
Pengembangan Sistem Penataan Personel TNI Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Efektifitas Organisasi Militer Modern

(The Development of a Competency Based TNI Personnel Management System to Improve the Effectiveness of Modern Military Organizations)

Novianto Firmansyah
noviantoarh2000@gmail.com

Universitas Pertahanan

Abstrak. Penelitian ini membahas pengembangan sistem penataan personel TNI berbasis kompetensi untuk meningkatkan efektivitas organisasi militer modern. Dengan pesatnya perkembangan teknologi dan tuntutan operasional yang semakin kompleks, TNI perlu mengadaptasi sistem penataan personelnnya agar lebih efisien dan efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sistem penataan personel berbasis kompetensi di TNI sebagai langkah strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi militer. Fokus utama dari penelitian ini adalah bagaimana sistem penataan personel yang berbasis kompetensi dapat diterapkan dalam konteks TNI untuk menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Penelitian ini akan mengeksplorasi berbagai aspek dari sistem penataan personel berbasis kompetensi, termasuk identifikasi kompetensi yang dibutuhkan, metode penilaian kompetensi, dan implementasi sistem dalam struktur organisasi TNI. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif, melibatkan studi literatur dan analisis data dari wawancara dan survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem berbasis kompetensi meningkatkan efektivitas organisasi, dengan rekomendasi penerapan di seluruh unit TNI untuk memaksimalkan potensi personel

Kata kunci: penataan personel, kompetensi, efektivitas organisasi

Abstract. *This study discusses the development of a competency-based personnel management system for the Indonesian National Armed Forces (TNI) to improve the effectiveness of modern military organizations. With the rapid development of technology and increasingly complex operational demands, TNI needs to adapt its personnel management system to be more efficient and effective. This research aims to develop a competency-based personnel management system in the Indonesian National Armed Forces (TNI) as a strategic step to improve the effectiveness of the military organization. The main focus of this research is how a competency-based personnel management system can be applied in the context of the TNI to face increasingly complex challenges. This research will explore various aspects of the competency-based personnel management system, including the identification of required competencies, competency assessment methods, and the system's implementation within the TNI's organizational structure. Using qualitative and quantitative approaches, including literature reviews and data analysis from interviews and surveys, the study found that the competency-based system significantly improves organizational effectiveness. The study recommends its implementation across all TNI units to maximize personnel potential.*

Keywords: *personnel management, competency, organizational effectiveness*

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, Tentara Nasional Indonesia (TNI) menghadapi tantangan yang semakin kompleks dan dinamis. TNI, sebagai lembaga pertahanan utama negara, memiliki tanggung jawab yang besar dalam menjaga kedaulatan dan keamanan nasional. Ancaman yang dihadapi saat ini tidak hanya berupa konflik konvensional, tetapi juga melibatkan ancaman nonkonvensional seperti terorisme, cyber warfare, dan konflik asimetris.

Perubahan dalam lingkungan strategis dan teknologi menuntut adaptasi cepat dan efisien dalam berbagai aspek operasional militer.

Seiring dengan kemajuan teknologi, TNI kini memanfaatkan Alat Utama Sistem Senjata (Alutsista) yang semakin modern. Penggunaan Alutsista yang canggih menuntut personel militer untuk memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai. Oleh karena itu, penataan personel TNI perlu menyesuaikan diri dengan tuntutan operasional yang baru. Saat ini, sistem penataan personel di TNI masih berorientasi pada administrasi tradisional, yang seringkali tidak mempertimbangkan aspek kompetensi secara menyeluruh. Akibatnya, terdapat kesenjangan antara kemampuan personel dengan kebutuhan tugas yang harus dipenuhi.

