



STRATEGI KODAM XVII/CENDERAWASIH DALAM PEMENUHAN PERSONEL GUNA MENDUKUNG KESIAPAN OPERASI DI PAPUA

M. Heri Amrulloh¹, Sigit Purwanto², Bangun P Hutajulu³

¹Universitas Pertahanan Republik Indonesia

²Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

³Universitas Pertahanan Republik Indonesia

heryamro@gmail.com¹, sigitpurwanto@uika-bogor.ac.id², zulu97ph@gmail.com³

Korespondensi penulis: fhgian@gmail.com

Abstract. *The XVII/Cenderawasih Military Regional Command (Kodam) has a very large area, covering 315,092 km² in Papua, with three Military Resort Commands (Korem) and 17 Military District Commands (Kodim). Not all districts in Papua have their own Kodim, which results in limited and uneven distribution of personnel. The problem gap in this research is the imbalance between the operational workload of Kodam XVII/Cenderawasih and the inadequate availability of personnel. This gap limits the unit's ability to carry out active defense, especially due to the minimal number and quality of human resources. The focus of the research is on the strategy for fulfilling the personnel needs of Kodam XVII/Cenderawasih in order to achieve operational readiness. This research uses a qualitative approach with data analysis components with SWOT analysis. The results of the study indicate that strengthening operational readiness and personnel fulfillment in Kodam XVII/Cenderawasih requires an adaptive strategy to the complexity of the Papua region by implementing three main strategies, namely, Assignment of organic personnel with planned rotation, Placement of organic personnel from outside to Kodam XVII/Cenderawasih based on time that provides certainty of assignments, and Improving the Image of Kodam XVII/Cenderawasih through the narrative of Papua as a land of hope as a place of service that promises a future.*

Keywords: *Strategy, Fulfillment, Personnel, Kodam XVII/Cenderawasih, Operational Readiness*

Abstrak. Komando Daerah Militer (Kodam) XVII/Cenderawasih memiliki wilayah yang sangat luas, mencakup 315.092 km² di Papua dengan tiga Komando Resort Militer (Korem) dan 17 Komando Distrik Militer (Kodim). Tidak semua kabupaten di Papua memiliki Kodim tersendiri, yang mengakibatkan distribusi personel terbatas dan tidak merata. Gap permasalahan penelitian ini adalah ketimpangan antara beban tugas operasional Kodam XVII/Cenderawasih dan ketersediaan personel yang tidak memadai. Kesenjangan ini membatasi kemampuan satuan dalam melaksanakan pertahanan aktif, terutama akibat minimnya jumlah dan kualitas sumber daya manusia. Fokus penelitian adalah pada strategi pemenuhan kebutuhan personel Kodam XVII/Cenderawasih guna mendukung kesiapan operasi di Papua. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan komponen analisis data dengan analisa SWOT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penguatan kesiapan operasional dan pemenuhan personel di Kodam XVII/Cenderawasih memerlukan strategi adaptif terhadap kompleksitas wilayah Papuadengan menerapkan tiga strategi utama yaitu, Penugasan personel organik dengan rotasi terencana, Penempatan personel organik dari luar ke Kodam XVII/Cenderawasih berbasis waktu yang memberikan kepastian tugas, dan Peningkatan Citra Kodam XVII/Cenderawasih melalui narasi Papua sebagai tanah harapan sebagai tempat pengabdian yang menjanjikan masa depan.

Kata Kunci: Strategi, Pemenuhan, Personnel, Kodam XVII/Cendrawasih, Kesiapan Operasi



1. Pendahuluan

Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia (TNI) menyebutkan bahwa anggota TNI melaksanakan tugas pertahanan melalui Operasi Militer Perang (OMP) dan Operasi Militer Selain Perang (OMSP). Dalam OMSP, TNI fokus memastikan keamanan dan stabilitas nasional, mendukung pemerintahan, berperan dalam misi internasional, serta memberikan bantuan kemanusiaan dan penanggulangan bencana. Tugas-tugas ini menempatkan TNI sebagai elemen penting dalam melindungi segenap bangsa, menjaga kedaulatan dan keamanan negara, dan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Dalam konteks OMSP, peran TNI sangat krusial dalam menjaga stabilitas nasional, termasuk di daerah dengan tingkat kerawanan tinggi seperti Papua. Di wilayah ini, kompleksitas ancaman baik dari kelompok separatis bersenjata (OPM dan KKB), konflik horizontal, hingga penyelundupan senjata dan narkoba menuntut tingkat kesiapsiagaan yang tinggi dan ketersediaan personel yang memadai (Aritonang, 2024).

Berdasarkan sumber data Gugus Tugas Papua Universitas Gadjah Mada menyatakan bahwa Jumlah penyelundupan senjata api berdasarkan keterangan dan barang bukti di pengadilan (2010-2022) di Papua meningkat di tahun 2020-2022. Data ini dihimpun oleh Aliansi Demokrasi untuk Papua (ALDP) dan menunjukkan dinamika peredaran senjata ilegal yang berpotensi mengganggu stabilitas keamanan dan operasi militer di wilayah tersebut. Dari grafik terlihat bahwa tahun 2021 mencatatkan angka tertinggi dengan 18 pucuk senjata api yang berhasil diungkap, diikuti oleh tahun 2020 dengan 12 pucuk. Lonjakan signifikan ini terjadi pada masa pandemi Covid-19, yang mengindikasikan bahwa situasi darurat kesehatan global dapat dimanfaatkan oleh pihak-pihak tertentu untuk melakukan transaksi senyap senjata ilegal. Sebaliknya, pada tahun-tahun seperti 2015, 2016, dan 2018, jumlah senjata yang terdeteksi hanya sebanyak satu pucuk. Total selama periode 2010-2022, terhimpun 56 pucuk senjata berdasarkan putusan pengadilan. Jika ditambahkan dengan data dari media massa atas kasus yang belum terlacak proses hukumnya, jumlah tersebut meningkat menjadi 81 pucuk. Selain itu, juga ditemukan 7.633 butir peluru dan uang tunai sebesar Rp9,16 miliar sebagai bagian dari barang bukti.

Kondisi keamanan di Papua yang kompleks dan dinamis menjadi perhatian serius bagi pertahanan negara, khususnya dalam konteks penataan dan penguatan kesiapan operasi (Fransisco, 2024). Dalam hal ini TNI Angkatan Darat (TNI AD) sebagai matra darat memiliki tanggung jawab utama dalam menjaga kedaulatan wilayah perbatasan darat, mengembangkan kekuatan tempur, serta memberdayakan wilayah pertahanan melalui Operasi Militer Selain Perang (OMSP) (Ganiahardi, 2023). Dalam menjalankan tugas tersebut, TNI AD didukung oleh Komando Utama seperti Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat (Kostrad), Komando Pasukan Khusus (Kopassus), serta 15 Komando Daerah Militer (Kodam) yang tersebar di seluruh Indonesia (Sinaga, 2023). Salah satunya adalah Kodam XVII/Cenderawasih yang membawahi wilayah Papua, dengan cakupan luas dan tantangan geografis serta sosial yang sangat kompleks (Sangari, 2023). Kodam ini membina dan mengoordinasikan 3 Komando Resort Militer (Korem), 13 Komando Distrik Militer (Kodim), 3 Batalyon Infanteri



(Yonif), 1 Detasemen Kavaleri (Denkav), 3 Detasemen Zeni Tempur (Denzipur), serta berbagai satuan pendukung lainnya (Woru, 2023).

