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

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

JURNAL ILMIAH

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan

Dalam Ilmu Hukum

Oleh:

LEILA KURNIAWATI SAPUTRI

NIM. 0810110040

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

MALANG

2012

A. JUDUL

PELAKSANAAN KENAIKAN PANGKAT DAN JABATAN BAGI PERWIRA TENTARA NASIONAL INDONESIA DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJANYA BERDASARKAN PASAL 42 UNDANG-UNDANG NOMOR 34 TAHUN 2004 TENTANG TENTARA NASIONAL INDONESIA
(Studi pada Satuan Grup 2 Komando Pasukan Khusus/Kopassus)

B. ABSTRAKSI

Dalam skripsi ini membahas tentang pelaksanaan kenaikan pangkat dan jabatan bagi perwira TNI khususnya di satuan Grup 2 Kopassus. Perwira berperan sebagai pemimpin, pemikir, pemrakarsa, penggerak, penentu dan penanggungjawab keberhasilan tugas. Diperlukan pembinaan karier yang terarah, terencana, dan berdaya guna agar tujuan organisasi tercapai dengan baik. Kenaikan pangkat dan jabatan merupakan aktifitas rutin yang terjadi dalam organisasi, sebagai bentuk dinamika organisasi demi mencapai prinsip *The Right Man In The Right Place.* Pemberian kenaikan pangkat dan jabatan pada waktu yang tepat dapat mempengaruhi moril perwira dan berkaitan langsung dengan kinerjanya sebagai aparatur Negara. Metode pendekatan penulisan skripsi ini yaitu metode pendekatan yuridis sosiologis. Dengan data primer berupa wawancara langsung dengan narasumber dan data sekunder berupa dokumentasi, berkas serta arsip yang diperoleh pada saat melakukan penelitian di lapangan. Populasi dalam penelitian ini adalah perwira satuan Grup 2 Kopassus yang mengalami kenaikan pangkat dan jabatan, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah Kepala Seksi Personalia dan Perwira Seksi Personalia Grup 2 Kopassus.Dalam penulisan skripsi ini permasalahan yang diangkat meliputi bagaimana pelaksanaan kenaikan pangkat dan jabatan bagi perwira TNI khususnya di lingkungan satuan Grup 2 Kopassus, hambatan apa saja yang dihadapi saat pelaksanaan beserta faktor yang mempengaruhi hambatan tersebut dan solusi apa saja yang dilakukan oleh pimpinan satuan Grup 2 Kopassus untuk mengatasi hambatan yang ada. Setelah melakukan penelitian dengan melakukan

wawancara dan menganalisis tentang pelaksanaan kenaikan pangkat dan jabatan perwira di lingkungan Grup 2 Kopassus, dapat diketahui pelaksanaan pembinaan karier tersebut sudah sesuai dengan tujuan dan peraturan yang berlaku. Akan tetapi permasalahan yang sering muncul adalah tertundanya pelaksanaan keputusan kenaikan pangkat dan jabatan dikarenakan perwira yang bersangkutan sedang menjalani sanksi administrasi dari pelanggaran yang ia perbuat, selain itu belum adanya surat perintah untuk menduduki suatu jabatan yang dipromosikan sehingga tertundanya kenaikan pangkat perwira tersebut. Selain itu tidak lulusnya seorang perwira dalam menjalani pendidikan menjadi pertimbangan utama untuk melaksanakan kenaikan pangkat dan jabatannya. Untuk mengatasi permasalahan ini diadakannya pembinaan personel meliputi pembinaan kesejahteraan, pembinaan mental, dan pembinaan moril.

Abstraction

In this thesis discusses about the implementation of promotion office for military officers, especially in Group 2 Special Forces unit. Officers act as leaders, thinkers, initiators, drivers, critical and responsible for the success of the task. Required coaching career directed, planned, and efficient in order to achieve organizational goals well. The increase in rank and position is a routine activity that occurs in the organization, as a form of organizational dynamics in order to achieve the principles of *The Right Man In The Right Place*. Giving rise in rank and position at the right time can affect the morale of officers and directly related to their performance as officers of the State. The method used in the writing of this thesis, namely sociological juridical approach. With the primary data in the form of direct interviews with informants and secondary data in the form of documentation, files and records obtained while doing research in the field. The population in this study are Kopassus Group 2 officers who rose in rank and position, while the sample in this study is the Head of Personnel and the Personnel Section Officer Group 2 Special Forces unit. In this thesis concerns raised include how the implementation of a promotion for an officer position