Sistem penataan personel berbasis kompetensi merupakan pendekatan yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi militer modern. Konsep ini melibatkan penilaian dan pengelolaan personel berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang relevan dengan tugas yang diemban. Implementasi sistem ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap personel ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kompetensinya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas operasional. Dalam konteks TNI, penerapan sistem berbasis kompetensi akan membantu dalam mencocokkan personel dengan posisi yang sesuai, memaksimalkan potensi individu, dan mendukung perencanaan strategis yang lebih baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sistem penataan personel berbasis kompetensi di TNI sebagai langkah strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi militer. Fokus utama dari penelitian ini adalah bagaimana sistem penataan personel yang berbasis kompetensi dapat diterapkan dalam konteks TNI untuk menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Penelitian ini akan mengeksplorasi berbagai aspek dari sistem penataan personel berbasis kompetensi, termasuk identifikasi kompetensi yang dibutuhkan, metode penilaian kompetensi, dan implementasi sistem dalam struktur organisasi TNI.

Seiring dengan pengembangan teknologi dan kompleksitas operasional, TNI harus mampu beradaptasi dan memperbarui sistem penataannya untuk memastikan efektivitas dan kesiapan dalam menghadapi berbagai situasi. Penelitian ini mengusulkan model sistem penataan personel berbasis kompetensi yang dirancang untuk meningkatkan kecocokan antara personel dan tugas, serta memperkuat kemampuan operasional TNI. Dengan mengadopsi pendekatan ini, diharapkan TNI dapat mengatasi tantangan yang ada dan memperkuat posisinya sebagai organisasi militer yang modern dan efektif.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan sistem penataan personel TNI dan meningkatkan efektivitas organisasi militer. Temuan dari penelitian ini akan membantu dalam merancang kebijakan dan strategi yang relevan dengan kebutuhan TNI, serta memberikan panduan dalam implementasi sistem berbasis kompetensi untuk meningkatkan kinerja dan kesiapan personel. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperkuat kapabilitas TNI dalam menghadapi tantangan di era modern dan memastikan keberhasilan dalam menjaga kedaulatan dan keamanan negara.

2. Tinjauan Pustaka

Mendukung penelitian ini dapat dijelaskan beberapa pengertian sebagai landasan teori. Konsep organisasi militer modern telah berkembang seiring dengan perubahan lingkungan strategis global yang semakin dinamis, serta kemajuan teknologi yang pesat. Dalam konteks ini, organisasi militer tidak hanya dituntut memiliki kekuatan tempur yang unggul, tetapi juga kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif. Pengelolaan SDM dalam organisasi militer modern semakin bergeser dari sistem hierarkis yang kaku menuju sistem yang lebih fleksibel dan berbasis kompetensi. Menurut Perlmutter, ada tiga jenis organisasi militer: prajurit profesional,

prajurit pretorian, dan prajurit revolusioner. Prajurit profesional merupakan model ideal dalam konteks militer modern, di mana para personel militer memiliki keahlian khusus, tanggung jawab moral kepada negara, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tuntutan operasional. Hal ini sejalan dengan modernisasi militer yang juga mencakup penggunaan teknologi canggih, termasuk alat utama sistem senjata (Alutsista), yang menuntut personel militer untuk tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang tinggi, tetapi juga kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru yang terus berkembang.

Organisasi militer modern di berbagai negara kini memadukan antara kemampuan teknologi dan pengembangan SDM yang berbasis kompetensi. Pengembangan SDM berbasis kompetensi memastikan bahwa setiap personel tidak hanya mahir dalam aspek teknis militer, tetapi juga memiliki kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang memadai. Hal ini menjadi penting terutama dalam menghadapi situasi pertempuran yang semakin kompleks dan dinamis, yang memerlukan koordinasi, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat. Pengembangan SDM dalam organisasi militer modern juga harus bersifat fleksibel dan adaptif terhadap perubahan. TNI, misalnya, telah mulai melakukan langkah-langkah modernisasi yang mencakup peningkatan keterampilan teknis, manajerial, dan kepemimpinan pada seluruh personelnnya. Dengan demikian, organisasi militer seperti TNI mampu merespons tantangan masa kini dan masa depan secara efektif.