Das sollen dalam penelitian ini adalah Kodam XVII/Cenderawasih sebagai komando kewilayahan di Papua memiliki tugas utama menyelenggarakan operasi pertahanan matra darat, membina satuan di bawahnya, membina kesiapan operasional, pendidikan personel, pemeliharaan alutsista, menjaga perbatasan darat RI–Papua Nugini, serta melaksanakan pembinaan teritorial yang intensif di wilayah rawan konflik. Wilayah operasi yang luas, geografis yang menantang, dan tingginya frekuensi gangguan keamanan menjadikan peran Kodam ini sangat vital dalam menjamin keutuhan wilayah NKRI di Papua. *Das sein* dalam penelitian ini adalah di tengah kompleksitas tantangan tersebut, Kodam XVII/Cenderawasih menghadapi kekurangan personel yang signifikan. Data dari staf personalia Mabes TNI AD menunjukkan bahwa dari tahun 2020 hingga 2024, rata-rata kekuatan personel Kodam hanya berada di kisaran 66% dari total kebutuhan. Secara spesifik, pada tahun 2024, kekuatan Perwira hanya terpenuhi 53,46%, Bintara 54,30%, dan Tamtama 93,40%, dengan total kekurangan mencapai 6.422 personel dari kebutuhan ideal 19.231 personel. Kekurangan ini menyebabkan banyak satuan tidak dapat melaksanakan seluruh tugas pokoknya, terutama tugas-tugas eksternal seperti patroli wilayah, pembinaan teritorial aktif, dan penindakan terhadap ancaman bersenjata (Lerebulan, 2024).

Dampak langsung dari kekurangan ini tercermin dalam penilaian Evaluasi Kemantapan dan Kesiapsiagaan Operasional (EKKO). Penilaian EKKO ini sebagai gambaran kecil dimana satuan-satuan dinilai dengan membandingkan kriteria satuan yang ideal dalam rangka menuju postur TNI AD yang ideal. Kodam XVII/Cenderawasih memiliki nilai kemantapan personel 37,80 dan nilai kemantapan rata-rata semua aspek 42,13 sehingga masuk dalam kategori satuan yang tidak siap tugas (Lerebulan, 2022).

Disisi lain selama lima tahun terakhir (2020–2024), sebagian besar satuan jajaran Kodam menunjukkan nilai rata-rata kemantapan personel yang rendah bahkan beberapa satuan seperti Kodim 1715/Yahukimo, Kodim 1703/Deiyai, dan Kodim 1710/Mimika mengalami penurunan tajam dalam aspek kuantitas dan kualitas kesiapsiagaan operasional. Hal ini menunjukkan bahwa satuan-satuan tersebut tidak dalam kondisi siap melaksanakan operasi skala penuh, dan hanya mampu bertahan dengan tugas-tugas rutin internal (Lerebulan, 2016). Dengan demikian Pangdam XVII/Cenderawasih Mayjen TNI Yosua Pandit Sembiring menyampaikan pada pimpinan TNI AD pada tahun 2019 perlu diadakan perkuatan personel dari luar Kodam XVII/Cenderawasih untuk membantu jalannya operasional satuan.

Sejak tahun 2020 lahirlah satuan tugas teritorial berupa perbantuan 2.000 personel untuk Kodam XVII/Cenderawasih dan Kodam XVIII/Kasuari di wilayah Papua dan Papua Barat, dimana Kodam XVII/Cenderawasih mendapatkan 1.250 personel sebagai perkuatan yang ditempatkan di jajaran Kodim untuk melaksanakan pembinaan teritorial. Seiring berjalannya waktu, selama tiga tahun pelaksanaan satuan tugas teritorial sangat membantu Kodam XVII/Cenderawasih dalam melaksanakan tugas pokoknya, namun terdapat beberapa kendala yang memberatkan jalannya satuan tugas tersebut. Adapun kendala dari satuan tugas tersebut

adalah besarnya biaya yang dibutuhkan karena anggaran dibutuhkan dalam pelaksanaan satuan tugas, pergantian personel setiap tahun membutuhkan assesmen personel yang tidak mudah serta kendala di lapangan dihadapkan dengan penerimaan masyarakat berkaitan dengan keberadaan personel non organik Kodam XVII/Cenderawasih. Sehingga satuan tugas teritorial tersebut ditiadakan pada tahun 2023 yang lalu (Neman, 2024).

Gap permasalahan dalam penelitian ini adalah Kodam XVII/Cenderawasih memegang peranan strategis dalam menjaga stabilitas keamanan dan kedaulatan negara di wilayah Papua, hingga saat ini belum tersedia formulasi kebijakan yang mampu secara tuntas mengatasi persoalan ketimpangan antara beban tugas operasional dengan ketersediaan personel. Kesenjangan ini memunculkan dilema struktural, di mana kemampuan satuan dalam melaksanakan fungsi pertahanan aktif menjadi terbatas akibat minimnya sumber daya manusia yang memadai, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Selain itu, belum optimalnya pola pembinaan dan distribusi personel, serta belum adanya sistem rekrutmen dan penempatan yang adaptif terhadap karakteristik wilayah rawan konflik, turut memperlebar jarak antara kebutuhan ideal dan realitas di lapangan.

Berkaitan dengan latar belakang tersebut maka perlu tindaklanjut yang dilakukan baik oleh Kodam XVII/Cenderawasih maupun TNI AD dalam memenuhi personel agar jalannya operasional satuan bisa optimal sesuai tuntutan tugas, diperlukan strategi khusus untuk memenuhi kebutuhan personel TNI AD di Kodam XVII/Cenderawasih, mengingat tantangan topografi dan luas wilayah yang unik.

2. Tinjauan Pustaka

Pertahanan, atau "*defense*," bermakna perlindungan dan tindakan membela, baik secara aktif maupun pasif. Buku Putih Pertahanan (2015) dan kebijakan pertahanan 2018 menekankan pertahanan negara yang semesta dan terpadu, melibatkan seluruh komponen pertahanan untuk menghadapi berbagai ancaman. Peran, fungsi, dan tugas TNI diatur dalam UU Nomor 34 Tahun 2004, yang menyatakan bahwa TNI berperan sebagai alat negara di bidang pertahanan, dengan fungsi sebagai penangkal, penindak, dan pemulih kondisi keamanan negara.

Sebagai komponen utama pertahanan negara, TNI bertugas menegakkan kedaulatan, mempertahankan keutuhan NKRI, dan melindungi bangsa dari ancaman. Pertahanan negara diatur dalam UUD 1945 Pasal 30 ayat (2), yang menyebutkan bahwa TNI dan Polri sebagai kekuatan utama, didukung oleh rakyat, bertanggung jawab menjaga keutuhan negara dan melindungi kedaulatan wilayah perbatasan.