TNI particularly in the Group 2 Special Forces unit, any obstacles encountered during the implementation along with the factors that affect these barriers and solutions what is being done by the leader of Group 2 Special Forces unit to overcome existing barriers. After doing the research by conducting interviews and analyzing the implementation and promotion officer position in the Special Forces Group 2, it can be seen the implementation of career coaching is in conformity with the objectives and regulations. However, the problem that often arises is the implementation of the decision pending promotions and positions due to the relevant officers are undergoing administrative penalties of the offense which he did, but it has not been a warrant to occupy a position that is promoted so that delayed promotion officer. In addition to graduation was not an officer in the school underwent a major consideration for implementing promotion and tenure. To solve this problem include the holding of coaching personnel wellbeing coaching, coaching mental, and moral development.

C. KATA KUNCI

1. Kenaikan

   Aktifitas pemberian pangkat dan jabatan baru bagi anggota TNI karena yang bersangkutan diperlukan dalam jabatan tersebut, disesuaikan dengan pola pembinaan karier yang berlaku, baik untuk kepentingan organisasinya maupun bagi kepentingan kariernya.

2. Pemberhentian

   Aktifitas yang menandakan bahwa seorang anggota TNI telah habis masa tugasnya yang dapat dikarenakan pisah dari dinas keprajuritan, diperlukan dalam jabatan lain, dan tidak dapat melakukan tugas selama minimal 6 (enam) bulan berturut-turut.

3. Jabatan

   Suatu bentuk kepercayaan pimpinan kepada seorang anggota TNI yang mengakibatkan adanya tanggung jawab profesi bagi yang bersangkutan.

4. Pangkat

   Tingkat keabsahan wewenang dan tanggung jawab dalam hierarki keprajuritan yang didasarkan atas kualifikasi yang dimiliki seorang prajurit.

5. TNI

   Tentara Nasional Indonesia yang bertugas demi kepentingan Negara.

6. Perwira TNI

   Warga Negara yang atas kemauan sendiri mengabdikan diri dalam dinas keprajuritan dengan menempuh pendidikan di Akademi Militer.

D. PENDAHULUAN

Menurut undang-undang nomor 43 tahun 1999 pasal 2 tentang pokok-pokok kepegawaian, bahwa pegawai negeri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, Anggota Tentara Nasional Indonesia, dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Ke tiga bentuk aparatur Negara tersebut memiliki peran, fungsi dan tugas masing-masing. Klasifikasi aparatur Negara beserta peran, fungsi dan tugasnya tersebut dimaksudkan untuk memaksimalkan keberadaan aparatur Negara sebagai abdi masyarakat.

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

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

Undang-undang nomor 43 tahun 1999 tidak memebahas mengenai ketentuan selain Pegawai Negeri Sipil, meskipun TNI dan POLRI termasuk dalam kategori Pegawai Negeri. Meskipun demikian, mutasi dan kenaikan pangkat serta jabatan juga terjadi di tubuh TNI. Hal ini tercantum dalam pasal 42

Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia yang berbunyi sebagai berikut :

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

Dalam TNI tidak terdapat undang-undang khusus yang mengatur mengenai jabatan dan kepangkatan, tetapi melalui surat Keputusan Panglima TNI Nomor Skep / 188 / V / 2005 tanggal 13 Mei 2005 tentang Petunjuk Induk Penggunaan Prajurit TNI yang digunakan sebagai dasar lahirnya Buku Petunjuk Administrasi tentang Pembinaan Karier Perwira yang disahkan melalui Keputusan KASAD Nomor Skep / 441 / XI / 2006 tanggal 20 Nopember 2006, kemudian buku ini yang digunakan sebagai pedoman pengelolaan dan pembinaan karier perwira TNI. Kenaikan pangkat dan jabatan merupakan salah satu bentuk pembinaan karier anggota TNI sebagai wujud dinamika organisasi untuk mencapai dan memenuhi norma-norma jabatan, kepangkatan, pendidikan dan tugas anggota TNI.

Keberhasilan pelaksanaan tugas secara keseluruhan, baik mutu, efektifitas dan efisiensi kinerja, sangat dipengaruhi oleh kemampuan setiap personel yang mewakili organisasi, dalam hal ini kemampuan perwira dalam menjalankan perannya di organisasi TNI. Perwira berperan sebagai pemimpin, pemikir, pemrakarsa, penggerak, penentu dan penanggungjawab keberhasilan tugas.[1] Untuk memperoleh kualitas perwira yang diharapkan dan dapat menjalankan perannya, diperlukan pembinaan karier yang terencana, terarah, dan berlanjut serta memberikan kemungkinan pengembangan karier yang seluas-luasnya.