Lebih lanjut, sistem penataan personel berbasis kompetensi yang diterapkan dalam militer modern bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Kompetensi ini mencakup berbagai dimensi, mulai dari kemampuan teknis, kepemimpinan, hingga kemampuan interpersonal yang diperlukan dalam berbagai situasi operasional. Dengan memastikan bahwa personel memiliki kompetensi yang relevan dengan tuntutan tugas, organisasi militer dapat meningkatkan efektivitas operasionalnya dan mencapai tujuan strategis secara lebih efisien.

Penataan personel berbasis kompetensi dalam organisasi militer modern, seperti yang dilakukan di TNI, merupakan strategi yang esensial untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional. Sistem ini menitikberatkan pada kemampuan teknis, kepemimpinan, dan manajerial yang relevan dengan tugas-tugas militer yang kompleks di era modern. Dalam konteks TNI, penataan ini bertujuan menempatkan personel yang tepat pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya, sehingga organisasi dapat merespons tantangan dengan cepat dan efektif. Sistem penataan personel berbasis kompetensi juga memungkinkan organisasi militer untuk meminimalkan kesenjangan antara tugas dan kapasitas personel. Proses evaluasi komprehensif, yang melibatkan penilaian kinerja, wawancara kompetensi, serta tes keterampilan khusus, memungkinkan TNI untuk memastikan bahwa setiap personel memiliki kompetensi yang dibutuhkan. Kompetensi teknis terkait penggunaan teknologi militer modern, seperti Alutsista (Alat Utama Sistem Senjata), menjadi salah satu aspek penting dalam evaluasi ini. Personel yang memiliki keahlian khusus, seperti dalam pemeliharaan dan pengoperasian sistem senjata canggih, diberikan pelatihan lanjutan untuk mengasah kemampuan mereka sesuai perkembangan teknologi militer. Dengan sistem berbasis kompetensi, organisasi militer juga dapat mengatasi tantangan operasional, terutama yang berkaitan dengan penggunaan Alutsista modern. Seiring meningkatnya ketergantungan pada teknologi militer, keterampilan teknis personel harus terus ditingkatkan agar selaras dengan tuntutan operasional. Namun, tantangan terbesar dalam penerapan sistem ini adalah memastikan bahwa setiap personel tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan manajerial dan kepemimpinan untuk mengelola tim dan mengambil keputusan di medan tempur yang dinamis.

Dalam konteks penataan personel berbasis kompetensi, transparansi dan akuntabilitas juga menjadi aspek penting. Proses penugasan dan promosi didasarkan pada pencapaian kompetensi yang telah ditetapkan, sehingga mengurangi birokrasi dan meningkatkan keadilan dalam karier personel. Sistem ini diharapkan mampu mengurangi praktik-praktik nepotisme dan korupsi yang seringkali

menjadi penghambat dalam organisasi besar seperti TNI. Dengan penilaian yang lebih objektif dan berbasis kompetensi, TNI dapat memastikan bahwa hanya personel yang benar-benar kompeten yang menduduki posisi strategis. Implementasi sistem penataan personel berbasis kompetensi ini juga memberikan dampak jangka panjang terhadap kesiapan operasional TNI dalam menghadapi ancaman global. Ketika setiap personel ditempatkan sesuai dengan kemampuannya, kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan meningkat. Organisasi militer yang efektif dan efisien mampu merespons ancaman dengan lebih cepat, mengurangi risiko kegagalan operasional, dan meningkatkan profesionalisme dalam setiap aspek tugas pertahanan.