Strategi

Menurut Tjiptono (2006: 3), Strategi berasal dari bahasa Yunani "*strategia*," berarti seni menjadi jenderal dan merujuk pada rencana penggunaan kekuatan militer untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Arthur Lykke Jr., strategi melibatkan *ends* (tujuan), *ways* (konsep), dan *means* (sumber daya) (Lykke, Arthur F. Jr. 2001: 179). Strategi militer mencakup tujuan seperti pencegahan agresi, perlindungan, pertahanan, pemulihan wilayah, dan pengalah lawan, serta memanfaatkan kekuatan konvensional, strategis, taktis, dan dukungan aliansi. Stoner,



Freeman, dan Gilbert Jr. dalam Prastiwi dan Meirinawati (2005) menambahkan bahwa strategi dapat dilihat dari apa yang organisasi ingin lakukan dan apa yang akhirnya dilakukan. Implementasi strategi, menurut Wheelen dan Hunger (2015: 6), melibatkan tindakan yang diorganisasi dalam bentuk program, anggaran, dan prosedur. Murniati dan Usman (2015) menambahkan bahwa dimensi implementasi strategi meliputi program sebagai langkah perencanaan, anggaran sebagai alat koordinasi dan pengendalian, serta prosedur (SOP) sebagai langkah rinci untuk menyelesaikan tugas.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) berbeda dari personalia, dengan SDM berfokus pada pekerja sebagai modal sosial dan bersifat proaktif, sedangkan personalia menganggap pekerja sebagai biaya dan bersifat reaktif. Menurut Taufiqurrahman (2009: 3), manajemen SDM bertujuan untuk mengelola SDM agar sesuai dengan harapan organisasi dan mempengaruhi kemajuan organisasi. Priyono Marnis (2008: 3) membagi manajemen menjadi tiga aspek yaitu SDM, or kuuganisasi, dan proses dengan fokus pada pengembangan SDM untuk memaksimalkan efektivitas organisasi.

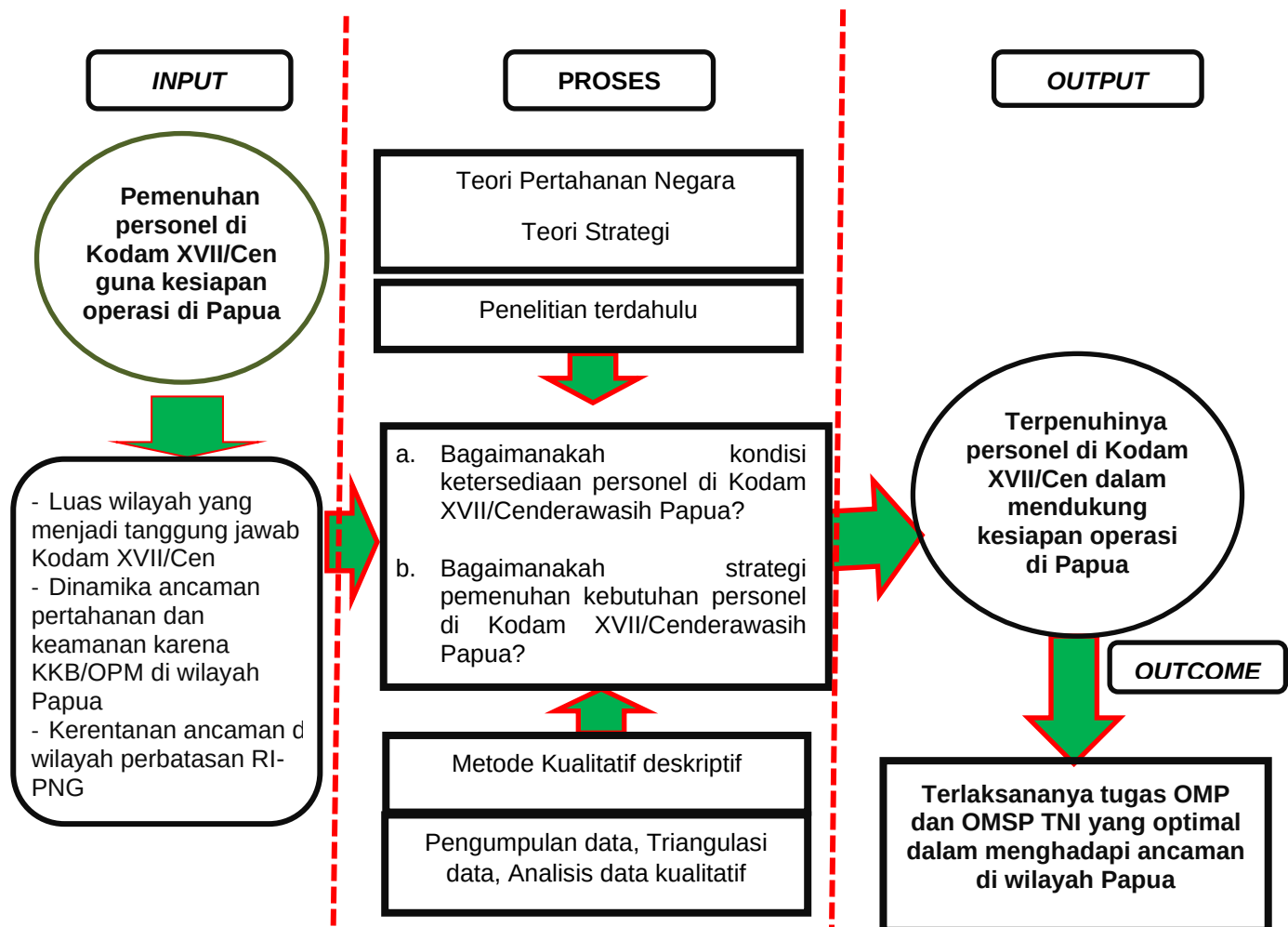
David Guest (1987) menekankan empat aspek penting dalam manajemen SDM: pengaruh karyawan, aliran pengembangan SDM, sistem penghargaan, dan sistem kerja. Garry Desler (2005: 4) menyebutkan proses manajemen SDM meliputi perekrutan, pelatihan, penilaian, kompensasi, serta perhatian pada hubungan kerja, kesehatan, dan keamanan. Priyono menambahkan lima fungsi utama manajemen SDM: perencanaan, kebijakan manajerial, implementasi kebijakan, pengembangan strategi, dan dukungan manajer lini. Hadari Nawawi (2005: 33) menyoroti manfaat perencanaan SDM dalam meningkatkan efisiensi dan sistem informasi, serta perencanaan jangka panjang dan pendek. Dalam konteks pertahanan, manajemen SDM berfokus pada pemenuhan kebutuhan personal, kompetensi, mekanisme *reward and punishment*, serta pembinaan berkelanjutan untuk memastikan kesiapsiagaan dan kemampuan.

Penelitian terdahulu menunjukkan berbagai strategi dalam meningkatkan kompetensi dan kesiapsiagaan personel TNI AD. Pujiyanto et al. (2021) mengidentifikasi kendala dalam pembinaan satuan Yonarmed 13/2/1 Kostrad, seperti kekurangan personel dan fasilitas, yang mempengaruhi efektivitas pembinaan. Sementara itu, Vinas et al. (2021) menganalisis kompetensi prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 433/Julu Siri dan menekankan perlunya dukungan pendidikan, latihan, dan anggaran untuk meningkatkan kompetensi prajurit.