Semangat kerja juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan fisik perkantoran, *job description*, keterbukaan Pemerintah dan iklim organisasi yang menyenangkan disamping faktor kehidupan pegawai tersebut. Kinerja pegawai khususnya anggota TNI dapat menurun apabila pihak atasan tidak

[1] Buku Petunjuk Administrasi tentang Pembinaan Karier Pewira.

memperhatikan kepentingan para bawahan. Hal ini akan mempengaruhi pelaksanaan tugas anggota TNI yang dapat mengarah pada terjadinya pelanggaran-pelanggaran.

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

E. MASALAH

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

F. METODE

1. Metode Pendekatan

Penelitian ini adalah penelitian empiris dengan menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis yaitu pendekatan yang mengkaji persepsi dan perilaku hukum orang (manusia dan badan hukum) dan masyarakat serta efektivitas berlakunya hukum positif di masyarakat.[2] Pendekatan ini dibatasi hanya dalam lingkup Satuan Grup 2 Komando Pasukan Khusus.

2. Lokasi Penelitian

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

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

yang menjalankan kebijakan kenaikan pangkat dan jabatan sebagai pembinaan dan pengembangan karier anggota TNI.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Dalam penelitian ini digunakan teknik wawancara mendalam, artinya wawancara dilakukan dengan pertanyaan yang bersifat *open-ended*, dan *mengarah pada kedalaman informasi yang diperoleh.*[3] Wawancara ini sifatnya melebar, cara memperoleh informasi dengan malakukan tanya jawab secara tatap muka dan berkelanjutan untuk mendapatkan informasi yang tepat.

b. Dokumentasi

Dokumentasi yang dilakukan dengan mencatat dan mengambil sumber-sumber tertulis yang ada, baik berupa dokumen atau arsip. Dokumen atau arsip merupakan bahan tertulis yang bersangkutan dengan suatu peristiwa atau aktivitas tertentu.[4] Dokumentasi ini diperoleh dari dokumen-dokumen administratif, keputusan dan ketetapan resmi.

4. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

populasi dalam tulisan ini meliputi anggota Satuan Grup 2 Kopassus yang mengetahui tentang topik penelitian ini mengenai Pelaksanaan Kenaikan Pangkat dan Jabatan Bagi Perwira Tentara Nasional Indonesia Berdasarkan Pasal 42 Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 Tentang Tentara Nasional Indonesia.

b. Sampel

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

1) Kepala seksi Personalia Grup 2 Kopassus

[3] H.B Sutopo. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Universitas Sebelas Maret. Surakarta. Hlm 59.
[4] H.B Sutopo. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Universitas Sebelas Maret. Surakarta. Hlm 54.

2) Perwira seksi Personalia Grup 2 Kopassus

5. Teknik Analisis Data

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

G. PEMBAHASAN

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

a. Pembinaan Karier Perwira Grup 2 Kopassus

Persyaratan umum untuk menjadi anggota TNI dalam rangka regenerasi dan kaderisasi adalah [5] :

1) Warga Negara Indonesia
2) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
3) Setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
4) Pada saat dilantik menjadi prajurit berumur paling rendah 18 tahun
5) Tidak memiliki catatan kriminal yang dikeluarkan secara tertulis oleh Kepolosian Negara Republik Indonesia
6) Sehat jasmani dan rohani
7) Tidak sedang kehilangan hak menjadi prajurit berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap
8) Lulus pendidikan pertama untuk membentuk prajurit siswa menjadi anggota TNI
9) Persyaratan lain sesuai dengan keperluan

Diluar syarat umum menjadi anggota TNI seperti yang tertulis diatas,

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

ada beberapa ketentuan khusus untuk bergabung menjadi anggota Kopassus yang dapat membedakan dengan satuan lain. Ketentuan khusus ini merupakan otoritas yang ditentukan sendiri oleh Kopassus sebagai satuan bela Negara yang berdiri sendiri dibawah payung Tentara Nasional Indonesia. Ketentuan khusus tersebut ialah [6]:

1) Berhasrat penuh menjadi prajurit komando
2) Bersifat angresif
3) Sederhana
4) Percaya pada diri sendiri
5) Tahan uji
6) Berinisiatif
7) Memiliki kemampuan cepat dan tepat mengambil keputusan di setiap situasi
8) Kemauan keras