Penerapan sistem ini juga menghadapi tantangan, terutama dalam hal pengembangan standar kompetensi yang merata di seluruh cabang militer. Kurangnya pengukuran yang tepat dalam evaluasi kinerja dan ketidakseimbangan antara keterampilan teknis dan manajerial menjadi kendala utama. Oleh karena itu, diperlukan penelitian dan pengembangan berkelanjutan untuk mengatasi kendala tersebut, termasuk integrasi teknologi dalam proses evaluasi dan pengembangan kompetensi personel. Secara keseluruhan, sistem penataan personel berbasis kompetensi memberikan peluang besar bagi TNI untuk meningkatkan efektivitas operasional dan profesionalisme. Melalui penerapan sistem yang transparan, adil, dan berbasis kinerja, TNI dapat memastikan bahwa setiap personel siap menghadapi tantangan masa depan dengan kemampuan dan kompetensi yang memadai.

Studi tentang penataan personel berbasis kompetensi, khususnya dalam konteks organisasi militer modern seperti TNI, telah menunjukkan bahwa pendekatan ini memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan efektivitas operasional. Sistem penataan berbasis kompetensi mengacu pada penempatan personel berdasarkan keterampilan spesifik yang mereka miliki, sesuai dengan tuntutan tugas dan posisi. Konsep ini sejalan dengan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mengedepankan pentingnya kemampuan teknis dan manajerial, serta keterampilan kepemimpinan untuk mencapai keselarasan antara individu dan peran yang mereka emban dalam organisasi.

Dalam sistem ini, personel dinilai dan dikembangkan sesuai dengan kompetensi inti yang telah ditetapkan, mulai dari keterampilan teknis hingga aspek manajerial dan kepemimpinan. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan penataan berbasis kompetensi mampu menciptakan kecocokan penugasan yang lebih baik, mengurangi tingkat kesalahan dalam operasional, dan meningkatkan kepuasan kerja personel. Dalam konteks militer, kompetensi yang dimaksud tidak hanya mencakup keterampilan tempur, tetapi juga kemampuan mengoperasikan Alutsista (Alat Utama Sistem Senjata) modern serta keahlian interpersonal yang penting dalam operasi kolaboratif dan manajemen krisis. Namun, tantangan dalam implementasi sistem ini sering kali terletak pada kurangnya alat pengukur yang tepat untuk menilai kompetensi secara menyeluruh, serta hambatan dalam menciptakan keseimbangan antara keterampilan teknis dan manajerial. Penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga dalam mengeksplorasi solusi atas kendala tersebut, serta mengidentifikasi cara-cara untuk meningkatkan efektivitas organisasi militer modern.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mengkaji implementasi sistem penataan personel berbasis kompetensi di TNI. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pihak-pihak yang terlibat langsung, serta studi dokumen terkait kebijakan penataan personel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik yang terdiri dari empat tahapan utama: pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Pengumpulan data melibatkan wawancara mendalam untuk mendapatkan pandangan menyeluruh dari berbagai narasumber, baik yang berada di tingkat operasional maupun di tingkat strategis dalam organisasi TNI. Studi dokumen mencakup analisis terhadap peraturan-peraturan terkait yang mengatur penataan personel di TNI.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah deskriptif analisis. Pendekatan ini dipilih untuk menggambarkan kebutuhan dan efektivitas sistem penataan personel berbasis kompetensi di TNI secara mendalam. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini mencakup wawancara dengan pemangku kepentingan, survei terhadap personel, dan analisis dokumen internal terkait kebijakan penataan personel. Penelitian ini berusaha memberikan pandangan menyeluruh tentang bagaimana kompetensi menjadi landasan bagi penempatan personel di TNI guna meningkatkan efektivitas organisasi.

Pendekatan deskriptif kualitatif memungkinkan untuk mengungkap fenomena secara komprehensif, terutama dalam konteks organisasi militer yang kompleks. Dalam penelitian ini, wawancara mendalam digunakan untuk menggali pandangan dari para pemimpin dan personel TNI mengenai tantangan dan peluang dalam penerapan sistem penataan personel berbasis kompetensi. Data kualitatif ini diperkuat dengan survey kuantitatif yang berfokus pada tingkat kepuasan kerja personel serta persepsi mereka tentang efektivitas penugasan berbasis kompetensi. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menggali berbagai dimensi penting yang memengaruhi keberhasilan penataan personel di lingkungan TNI. Analisis mendalam ini tidak hanya bertujuan untuk memberikan rekomendasi kebijakan yang tepat, tetapi juga untuk mendukung proses pengembangan karier personel berdasarkan kompetensi yang diidentifikasi sebagai kunci sukses di lingkungan militer yang dinamis dan terus berkembang.