Herriyanto (2023) menyoroti peran Satuan Bravo (Satbravo) 90 Komando Pasukan Gerak Cepat (Kopasgat) dalam menangani konflik di Papua, dengan menekankan perlunya pengembangan dalam sumber daya manusia, infrastruktur, organisasi, dan perangkat lunak untuk meningkatkan kesiapsiagaan tugas. Kristowo et al. (2024) menggarisbawahi pentingnya peningkatan kompetensi Bintara Pembina Desa (Babinsa) Kodim 1204/Sanggau melalui berbagai program pelatihan dan pemberian *reward dan punishment*.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini berfokus pada pemenuhan kebutuhan personal TNI di satuan Kodam XVII/Cenderawasih dengan mengkaji strategi pemenuhan kebutuhan personel dan manajemen SDM untuk meningkatkan kesiapsiagaan operasi, baik OMP maupun OMSP. Berdasarkan Sistem Pertahanan Semesta (Sishanta), penelitian ini mengembangkan kerangka pemikiran untuk menganalisis dan mengelola personel guna meningkatkan kemampuan TNI, menggunakan teori dan konsep yang didukung oleh penelitian terdahulu untuk menghasilkan *output* dan *outcome* yang relevan bagi lembaga terkait. Hal ini digambarkan pada kerangka pemikiran dibawah (Diolah oleh peneliti, 2024):



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif untuk mendeskripsikan dan menganalisis pemenuhan kebutuhan personal Kodam XVII/Cenderawasih di Papua. Penelitian berlangsung dari November 2022 hingga Juli 2024 di



Kodam XVII/Cenderawasih dan Mabes TNI AD Jakarta, dengan subjek penelitian melibatkan informan kunci seperti Brigjen TNI Hendy Antariksa dan beberapa kolonel terkait. Teknik pengumpulan data mencakup wawancara mendalam, studi dokumen, dan observasi, dengan validitas data diuji melalui metode triangulasi. Data kemudian dianalisis menggunakan langkah-langkah kondensasi data, penyajian data, dan verifikasi kesimpulan sesuai dengan metode Miles, Huberman, dan Saldana (2014). Tools analisa yang digunakan adalah SWOT analysis. Analisis SWOT adalah metode strategis untuk mengevaluasi Strengths (kekuatan), Weaknesses (kelemahan), Opportunities (peluang), dan Threats (ancaman) dalam suatu organisasi atau situasi. SWOT membantu pengambil keputusan memahami kondisi internal dan eksternal untuk merumuskan strategi yang tepat (Gürel & Tat, 2017). Kekuatan dan kelemahan bersifat internal, sedangkan peluang dan ancaman berasal dari faktor eksternal. menggunakan SWOT analysis karena pendekatan ini membantu merumuskan strategi pemenuhan personel yang terintegrasi, berbasis data, dan sesuai realitas lapangan guna meningkatkan kesiapsiagaan operasi Kodam XVII/Cenderawasih di wilayah Papua.

4. Hasil dan Diskusi

Kondisi Ketersediaan Personel di Kodam XVII/Cenderawasih Papua

Masalah kesiapsiagaan EKKO Pembangunan kekuatan TNI AD dilaksanakan atas dasar konsep pertahanan berbasis kemampuan (*capabilities*), kekuatan dan gelar satuan sehingga pembangunan kekuatan TNI AD utamanya diarahkan agar dapat melaksanakan tugas pokoknya yaitu menegakkan kedaulatan negara, menjaga keutuhan wilayah darat dan menyelamatkan segenap bangsa Indonesia yang dalam pelaksanaannya diarahkan kepada tercapainya kekuatan pokok, dengan sasaran tingkat kekuatan yang cukup mampu menjamin kepentingan strategis pertahanan aspek darat. kondisi tingkat kemantapan satuan saat ini masih jauh dari harapan, hal ini merupakan konsekuensi logis dari dukungan anggaran yang kurang memadai bagi kebutuhan pembangunan kekuatan, kemampuan dan gelar satuan TNI AD secara keseluruhan. Mempertimbangkan kondisi di atas, maka konsep pembangunan Kekuatan TNI AD menggunakan dua parameter yang saling berkaitan yaitu Postur dan Evaluasi Kemantapan serta Kesiapsiagaan Operasional (EKKO). Postur TNI AD merupakan tampilan ideal TNI AD yang memiliki kemampuan menjawab tantangan tugas yang dibebankan, sedangkan EKKO adalah indikator ukur yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian kemantapan satuan TNI AD dalam rangka menuju postur TNI AD yang ideal. Kemantapan satuan merupakan kondisi satuan ditinjau dari aspek-aspek personel, materiil/perlengkapan, pangkalan, peranti lunak dan pelaksanaan program latihan yang ditinjau secara terpadu sehingga didapatkan suatu nilai kemantapan satuan sebagai indikator ukur tingkat kemantapan satuan jajaran TNI AD.

Kemantapan satuan merupakan kondisi satuan ditinjau dari aspek-aspek personel, materiil/perlengkapan, pangkalan, peranti lunak dan pelaksanaan program latihan yang ditinjau secara terpadu sehingga didapatkan suatu nilai kemantapan satuan sebagai indikator ukur tingkat kemantapan satuan jajaran. Penilaian komponen personel meliputi penilaian dari segi



kuantitas dan kualitas. Penilaian Kuantitas Personel berkaitan erat dengan organisasi dan tugas satuan. Jumlah kekuatan personel yang tersedia dalam suatu satuan berpengaruh terhadap kemampuan satuan dalam pelaksanaan tugasnya karena setiap personel dalam satuan telah diatur jabatannya untuk melaksanakan tugas-tugas satuan sesuai fungsinya masing-masing sehingga perhitungan kebutuhan personel harus dihitung secara akurat agar dapat memenuhi kebutuhan organisasi (Mangkunegara, 2007)

Berdasarkan pada data Kemantapan dan Kesiapsiagaan Operasional (EKKO) Kodam XVII/Cenderawasih selama tahun 2020 hingga 2024. Dari keseluruhan aspek yang dinilai (Personel, Materiil, Latihan, Pangkalan, Peranti Lunak), aspek Personel memegang peran penting dalam mendukung kesiapan operasi, terutama di wilayah strategis seperti Papua. Terlihat bahwa ketersediaan personel secara kuantitatif (*KUAN*) dan kualitatif (*KUAL*) menunjukkan tren yang cenderung meningkat dari tahun 2020 ke 2022, dengan puncaknya pada 2022 nilai TAP (Total Akhir Penilaian) mencapai 60,07. Namun, terdapat penurunan kecil di tahun-tahun berikutnya, meskipun tetap berada dalam kategori “Mantap IV” atau tidak siap operasi.

Kondisi ini menunjukkan bahwa Kodam XVII/Cenderawasih telah berupaya keras dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas personel guna mendukung kesiapan operasi. Upaya ini dapat berupa perekrutan yang lebih selektif, peningkatan pendidikan dan latihan personel, serta optimalisasi penempatan sumber daya manusia. Meski begitu, tantangan dalam menjaga kestabilan ketersediaan personel masih terlihat pada fluktuasi nilai TAP yang sedikit menurun pada tahun 2023 dan 2024. Hal ini bisa disebabkan oleh dinamika wilayah operasi yang berat, kondisi geografis Papua yang kompleks, dan kebutuhan personel yang terus meningkat seiring eskalasi tantangan keamanan (Asmoro, 2021).

Strategi Pemenuhan Kebutuhan Personel di Kodam XVII/Cenderawasih Papua

Dengan memahami dan memenuhi kebutuhan Personalia sebagai tenaga kerja adalah kunci untuk menjaga keberlangsungan dan pertumbuhan organisasi. Analisis kebutuhan personel atau dikenal dengan Pembinaan tenaga manusia (Binteman) adalah suatu metodologi yang digunakan oleh organisasi atau perusahaan untuk menilai dan merencanakan kebutuhan sumber daya manusia yang sesuai dengan strategi bisnis organisasi (Hidayat, 2022).

