesehatan yang meliputi kesehatan Jasmani secara menyeluruh dan tes Psikologi. Kesegaran jasmani berupa : Kesegaran jasmani "A" lari 12 menit sejauh 3200 m dan Kesegaran jasmani B (Pull ups, Sit ups, Push ups, Shuttle run. Serta Ketangkasan berenang menggunakan gaya dada. Selesai melaksanakan tahapan seleksi dan di nyatakan lulus maka prajurit tersebut akan melaksanakan pendidikan di Pusat Pendidikan Pasukan Khusus di daerah Batu jajar latihan tahap basis meliputi latihan : Mental, Mobil Udara (Helicopter), Pass roping, Rapling, Pertempuran jarak dekat (PJD), Menembak Barikade, Menembak reaksi, Bahan peledak (Demolisi), Navigasi darat. Latihan Gunung hutan di Situlembang (Jawa Barat) latihan meliputi :

Pertempurangerilya (GLG), Menembak tempur cepat, Dopper, Pengintaian, Survival, Pembebasan sandera (tawanan), Penghancuran objek vital musuh, Long mars 270 km (Jalan kaki Situlembang – Cilacap). Latihan Rawa, laut di Nusa Kambangan Cilacap (Jawa tengah) latihan meliputi: Kompas RawaLaut, Infiltrasi, Survival, Pembebasan sandera(tawanan) di Lp Nusa Kambangan, RenangtaktisdariNusakambangankePantaiCilacap. Bagi Prajurit yang di nyatakan lulus dari rangkaian seleksi awal dan seluruh tahapan latihan maka berhak mendapatkan kualifikasi Raider dan selanjutnya akan di tempatkan ke Batalyon Raider yang ada di tiap-tiap Komando Daerah Militer (Kodam) atau Brigade dan khusus di Sulawesi Utara Batalyon Raider hanya ada di Manado yaitu Batalyon Infanteri Raider 712/ Wiratama.

2. Profesionalisme merupakan suatu paham yang menciptakan dilakukannya berbagai kegiatan dalam kehidupan prajurit Raider Yonif 712 Teling Manado yang berbekal keahlian yang tinggi, dan berdasarkan pada rasa keterpanggilan jiwa dan raga, dalam rangka pengabdian kepada bangsa dan negara. Integritas merupakan pengabdian prajurit Tim Raider Yonif 712 Teling Manado bagi bangsa dan negara Indonesia. Prajurit juga dituntut siap mengorbankan jiwa dan raga demi menjaga keutuhan Indonesia. Integritas lebih kurang adalah wujud dari orang yang memiliki konsep dalam berbuat sesuatu dengan selalu konsisten dalam tindakannya.

B. Saran

1. Dalam melakukan proses rekrutmen lebih mengutamakan prajurit TNI AD yang masih mudah dan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menjadi tim Raider Yonif 712 Manado.
2. Untuk meningkatkan profesionalisme dan integritas maka diperlukan pelatihan-pelatihan pengembangan kompetensi prajurit tim Raider Yonif 712 Manado serta pembinaan yang harus dilakukan secara terus menerus.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonimous. 2013. Portal TNI. <http://www.indonesia.go.id/in/setingkat-menteri/tentara-nasional-indonesia/1668-profile/358-tentara-nasional-indonesia>
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Gibson. Ivancevich. dan Donnelly. 2006. *Organisasi. " Perilaku. Struktur. dan Proses"*. Edisi Kedelapan Jilid I Binarupa Aksara. Jakarta Barat.
- Kiggundu, Moses N., 1989, *Managing Organization in Developing Countries: AnOperation and Strategies Approach*, West Harford: Kumarian Press Inc.,

- Mahmudin. 2008. Pengantar Ilmu Perpustakaan.
<<http://www.ipi.or.id/unpas/materio-07-06-unpas-rev.doc>
>16/08/2009
- Miftha Toha. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rosda Karya. Bandung
- Moleong L Lexy. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi Penerbit PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Hakim Abdul. 2004. Penelitian Kualitatif. Buana Karya Utama. Jakarta.
- Hasibuan S.P. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Dasar dan Kunci Keberhasilannya*. Haji Masagun. Jakrata.
- Kadarman dan Udaya. 1992. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Longman. 1987. Dictionery of Contemporary English. Eight Edition. England
- Risdhianto Agung. 2014. *Profesionalisme Prajurit Sebagai Faktor Penentu Soliditas dan Integritas TNI AD*. Jurnal Yudhagama Volume 34 No.II edisi Juni 2014.
- Sugiyono. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Penerbit CV. Cahaya Alfabeta. Bandung.
- Susilo Martoyo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, BPFE-Yogyakarta
- Tamin Faisal. 2009. Reformasi Birokrasi, Analisis Pendayagunaan Aparatur Negara. Balantika. Jakarta.