Survei juga dilakukan kepada personel TNI dari berbagai unit untuk mengukur persepsi mereka terhadap sistem penataan personel yang ada. Survei ini mencakup pertanyaan terkait tingkat kepuasan kerja, efektivitas penugasan berbasis kompetensi, dan opini umum mereka terhadap bagaimana sistem tersebut diimplementasikan. Pendekatan kuantitatif dari survei ini memberikan data statistik yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi tren, korelasi, dan pola umum terkait perasaan personel terhadap sistem yang digunakan. Selain itu, analisis dokumen juga menjadi bagian penting dalam pengumpulan data.

4. Hasil dan Pembahasan

Sistem penataan personel TNI saat ini masih sangat bergantung pada pendekatan administrasi tradisional yang cenderung mengutamakan senioritas, masa tugas, dan rotasi jabatan. Pendekatan ini belum sepenuhnya mempertimbangkan kompetensi individu yang spesifik sesuai dengan kebutuhan tugas tertentu. Pada beberapa kesempatan, penugasan personel sering dilakukan berdasarkan aturan rotasi regular tanpa memperhitungkan apakah personel memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan operasional atau teknologi yang digunakan. Hal ini menyebabkan terjadinya ketidaksesuaian antara kemampuan personel dengan peran yang mereka emban, terutama dalam konteks penggunaan Alat Utama Sistem Senjata (Alutsista) modern.

Dalam era teknologi dan militer modern, penggunaan peralatan canggih seperti pesawat tempur, sistem komunikasi digital, dan kendaraan tempur bersenjata memerlukan personel yang memiliki keterampilan teknis tinggi dan kemampuan operasional yang unggul. Namun, dalam praktiknya, beberapa personel yang ditugaskan untuk mengoperasikan Alutsista tersebut mungkin belum memiliki kompetensi teknis yang memadai untuk memaksimalkan kemampuan peralatan yang ada.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa sistem berbasis kompetensi dapat menjadi solusi untuk meningkatkan efektivitas penataan personel TNI. Dengan pendekatan berbasis kompetensi, setiap personel akan dinilai dan ditempatkan sesuai dengan kemampuan spesifik yang mereka miliki. Penempatan berbasis kompetensi ini juga akan memaksimalkan potensi individu, karena penugasan dilakukan berdasarkan kecocokan antara keterampilan dan tugas yang diberikan. Selain itu, dengan sistem ini, personel yang memiliki potensi besar dapat dikembangkan melalui program pelatihan dan

pendidikan yang lebih terfokus pada kebutuhan operasional saat ini dan di masa depan. Salah satu contoh konkret penerapan sistem berbasis kompetensi adalah melalui penilaian kinerja yang lebih menyeluruh. Penilaian ini tidak hanya mencakup evaluasi teknis, tetapi juga aspek-aspek seperti kemampuan kepemimpinan, kerja sama tim, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi. Program-program pelatihan berkelanjutan juga sangat penting dalam memastikan bahwa personel TNI terus mengikuti perkembangan teknologi dan taktik militer terbaru.