Proses ini terbagi menjadi beberapa jenis, seperti analisis pasokan/*intake*, analisis kebutuhan, analisis kesenjangan, yang masing-masing memberikan wawasan berharga tentang status personel saat ini dan kebutuhan masa depan. Dengan melakukan analisis ini sangat penting karena membantu organisasi dalam membuat keputusan perekrutan yang cerdas, menghindari kelebihan atau kekurangan personel dan memastikan alokasi sumber daya yang efisien. Begitu pula tentang merencanakan, menghitung dan mengelola kebutuhan personel di Kodam XVII/Cenderawasih sebagai wilayah yang penuh kerawanan dan daerah operasi TNI diperlukan strategi khusus agar personel yang mengawakinya memenuhi standar kesiapsiagaan operasional yang tinggi guna menjalankan tugasnya (Hidayat, 2022).

Untuk menganalisa strategi apa yang tepat diterapkan dalam pendayagunaan tersebut,

maka digunakan analisa SWOT untuk mengidentifikasi faktor internal dan eksternalnya.

Tabel 1 IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*) dan analisis EFAS (*Eksternal Factor Analysis Summary*)

STRENGTH	OPPORTUNITIES
•Peningkatan nilai EKKO (Evaluasi Kemantapan dan Kesiapsiagaan Operasional): Nilai TAP Kodam XVII/Cenderawasih sempat mencapai 60,07 pada 2022, menunjukkan perbaikan dalam kesiapan personel. •Kebijakan rekrutmen selektif dan berbasis kualitas: Rekrutmen menekankan pada aspek fisik, intelektual, dan spiritual calon prajurit. •Pemanfaatan TOA dan TOD untuk pengawakan jabatan: Penugasan rotasi melalui Tour of Area/Duty memperkuat satuan yang kekurangan personel.	•Optimalisasi media sosial untuk rekrutmen: Dapat menarik minat generasi muda melalui platform digital yang populer. •Pemanfaatan sistem seleksi berbasis teknologi: Pengembangan sistem seleksi terintegrasi (CAT/CBT) membuka peluang peningkatan kualitas rekrutmen ke Papua. •Revisi postur dan organisasi TNI AD: Peluang untuk mengusulkan penyesuaian formasi personel sesuai kondisi Papua.
WEAKNESS	THREATS
•Fluktuasi nilai kesiapsiagaan personel: Nilai EKKO mengalami penurunan pada tahun 2023 dan 2024. •Rendahnya minat personel mengisi jabatan organik di Papua: Banyak prajurit enggan ditempatkan secara tetap di Kodam XVII/Cenderawasih. •Belum adanya rumusan resmi perhitungan kebutuhan personel Mabes TNI: Ketidakteraturan dalam perencanaan SDM menyebabkan ketimpangan distribusi.	•Tantangan geografis dan kondisi keamanan di Papua: Medan berat dan konflik sosial menyebabkan resiko tinggi bagi penugasan. •Keterbatasan anggaran pertahanan: Alokasi belanja pegawai dan operasional terbatas dibandingkan dengan kebutuhan personel. •Tingginya angka pemisahan personel non-alami: Banyak prajurit mengundurkan diri atau diberhentikan karena pelanggaran.

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan analisa yang dilakukan oleh peneliti diperoleh strategi agresif (*strength opportunity*) berikut :

- Penugasan Personel Organik dengan Mekanisme Rotasi Terencana
- Penempatan Personel Berbasis Waktu Jangka Menengah (Tour of Duty dan Tour of Area)
- Peningkatan Citra Kodam XVII/Cenderawasih

Diskusi

Kesiapsiagaan Operasional



Konsep pembangunan Kekuatan TNI AD untuk mencapai *Essential Force* menggunakan dua parameter yang saling berkaitan yaitu Postur dan Evaluasi Kemantapan serta Kesiapsiagaan Operasional (EKKO). Postur TNI AD merupakan tampilan ideal TNI AD yang memiliki kemampuan menjawab tantangan tugas yang dibebankan, sedangkan EKKO adalah indikator ukur yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian kemantapan satuan TNI AD dalam rangka menuju postur TNI AD yang ideal (Hidayat, 2022).

Kemantapan satuan merupakan kondisi satuan ditinjau dari aspek-aspek personel, materiil/perlengkapan, pangkalan, peranti lunak dan pelaksanaan program latihan yang ditinjau secara terpadu sehingga didapatkan suatu nilai kemantapan satuan sebagai indikator ukur tingkat kemantapan satuan jajaran TNI AD yang tertuang dalam petunjuk teknis tentang Prosedur Penilaian Evaluasi Kemantapan dan Kesiapsiagaan operasional (EKKO). Pada atikel ini penulis memfokuskan pada nilai kemantapan dan kesiapsiagaan operasional aspek kuantitas personel, dimana dari kuantitas jumlah personel tidak siap tugas sehingga dalam melaksanakan tugas operasi dibutuhkan personel perbantuan bawah kendali operasi (BKO) dari luar Kodam XVII/Cenderawasih.

Penerimaan Personel TNI AD

Dalam teori perencanaan SDM, Cushway (1993) menjelaskan bahwa perusahaan harus mempertimbangkan prakiraan kebutuhan (*competency estimation*) dan prakiraan suplai (*supply estimation*) untuk merencanakan kebutuhan pegawai. Prakiraan kebutuhan berfokus pada keahlian yang diperlukan di masa mendatang, sementara prakiraan suplai berfokus pada jumlah pegawai yang dibutuhkan. Dalam konteks TNI AD, prakiraan kebutuhan telah dilaksanakan dengan analisa komposisi kekuatan prajurit dibandingkan dengan standar ideal. Namun, sistem perhitungan kebutuhan prajurit saat ini belum akurat, terutama untuk posisi di luar struktur TNI AD. Sinambela (2017) menambahkan bahwa perubahan demografi dan teknologi juga harus dipertimbangkan dalam perencanaan SDM. TNI AD berupaya mengoptimalkan perencanaan kebutuhan melalui evaluasi tahunan dan peningkatan anggaran program penerimaan prajurit untuk mengatasi lonjakan kebutuhan dan mendapatkan SDM berkualitas.

Strategi Pemenuhan Kebutuhan Personel di Kodam XVII/Cendrawasih Papua

Perencanaan kebutuhan prajurit TNI AD yang dilaksanakan oleh Spersad menggunakan model-model perhitungan berdasarkan postur organisasi dan jabatan struktural serta non-struktural, sebagaimana diatur dalam Petunjuk Teknis Pembinaan Kekuatan Prajurit TNI AD (Kep Kasad Nomor Kep/777/X/2017), menjadi landasan penting dalam menyusun strategi pemenuhan personel di wilayah tugas khusus seperti Papua. Rumus perhitungan kebutuhan prajurit per golongan baik Tamtama, Bintara, maupun Perwira—menjadi acuan teknis yang dapat dikontekstualisasikan dalam implementasi strategi Kodam XVII/Cenderawasih berdasarkan hasil analisis SWOT. Strategi seperti optimalisasi rekrutmen digital, penguatan rotasi TOA/TOD, serta perluasan pendidikan terintegrasi yang didukung data EKKO secara langsung mendukung efektivitas perencanaan kebutuhan personel, sehingga memastikan kesiapan operasional satuan secara tepat dan terukur, khususnya dalam menjawab tantangan geografis dan keamanan di wilayah Papua. Hal tersebut dijelaskan sebagai berikut :