Pembinaan karier pada hakekatnya adalah suatu upaya sistematik, terencana yang mencakup struktur dan proses yang menghasilkan keselarasan kompetensi perwira sebagai pegawai dengan kebutuhan organisasi. Pembinaan karier dibutuhkan untuk melahirkan perwira yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil. Pembinaan ini lebih mengarah pada pembinaan aspek mikro dan pembinaan tenaga manusia mengarah pada pembinaan aspek makro. Aspek mikro mencakup kegiatan dalam pengendalian individu yang dalam keberhasilan kegiatannya akan menentukan kesiapan personel untuk menjalankan dan memimpin organisasi TNI. Sedangkan aspek makro mencakup kegiatan dalam pengendalian tuntutan kebutuhan dan persyaratan pengawakan organisasi yang mencakup perencanaan kekuatan, keserasian dan kebutuhan personel, dimana tingkat pemenuhan tersebut akan menentukan derajat kesiapan organisasi TNI.[7]

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

[6] Hasil wawancara dengan Perwira Seksi Personalia pada tanggal 22 Agustus 2012.
[7] Hasil wawancara dengan Kepala Staf Personalia pada tanggal 22 Agustus 2012.

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

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

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

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

Kelompok tugas dan tanggung jawab tersebut diadakan dan dilakukan untuk kepentingan organisasi. Oleh karena jabatan merupakan suatu pendukung hak dan kewajiban, yaitu suatu subjek hukum (person), maka dengan sendirinya jabatan itu dapat melakukan perbuatan hukum

(rechtstandelingen). Perbuatan hukum itu diatur oleh suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi. Hal ini diakui juga dalam peradilan administrasi negara (administrative rechtspraak).

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

b. Pelaksanaan Kenaikan Pangkat dan Jabatan Perwira Grup 2 Kopassus

Kenaikan pangkat dan jabatan perwira merupakan realisasi yang nyata dari rangkaian pembinaan karier perwira. Ini dilakukan dalam rangka reorganisasi dan kaderisasi dalam struktur organisasi Grup 2 Kopassus. Pasal 42 Undang-Undang nomor 34 tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia menyebutkan " Setiap prajurit memperoleh kesempatan untuk mendapat kenaikan pangkat dan/atau jabatan berdasarkan prestasinya, sesuai dengan pola karier yang berlaku dengan mempertimbangkan kepentingan TNI dan memenuhi persyaratan yang ditentukan".

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

Nopember 2006, kemudian buku ini yang digunakan sebagai pedoman pengelolaan dan pembinaan karier perwira TNI.

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

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

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

Komandan Grup 2 Kopassus merupakan pimpinan tertinggi satuan yang berkedudukan dibawah Kopassus dan bertanggung jawab penuh kepada Komandan Jendral Kopassus, serta bertugas memimpin Grup 2 Kopassus dalam pembinaan kekuatan dan kesiapan oprasional, membantu Komandan Jendral dalam penggunaan komponen pertahanan Negara sesuai kebutuhan TNI Angkatan Darat, melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Komandan Jendral.

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

Kenaikan pangkat dan jabatan perwira harus diselenggarakan secara, benar, cepat, tepat, dan tertib, sehingga akan memberika dampak positif terhadap personel maupun organisasi. Di Grup 2 Kopassus terdapat sebuah badan atau organisasi penyelenggara yang dibentuk dari pejabat eselon pimpinan maupun eselon pembantu untuk pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian jabatan perwira serta kenaikan pangkat, organisasi tersebut ialah Panitia Pertimbangan Karier (Pankar). Pankar tingkat satuan ini berfungsi untuk pengacaraan golongan jabatan V, VI, VII dan VIII, sebagai usulan sidang Pankar tingkat satuan atas (Markas Kopassus).

Sidang Pankar yang telah dilaksanakan di tingkat satuan (Grup 2 Kopassus), menghasilkan suatu surat usulan berisi daftar perwira golongan V, VI, VII dan VIII yang memenuhi syarat untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Kemudian surat usulan tersebut dikirimkan ke satuan atas (Markas Kopassus) beserta data-data perwira yang bersangkutan untuk dijadikan bahan dalam sidang Pankar tingakat Markas Kopassus.

Selanjutnya diadakan sidang Pankar tingkat Markas Kopassus untuk menentukan usulan pengangkatan dan pemberhentian jabatan perwira golongan V, VI, VII dan VIII. Pankar tingkat Markas Kopassus ini diketua oleh Wakil Komandan Jendral dan beranggotakan para asisten dilingkungan Markas Kopassus.