Penggunaan sistem berbasis kompetensi dalam penataan personel TNI diharapkan dapat memperbaiki beberapa kendala yang saat ini dihadapi. Salah satu kendala utama adalah ketidakseimbangan antara keterampilan teknis dan kemampuan manajerial personel. Seringkali, personel yang memiliki keterampilan teknis tinggi kurang dibekali dengan keterampilan manajerial atau kepemimpinan yang memadai, yang dapat menghambat kinerja mereka dalam tugas yang lebih kompleks. Selain itu, sistem tradisional saat ini kurang mendukung proses evaluasi dan promosi yang transparan. Dengan sistem berbasis kompetensi, proses promosi dan penilaian kinerja akan menjadi lebih objektif, karena didasarkan pada parameter yang jelas dan relevan dengan tuntutan tugas. Ini juga akan memberikan motivasi lebih kepada personel untuk terus meningkatkan kompetensi mereka, karena penghargaan dan promosi diberikan berdasarkan prestasi nyata, bukan hanya berdasarkan senioritas.

Dalam jangka panjang, sistem penataan personel berbasis kompetensi ini akan meningkatkan efisiensi operasional TNI, terutama dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks di dunia militer modern. Penelitian ini juga menekankan pentingnya perbaikan dalam program pelatihan dan pengembangan personel. Pelatihan berbasis kompetensi harus dilakukan secara terus menerus untuk memastikan personel TNI memiliki keterampilan yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan tuntutan tugas. Selain itu, sistem ini juga dapat mendukung perencanaan strategis TNI dengan lebih baik, karena personel yang memiliki kompetensi yang tepat akan lebih mudah ditempatkan dalam posisi-posisi strategis yang memerlukan tanggung jawab besar. Dengan demikian, sistem penataan personel berbasis kompetensi akan menjadi langkah penting dalam modernisasi organisasi militer di Indonesia. Penerapan sistem ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga efektivitas organisasi secara keseluruhan. Personel yang ditempatkan dengan tepat sesuai kompetensinya akan lebih mampu memberikan kontribusi yang maksimal dalam mendukung tugas dan misi TNI, baik di dalam negeri maupun dalam operasi internasional.

Penerapan sistem berbasis kompetensi di dalam organisasi TNI menghadirkan peluang dan tantangan yang signifikan. Sistem ini berfokus pada penempatan personel yang sesuai dengan keterampilan, kemampuan, dan kompetensi yang mereka miliki. Melalui pendekatan ini, organisasi dapat memastikan bahwa setiap individu menjalankan tugas yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga meningkatkan kinerja operasional secara keseluruhan. Keuntungan dari penerapan sistem ini adalah adanya peningkatan adaptabilitas dan produktivitas personel, terutama ketika mereka ditempatkan di posisi yang sesuai dengan keterampilan teknis dan manajerial yang dibutuhkan. Hal ini juga berdampak positif pada kepuasan kerja, karena personel merasa lebih terlibat dan berkontribusi langsung terhadap keberhasilan organisasi.

Namun, penerapan sistem berbasis kompetensi juga menghadapi tantangan, terutama dalam hal akurasi penilaian kompetensi dan transparansi dalam proses penilaian kinerja. Di dalam penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa pengukuran kompetensi sering kali kurang akurat, yang berpotensi menyebabkan penugasan yang tidak tepat. Selain itu, masih ada hambatan dalam transparansi proses penilaian kinerja, yang sering kali menyebabkan ketidakpuasan di antara personel. Resistensi terhadap perubahan dari personel yang terbiasa dengan sistem penataan tradisional juga menjadi kendala yang perlu diatasi, terutama di kalangan personel senior yang mungkin merasa kurang nyaman dengan perubahan besar dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan militer.