Penugasan Personel Organik dengan Mekanisme Rotasi Terencana

Untuk menjamin kecukupan personel dan kesinambungan misi operasi, Kodam XVII/Cenderawasih menerapkan strategi rotasi personel internal secara terencana dan sistematis setiap 3 tahun, dengan mengedepankan prinsip keseimbangan antara *homebase assignment* dan *duty-based assignment*. Personel yang ditugaskan sebagai organik Kodam XVII/Cenderawasih selama masa ikatan dinas pokok 10 tahun (IDL) akan menjalani rotasi internal lintas satuan di wilayah Papua dengan mempertimbangkan faktor usia, kesiapan mental-fisik, dan rekam jejak penugasan sebelumnya. Sistem rotasi ini diperkuat dengan dukungan database personel dan assessment center untuk memastikan penempatan personel yang sesuai kompetensi dan adaptif terhadap tantangan wilayah tugas. Kebijakan ini bertujuan mengoptimalkan kesiapan operasi Kodam XVII/Cenderawasih secara berkelanjutan, sekaligus meminimalkan *burnout* akibat penugasan berkepanjangan di daerah rawan. Alur strategis penugasan personel di Kodam XVII/Cenderawasih yang dimulai dari kebijakan penempatan berbasis waktu jangka menengah (2–4 tahun), sebagai bagian dari manajemen personel organik. Personel yang ditugaskan secara organik di Papua akan menjalani rotasi terencana setiap tiga tahun untuk menjaga kesiapan fisik, mental, dan operasional. Dalam proses ini, mereka ditempatkan secara bergiliran di berbagai satuan di wilayah Papua melalui sistem penempatan lintas satuan. Siklus ini menciptakan kesinambungan penugasan, pemerataan beban tugas, serta mendorong pembentukan pengalaman dan adaptasi prajurit terhadap dinamika wilayah Papua.

Penempatan Personel Berbasis Waktu Jangka Menengah (Tour of Duty dan Tour of Area)

Dalam konteks pertahanan dan keamanan nasional, Papua merupakan wilayah strategis yang memiliki tingkat kerawanan tinggi dan kompleksitas tantangan operasional yang tidak dapat disamakan dengan daerah-daerah lain di Indonesia. Kodam XVII/Cenderawasih, sebagai komando kewilayahan yang membawahi wilayah Provinsi Papua, memiliki tanggung jawab besar dalam menjamin stabilitas keamanan, menjaga integritas wilayah NKRI, serta mengawal pembangunan nasional di kawasan timur Indonesia. Salah satu tantangan utama dalam mendukung kesiapan operasi di Papua adalah keberlanjutan dan efektivitas pemenuhan personel. Oleh karena itu, strategi penempatan prajurit berbasis waktu menjadi krusial dan strategis untuk diimplementasikan secara sistematis.

Penempatan prajurit ke Kodam XVII/Cenderawasih merupakan kewenangan mutlak dari Mabes TNI AD dalam hal ini staf personalia TNI AD dimana perlunya menetapkan kebijakan penempatan personel militer yang mencakup golongan Perwira Pertama (Pama), Bintara, dan Tamtama melalui pola Tour of Duty (TOD) dan Tour of Area (TOA) yang berbasis waktu jangka menengah 5 tahunan untuk personel aktif dari luar untuk ditugaskan di Kodam XVII/Cenderawasih. Penugasan ini memiliki durasi kepastian waktu minimum tiga tahun dan maksimum lima tahun. Penentuan rentang waktu ini didasarkan pada kebutuhan organisasi dan kondisi psikososial prajurit dalam menghadapi tekanan operasional yang tinggi di medan tugas seperti Papua. Durasi penugasan yang terstruktur ini tidak hanya memberikan kepastian kepada



prajurit mengenai masa tugasnya, tetapi juga menjadi bagian dari sistem pembinaan karier jangka panjang yang profesional.

Kebijakan ini dimaksudkan untuk menghindari operational fatigue atau kelelahan operasional yang umumnya terjadi apabila seorang prajurit menjalani tugas di wilayah konflik tanpa kejelasan batas waktu. Dalam banyak kasus, kelelahan operasional berujung pada penurunan motivasi, menurunnya kesiapan tempur, dan melemahnya disiplin pasukan. Dengan penugasan berbasis waktu yang terukur, Kodam XVII/Cenderawasih memberikan ruang bagi prajurit untuk mempersiapkan diri secara mental, fisik, dan psikologis, serta meningkatkan kualitas kinerja selama masa penugasan di Papua. Menjadikan prajurit aktif di luar Kodam XVII/Cenderawasih untuk ditugaskan menjadi organik Kodam XVII/Cenderawasih secara pasti waktunya 3 sampai 5 tahun mempercepat pemenuhan personel dan penghematan biaya karena masih dalam koridor pembinaan personel TOD/TOA bukan penugasan operasi. Perlunya kepastian waktu tersebut terutama kepada prajurit senior atau dengan status berkeluarga, keluarganya akan tau berapa lama akan menanti selama ditinggalkan, menghemat dengan tidak mengikutkan seluruh keluarganya pindah dan akan menjadi kebanggaan bisa bertugas di Papua.

Selain untuk menjaga kondisi psikologis dan fisik prajurit, sistem TOD dan TOA berbasis waktu juga mendukung aspek kepastian karier prajurit. Sejak awal penempatan, data penugasan prajurit dimasukkan ke dalam sistem informasi personel (Sisfopers) yang terintegrasi. Sisfopers tidak hanya berfungsi sebagai bank data administrasi kepegawaian, tetapi juga sebagai alat kontrol dan evaluasi karier personel. Penugasan ini nantinya akan tercermin dalam road map karier prajurit, termasuk dalam pertimbangan pendidikan lanjutan, kenaikan pangkat, maupun penempatan jabatan fungsional atau struktural.

Pendekatan penugasan berbasis waktu ini memiliki sejumlah keunggulan strategis. Pertama, sistem ini mampu membentuk sense of belonging terhadap wilayah tugas. Ketika prajurit mengetahui masa tugasnya secara pasti, ia cenderung akan menyesuaikan diri dengan lingkungan dan masyarakat sekitar. Interaksi yang terjadi dalam kurun waktu menengah (3 - 5 tahun) memungkinkan terbentuknya komunikasi sosial yang konstruktif antara prajurit dan masyarakat Papua. Ini sejalan dengan prinsip pembinaan teritorial TNI AD yang menekankan pendekatan humanis dan partisipatif.

Kedua, TOD dan TOA berbasis waktu memungkinkan rotasi personel yang lebih adil dan proporsional. Tidak jarang ditemukan keluhan dari personel di lapangan terkait penugasan tanpa batas waktu yang berujung pada ketimpangan penempatan. Dengan sistem berbasis waktu, distribusi personel menjadi lebih merata karena didasarkan pada pola rotasi yang terencana. Hal ini juga mendorong terjadinya penyegaran organisasi dan pembaharuan energi operasional.

Ketiga, dari sisi institusional, kebijakan ini memperkuat kredibilitas dan akuntabilitas Kodam XVII/Cenderawasih dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kebijakan ini menjadi bukti bahwa manajemen personel dilakukan secara profesional dan berorientasi pada kesejahteraan prajurit, tanpa mengesampingkan kepentingan strategis pertahanan negara.



Implementasi sistem TOD dan TOA yang berjangka waktu jelas menjadi cerminan dari komitmen Kodam XVII/Cenderawasih dan TNI AD untuk menjamin keseimbangan antara tugas dan hak prajurit.

Dalam pelaksanaannya, sistem ini harus ditunjang oleh sistem pengendalian yang solid. Penggunaan teknologi informasi berbasis digital dalam Sisfopers harus dikembangkan secara real time dan terintegrasi dengan Mabes TNI AD, sehingga proses pemantauan dan evaluasi penugasan dapat dilakukan secara transparan. Selain itu, perlu adanya early warning system untuk mengidentifikasi potensi kelelahan operasional prajurit berdasarkan indikator perilaku, kesehatan mental, dan laporan kegiatan harian.