Sidang Pankar tingkat Markas Kopassus ini menerbitkan surat keputusan pemberhentian dari dan pengangkatan dalam jabatan perwira hanya untuk golongan VII dan VIII. Menurut penjelasan Kepala Staf

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

Sidang Pankar tingkat Markas Kopassus ini tidak menerbitkan surat keputusan pengangkatan dan pemberhentian jabatan perwira untuk golongan IV, V, dan VI. Hasil sidang Pankar untuk golongan tersebut ialah suatu surat usulan kepada Kasad untuk mengacarakan dalam sidang Wanjak. Wanjak adalah organisasi kepanitiaan yang diawaki oleh pejabat struktural dilingkungan Markas Besar TNI Angkatan Darat, yang bertugas merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pelaksanaan sidang-sidang penentuan jabatan, kepangkatan dan pendidikan bagi perwira menengah.[8]

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

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

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

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

a. Apabila seorang perwira sudah mampu dan layak untuk mendapatkan kenaikan pangkat dan jabatan, tetapi belum ada surat perintah untuk menduduki jabatan yang dipromosikan maka perwira tersebut tidak bisa naik pangkat. Sedangkan persyaratan administrasi perwira tersebut telah disidangkan dan diberi keputusan oleh Pankar. Hal ini dapat terjadi karena jabatan yang dipromosikan masih dijabat oleh pejabat yang lama.
b. Apabila seorang perwira sedang menjalani proses hukum dan dijatuhi sanksi administrasi sampai waktu yang ditentukan, maka pangkat dan jabatannya ditunda sampai sanksi tersebut berakhir.

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

a. Pembinaan kesajahteraan meliputi pemberian gaji, pemberian tunjangan jabatan, istri dan anak, pemberian pembekelan, perawatan kesehatan bagi perwira Grup 2 Kopassus dan keluarganya, menyediakan perumahan bagi perwira dan keluarganya, pemakaman bagi perwira/purnawirawan di TMP.
b. Pembinaan moril meliputi menumbuhkan keyakinan akan pentingnya tujuan dan sasaran bersama, menumbuhkan kepercayaan terhadap Atasan (Komandan, Wakil Komandan, dan Kepala Seksi), menumbuhkan rasa saling percaya diantara sesama perwira Grup 2 Kopassus.
c. Pembinaan mental adalah pembinaan kepribadian seseorang untuk membentuk dan meningkatkan daya cipta, rasa dan karsa dalam mewujudkan budi pekerti luhur yang memungkinkan seseorang

mampu melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya, meliputi pemantapan rohani, ideologi dan tradisi.

d. Pembinaan fisik adalah pembinaan jasmani seseorang untuk memebentuk fisik yang sehat, bugar dan kuat sebagai penunjang kinerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya. Pembinaan ini meliputi olahraga umum bersama (senam, lari, aerobik), mengarahkan perwira dalam olahraga sesuai minat dan bakat.
e. Pemantauan terhadap aktifitas perwira di dalam maupun di luar kesatuan Grup 2 Kopassus.
f. Meningkatkan profesionalisme dengan mengadakan kursus bahasa asing dan komputer.
g. Menumbuhkan semangat kerja denan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kekeluargaan.

H. PENUTUP

1. KESIMPULAN

a. Pelaksanaan kenaikan pangkat dan jabatan pada TNI khususnya pada Komando Pasukan Khusus (Kopassus) berdasarkan Pasal 42 Undang-Undang Nomor 34 Tentang Tentara Nasional Indonesia yang dilakukan oleh satuan Grup 2 Kopassus sudah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun didalam pelaksanaannya masih dalam proses untuk pencapaian kesempurnaan yang maksimal kepada para perwira mengingat proses yang memebutuhkan ketelitian serta kebijakan penilaian yang tidak jauh dari sifat objektif pimpinan.
b. Adanya kendalan dan hambatan dalam pelaksanan kenaikan pangkat dan jabatan perwira Grup 2 Kopassus seperti pelanggaran-pelanggaran, tidak lulusnya perwira dalam seleksi pendidikan dan tidak lulus dalam menjalankan pendidikan. Terdapat beberapa perwira Grup 2 Kopassus yang belum mampu menahan diri dan menjaga harkat martabat sebagai

perwira yang memiliki pangkat dan jabatan, sehingga menimbulkan pelanggaran-pelanggaran diluar kesatuan. Perlu diadakan pendalaman terhadap isi undang-undang nomor 34 tahun 2004 oleh setiap perwira Grup 2 Kopassus guna menunjang karier dan kedisiplinan.

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

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

2. SARAN

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

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

I. DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

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

Buku Petunjuk Administrasi tentang Pembinaan Karier Pewira, 2006

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Peraturan Perundang-Undangan

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

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

3. Internet

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

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