TNI telah mengadopsi beberapa langkah untuk mengatasi tantangan ini, seperti mengembangkan sistem pelatihan dan penilaian kinerja berbasis kompetensi. Salah satu upaya nyata adalah penerapan sistem penilaian kinerja yang mengutamakan pengukuran kompetensi teknis, manajerial, serta soft skills seperti kepemimpinan dan kemampuan komunikasi. Program pelatihan yang berkelanjutan juga telah disusun untuk memastikan bahwa setiap personel dapat terus mengembangkan keterampilannya seiring dengan perubahan teknologi dan kebutuhan organisasi. Sebagai contoh, personel di bidang teknis, seperti operator sistem persenjataan atau pilot pesawat tempur, menerima pelatihan khusus untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menggunakan peralatan dan teknologi yang lebih canggih. Di sisi lain, personel manajerial diberikan pelatihan kepemimpinan dan pengambilan keputusan, yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dalam mengelola sumber daya manusia di bawah komando mereka. Melalui program-program ini, diharapkan bahwa personel TNI dapat lebih siap menghadapi tantangan yang semakin kompleks dan dinamis di masa depan. Meskipun demikian, perlu ada evaluasi lebih lanjut terkait efektivitas penerapan sistem berbasis kompetensi ini. Salah satu rekomendasi adalah meningkatkan akurasi dalam penilaian kompetensi, misalnya dengan mengadopsi alat ukur yang lebih canggih dan objektif. Selain itu, transparansi dalam proses penilaian dan promosi harus diperkuat untuk memastikan keadilan dan integritas dalam penataan personel. Hal ini akan membantu mengurangi resistensi terhadap perubahan dan meningkatkan rasa percaya di antara personel.

Penerapan sistem berbasis kompetensi dalam organisasi TNI bukanlah tugas yang mudah, tetapi melalui pendekatan yang terencana dan sistematis, tantangan ini dapat diatasi. Dengan terus mengevaluasi dan memperbaiki sistem yang ada, TNI dapat mencapai peningkatan signifikan dalam hal efektivitas dan kesiapan operasional, sekaligus memotivasi personel untuk terus mengembangkan keterampilan dan berkontribusi lebih besar terhadap organisasi dan negara.

5. Kesimpulan dan Saran

Pengembangan sistem penataan personel berbasis kompetensi dalam organisasi militer modern seperti TNI merupakan langkah strategis yang sangat krusial. Sistem ini tidak hanya membantu dalam meningkatkan efektivitas operasional, tetapi juga memfasilitasi penempatan personel pada posisi yang tepat berdasarkan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki. Hasilnya, organisasi menjadi lebih efisien dan terorganisir dalam menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat teknis maupun taktis. Di era modern dengan teknologi yang semakin canggih, organisasi militer memerlukan personel yang tidak hanya ahli dalam keterampilan teknis, tetapi juga memiliki kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang memadai. Sistem berbasis kompetensi memberikan pendekatan yang lebih terukur dalam perencanaan karier personel, sehingga memungkinkan personel untuk terus mengembangkan diri sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan lingkungan strategis yang dinamis. Penataan personel berbasis kompetensi juga membantu meningkatkan kepuasan kerja personel, karena mereka merasa ditempatkan sesuai dengan keahlian mereka dan memiliki kesempatan yang lebih baik untuk berkembang.

Sebagai saran, implementasi sistem ini harus disertai dengan evaluasi berkelanjutan dan transparansi dalam proses penilaian kinerja. Pihak TNI perlu memastikan bahwa setiap personel mendapatkan kesempatan yang adil dalam pengembangan karier mereka, serta memanfaatkan teknologi dan metode terbaru untuk terus menyempurnakan sistem penataan personel. Dengan komitmen penuh dari seluruh jajaran, sistem ini dapat menjadi pilar utama dalam memperkuat TNI sebagai organisasi militer yang efektif, modern, dan siap menghadapi berbagai tantangan masa depan.