Penguatan sistem ini juga membutuhkan sinkronisasi dengan institusi pendidikan dan pembinaan karier di lingkungan TNI AD. Misalnya, penugasan selama tiga tahun di Papua dapat dijadikan sebagai syarat atau poin tambahan dalam seleksi pendidikan lanjutan seperti Secaba Reguler, Secapa Reguler atau Khusus, Diklapa II atau Seskoad. Insentif ini akan memberikan motivasi bagi prajurit untuk menunjukkan kinerja terbaik selama masa penugasan di medan yang menantang seperti Papua.

Selanjutnya, dalam mendukung kebijakan penugasan berbasis waktu ini, penting pula diterapkan prinsip reward and punishment yang jelas. Bagi prajurit yang menunjukkan dedikasi tinggi selama penugasan di Papua, bentuk penghargaan seperti kenaikan pangkat luar biasa, penempatan jabatan strategis, atau prioritas pendidikan lanjutan dapat diterapkan. Sebaliknya, bagi personel yang tidak menunjukkan disiplin dan kinerja memadai, sistem evaluasi perlu memberikan sanksi yang proporsional. Tujuannya adalah untuk menjaga standar profesionalisme dan integritas dalam pelaksanaan tugas.

Tidak kalah penting adalah sosialisasi internal mengenai kebijakan TOD dan TOA ini secara masif kepada seluruh satuan jajaran TNI AD. Prajurit harus memahami bahwa sistem ini dirancang untuk melindungi mereka dari ketidakpastian tugas dan memperkuat kesiapan satuan secara keseluruhan. Dengan pemahaman ini, maka resistensi terhadap perubahan sistem penugasan dapat ditekan dan implementasinya akan berjalan dengan lebih efektif.

Secara keseluruhan, strategi Kodam XVII/Cenderawasih dalam menerapkan sistem penugasan personel berbasis waktu menengah melalui TOD dan TOA merupakan langkah yang relevan, progresif, dan kontekstual. Strategi ini menjawab kebutuhan operasional yang kompleks di Papua, memperhatikan aspek psikologis dan sosial prajurit, serta mencerminkan tata kelola personel yang modern dan profesional. Apabila diterapkan secara konsisten dan didukung dengan sistem informasi yang akurat serta kebijakan insentif yang tepat, maka strategi ini tidak hanya akan meningkatkan kesiapan operasi Kodam, tetapi juga menjadikan wilayah Papua sebagai ladang pembentukan prajurit TNI yang tangguh, humanis, dan unggul.

Peningkatan Citra Kodam Cenderawasih

"Papua sebagai Tanah Harapan dan Pengabdian Bermakna" menjadi tonggak strategis dalam membangun citra positif Kodam XVII/Cenderawasih, sekaligus menjadikan Papua sebagai tempat pengabdian yang memberi masa depan. Strategi ini bertujuan untuk membentuk persepsi baru: bahwa Papua bukanlah daerah penugasan terpencil, melainkan ruang



pengabdian yang penuh makna, peluang, dan masa depan yang menjanjikan. Melalui narasi yang kuat dan program yang menyentuh, diharapkan masyarakat dan prajurit TNI semakin tertarik untuk tinggal, berdinamis, dan membangun kehidupan di Bumi Cenderawasih.

Upaya ini dimulai dari kampanye media dan pembangunan narasi positif yang menampilkan wajah Papua yang damai, indah, dan penuh harapan. Kisah prajurit TNI yang hidup harmonis bersama masyarakat, video dokumenter tentang pengabdian tanpa pamrih di daerah pedalaman, hingga kerja sama dengan tokoh-tokoh media dan influencer akan membentuk persepsi baru tentang Papua. Kodam menjadi aktor utama dalam membentuk kesan bahwa Papua adalah tempat yang layak untuk tumbuh dan mengabdikan.

Tidak cukup hanya membangun narasi, Kodam juga menghadirkan program nyata lewat “Prajurit Bangun Negeri”. Dalam program ini, prajurit bukan hanya menjadi penjaga keamanan, tetapi juga motor penggerak pembangunan. Mereka terlibat langsung dalam program pendidikan, kesehatan, pertanian, hingga pelatihan keterampilan masyarakat. Dari desa ke desa, TNI hadir sebagai sahabat rakyat—membangun jembatan, mengajar anak-anak, hingga mendampingi petani lokal. Pengabdian ini menunjukkan bahwa prajurit di Papua bukan hanya bertugas, tetapi berkontribusi nyata pada kehidupan masyarakat.

Agar penugasan di Papua menjadi lebih menarik, Kodam juga fokus memperbaiki infrastruktur dan fasilitas ramah prajurit. Barak yang nyaman, sekolah berkualitas untuk anak prajurit, fasilitas kesehatan yang lengkap, serta akses komunikasi dan hiburan digital menjadi prioritas. Tidak kalah penting, insentif khusus seperti bonus penugasan, peluang pendidikan lanjutan, dan jalur percepatan karier juga diberikan kepada prajurit yang bertugas di Papua menjadikan penugasan ini bukan beban, tetapi kehormatan dan peluang emas.

Lebih jauh, Kodam Cenderawasih menggandeng masyarakat dalam ikatan kebudayaan melalui berbagai event seperti festival budaya, lomba rakyat, hingga parade kuliner “Papua Bersatu” yang menampilkan harmoni antara prajurit dan warga. Kodam menjadi jembatan antara adat lokal dengan wajah negara yang modern dan inklusif. Ini menunjukkan bahwa TNI adalah bagian dari rakyat Papua, bukan pihak luar yang datang hanya untuk menjaga keamanan.

Seluruh strategi ini diperkuat dengan kolaborasi lintas lembaga bersama Pemda, BUMN, lembaga pendidikan, dan ormas keagamaan membangun Papua secara holistik. Kodam tampil sebagai institusi yang terbuka, bersinergi, dan berorientasi pada kesejahteraan rakyat. Sumber daya utama keberhasilan strategi ini adalah personel TNI yang humanis, pelatihan komunikasi budaya lokal, media Kodam yang aktif menyuarakan kisah inspiratif, serta sokongan anggaran dari pemerintah dan mitra swasta. Kekuatan lokal pemuda Papua, tokoh agama, dan adat bukan hanya dilibatkan, tapi diposisikan sebagai mitra sejajar. Dengan pendekatan yang terpadu ini, Papua tidak lagi dilihat sebagai pos penugasan penuh tantangan, tetapi sebagai tanah harapan, tempat tumbuhnya pengabdian yang sejati, dan simbol masa depan Indonesia yang inklusif, damai, dan sejahtera.