Daftar Pustaka

1. Buku

- Bachtiar, Harsya Denny. (2019). "Hukum Administrasi Negara dan Peradilan Tata Usaha Negara", Sinar Grafika.
- Dessler, G. (2017). "Human Resource Management." Pearson Education Limited.
- Frank Barnaby.(2008.). "The Role of International Military Standards and Best Practices in Enhancing Military Effectiveness", Stockholm International Peace Research Institute (SIPRI).
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen sumber daya manusia: Edisi revisi. PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2015). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Muryani, E., Sari, M. N., Mendrofa, S. A., Sugiyarti, S. R., Prihatin, E., Purnomo, D., ... & Mulyodiputro, D. (2024). *Manajemen Karier (Upaya Mencapai Kesuksesan Karier)*. MEGA PRESS NUSANTARA.
- Purwanto, S., Supangat, S., Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., & Hariputra, A. & Arianto, T.(2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah*.
- Purwanto, S., Ardiansyah, M., Januru, L., Anami, Z., Putri, N. A. S. M., Gunadi, I., ... & Hastriana, U. S. (2025). *Pengembangan Karier dan Kompetensi SDM*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Riyanto, Y. E. (2016). Analisis jabatan dan manajemen kinerja. Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, H. (2017). Manajemen sumber daya manusia. STIE YKPN.
- Samuel P. Huntington. (1957). "The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil- Military Relations", Belknap Press.
- Sudrajat, Denny. (2017). "Dasar-Dasar Hukum Administrasi Negara di Indonesia", Mandar Maju.
- Siregar, Y. S. (2018). Pengembangan sumber daya manusia. Prenada Media.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2019). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2018). Pengaruh tes kompetensi, seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Pustaka Baru Press.
- Sigit Purwanto, S. I. P. (2024). Definisi Dan Konsep. *Manajemen Sumber Daya Manusia, 1*.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). "Competence at Work: Models for Superior Performance." John Wiley & Sons.
- Utomo, B. S. (2015). Manajemen sumber daya manusia. C.V. Andi Offset.
- Wibowo. (2017). Manajemen: Tuntas dan terintegrasi. Erlangga.
- Wijaya, Tony. Teknik Wawancara dalam Penelitian. Gajah Mada University Press, 2013.

2. Jurnal

- Arsyad, A. (2018). Reformasi Birokrasi TNI: Dari Militer ke Non-militer. *Jurnal Pertahanan*, 1(1), 1-13
- Dahlan, M. (2019). Implementasi Program Pengembangan Karier Berbasis Kompetensi di lingkungan TNI AD. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, 1(1), 23-35.
- Iswahyudi, R. (2020). Kompetensi Personel Militer: Analisis Teoritis dan Implikasinya bagi TNI. *Jurnal Studi Militer*, 2(2), 45-58.

-
- Marta Choroszewicz, "Information Technology and Its Impact on the Military Personnel Management in the Polish Armed Forces", Polish Journal of Management Studies, 2017.
- Pohan, R. Y., & Jatikusumo, D. (2017). "Dinamika Wawasan Nusantara dalam Strategi Pertahanan Indonesia." *Jurnal Pertahanan*, 3(2), 155-172.
- Purwanto, S., & Ilhamsyah, I. (2025). Army Human Resources Development Strategy through Human Capital Approach. *Indonesian Journal of Social Science and Education (IJOSSE)*, 1(1), 1-22.
- Purwanto, S., Hidayatullah, S. S. W., & Tirtoadisuryo, D. *HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT STRATEGIES FOR ENHANCING ORGANIZATIONAL PERFORMANCE IN THE DIGITAL ERA*.
- Nurchayani, Rini. Implementasi Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi dalam Organisasi Militer. *Jurnal Ilmu Militer*, 2021.

3. Sumber Undang-Undang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

4. Sumber Dokumen

- Departemen Pertahanan Republik Indonesia. (2015). "Pengembangan Wawasan Nusantara dalam Perspektif Pertahanan dan Keamanan Negara." Jakarta: Departemen Pertahanan Republik Indonesia.
- Direktorat Jenderal Strategi Pertahanan, Kementerian Pertahanan RI. (2018). "Ketahanan Nasional Menuju Indonesia Maju." Jakarta: Kementerian Pertahanan RI.
- Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Kebijakan Pengintegrasian Komponen Pertahanan Negara
- Panglima TNI. (2017). "Pola Fungsi Pokok TNI Dalam Rangka Mewujudkan Pertahanan Negara Yang Kuat Dan Profesional Di Era Kekuatan Bersenjata Modern." Jakarta: Mabes TNI.