5. Kesimpulan

Kondisi ketersediaan personel di Kodam XVII/Cenderawasih menunjukkan adanya tantangan signifikan dalam pemenuhan kebutuhan kuantitatif dan kualitatif prajurit guna mendukung kesiapsiagaan operasional. Evaluasi Kemantapan dan Kesiapsiagaan Operasional (EKKO) menjadi instrumen utama dalam menilai tingkat kesiapan satuan, khususnya dari aspek personel. Meski terdapat peningkatan nilai EKKO pada tahun 2020–2022, penurunan kembali terjadi pada 2023–2024. Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan personel menghadapi hambatan sistemik, geografis, dan struktural. Secara struktural, mekanisme perhitungan kebutuhan personel belum terintegrasi secara menyeluruh antar tingkat Kemhan, Mabes TNI, dan Mabes Angkatan. Ketidaksinkronan dalam penetapan standar kebutuhan serta ketiadaan panduan baku dalam penghitungan menyebabkan ketidaktepatan dalam distribusi dan perencanaan SDM, terutama di wilayah seperti Papua. Hal ini berdampak langsung pada perlunya personel perbantuan (BKO) dari luar satuan untuk memenuhi kebutuhan tugas operasi. Dari sisi kebijakan, upaya TNI AD dalam mereformasi sistem perencanaan SDM melalui evaluasi kebutuhan dan peningkatan anggaran penerimaan personel merupakan langkah positif. Namun, tantangan demografis dan ketidaksesuaian kualifikasi calon prajurit dengan standar rekrutmen saat ini masih menjadi hambatan. Perlu adanya penyelarasan antara persyaratan rekrutmen dengan karakteristik generasi muda dan konteks wilayah penugasan.

Strategi Kodam XVII/Cenderawasih dalam memperkuat daya tarik penugasan dan membangun citra positif di Papua dilakukan melalui tiga pendekatan utama yang saling melengkapi dan saling menguatkan. Pertama, Penugasan personel organik dengan mekanisme rotasi terencana. Strategi ini menjamin kesinambungan misi operasi melalui sistem rotasi personel setiap tiga tahun, dengan memperhatikan kesiapan fisik-mental dan kompetensi. Kedua, Penempatan personel berbasis waktu jangka menengah (Tour of Duty dan Tour of Area). Strategi ini tentunya melibatkan Mabes TNI AD dalam membantu percepatan pemenuhan personel Kodam XVII/Cenderawasih dengan menetapkan penugasan berbasis durasi tiga hingga lima tahun bagi prajurit dari luar Kodam tersebut dengan sistem TOD dan TOA ke Papua. Penugasan ini memberikan kepastian waktu dan arah pembinaan karier, serta membantu menghindari kelelahan fisik dan psikologis. Melalui sistem ini, prajurit diberi ruang untuk membangun hubungan sosial dengan masyarakat Papua, sekaligus memperkuat profesionalisme dan akuntabilitas pengelolaan SDM TNI. Ketiga, Peningkatan Citra Kodam XVII/ Cenderawasih melalui narasi Papua sebagai tanah harapan dan pengabdian bermakna. Strategi ini menempatkan Papua sebagai wilayah pengabdian yang menjanjikan masa depan, bukan sekadar daerah tugas penuh risiko. Melalui kampanye media, pembangunan fasilitas rumah prajurit, dan kegiatan budaya bersama rakyat, Kodam menciptakan hubungan emosional yang kuat antara prajurit dan masyarakat. Kerja sama lintas sektor dan pemberdayaan kekuatan lokal menjadikan strategi ini lebih dari sekadar komunikasi, melainkan transformasi sosial. Ketiga strategi ini saling menopang, rotasi yang sehat menjaga stamina pasukan, penugasan berbasis waktu membangun kesinambungan, dan peningkatan citra menjadikan Papua tempat pengabdian yang dibanggakan. Dengan pelaksanaan yang konsisten dan terintegrasi, strategi ini akan menciptakan Kodam yang profesional, humanis, dan menjadi kebanggaan dalam membangun Papua sebagai tanah harapan bersama.



Daftar Pustaka

- Asmoro, N., & Swastanto, Y. (2021). Konsepsi pengelolaan pulau terdepan sebagai forward operating base dalam mewujudkan keamanan nasional. *Jurnal Pertahanan dan Bela Negara*, 11(2), 1–14.
- Ganiahardi, G., Sundari, S., & Gabriel, T. (2023). Pelibatan Tentara Nasional Indonesia dalam menangani separatisme di Papua. *Strategi dan Kampanye Militer (SKM)*, 9(1), 1–19.
- Gumelar, I., & Nachrawi, G. (2022). Perlindungan hukum bagi anggota TNI berdasarkan Undang-Undang Hak Asasi Manusia (Studi kasus gerakan separatisme Organisasi Papua Merdeka). *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 6(2), 50–60.
- Hafiz, M., & Pratama, S. M. (2021). Tinjauan hukum penetapan kelompok kriminal bersenjata Papua sebagai teroris dalam perspektif hukum pidana nasional. *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, 7(1), 87–104.
- Herriyanto, D. (2023). Peran Satuan Bravo 90 Komando Pasukan Gerak Cepat (Kopasgat) dalam menangani konflik di Papua. *Jurnal Pertahanan dan Keamanan*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.1234/jpk.2023.18.1.45>
- Indonesia. (2002). Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2002 tentang Pertahanan negara.
- Indonesia. (2004). Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia (TNI).
- Jayakarta, D., Setiawa, A., Erwansjah, M., & Dewa, Z. R. (2024). Analisis kapasitas sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas deteksi dini terorisme di Denintel Kodam XIII/Merdeka. *Jurnal Inovasi Teknologi Politeknik Angkatan Darat*, 2.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (n.d.). Strategi. <https://kbbi.web.id/strategi>
- Kepala Staf Angkatan Darat. (2014). Keputusan Kasad Nomor Kep/434/VIII/2014 tentang Petunjuk Teknis Prosedur Penilaian Evaluasi Kemantapan dan Kesiapsiagaan Operasional. Jakarta: TNI AD.
- Kepala Staf Angkatan Darat. (2017). Keputusan Kasad Nomor Kep/777/X/2017 tentang Petunjuk Teknis Pembinaan Kekuatan Prajurit TNI AD. Jakarta: TNI AD.
- Kristowo, A., Nahwan, D., Aradi, A., & Dewa, Z. R. (2024). Strategi pembinaan sumber daya manusia Kodim 1204/Sanggau guna peningkatan kompetensi prajurit untuk mewujudkan prajurit yang responsif terhadap dinamika situasi wilayah. *Jurnal Inovasi Teknologi Politeknik Angkatan Darat*, 2.
- Lerebulan, S. L. (2024). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan promosi jabatan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16(2), 121–133.
- Okezone News. (2020, October 19). Patroli di perbatasan Papua, prajurit TNI tangkap 3 pemuda bawa 14 paket ganja. <https://news.okezone.com/read/2020/10/19/340/2296205/patroli-di-perbatasan-papua-prajurit-tni-tangkap-3-pemuda-bawa-14-paket-ganja>
- Purwanto (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Ruang Karya Bersama.



-
- Sigit Purwanto, (2024). Definisi Dan Konsep. Manajemen Sumber Daya Manusia, 1. Penerbit Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Panglima TNI. (2009). Peraturan Panglima TNI Nomor 45/VII/2009 tentang Buku Petunjuk Induk tentang Pembinaan Personel dan Tenaga Manusia. Jakarta: TNI.
- Panglima TNI. (2023). Peraturan Panglima TNI Nomor 61 Tahun 2023 tentang Penyediaan Prajurit Sukarela TNI. Jakarta: TNI.
- Pujiyanto, D., Prasetyo, F., & Wirawan, S. (2021). Kendala dalam pembinaan satuan Yonarmed 13/2/1 Kostrad: Kekurangan personel dan fasilitas. Jurnal Keamanan dan Pembinaan Militer, 15(2), 67-82. <https://doi.org/10.3344/jkp.2021.15.2.67>
- Sinaga, P. J., Risdhianto, A., & Almubaroq, H. Z. (2023). Strategi pengembangan postur TNI-AD dihadapkan pada pengembangan daerah otonomi baru di Papua. Jurnal Kewarganegaraan, 7(1), 1–15.