

KAJIAN TENTANG
PEMBINAAN KARIER TENAGA PENDIDIK SESKOAD
DALAM RANGKA JENJANG JABATAN BERIKUTNYA

BAB-I
PENDAHULUAN

1. Umum.

- a. Eksistensi Seskoad sebagai lembaga pendidikan pengembangan umum tertinggi di lingkungan TNI AD untuk mendidik Pamen yang terpilih guna disiapkan menjadi calon pimpinan TNI AD di masa mendatang sangat ditentukan oleh ketersediaan tenaga pendidik (Gadik) yang berkualitas. Menyadari hal tersebut maka seyogyanya tidak hanya pada rekrutmen peserta didik saja yang mengharuskan dari Pamen terpilih, akan tetapi termasuk rekrutmen Gadik seharusnya juga bersumber dari perwira yang terpilih. Pepatah mengatakan "Jika seekor kambing diajar oleh seekor macan maka ia akan pandai mengaum, demikian juga sebaliknya jika seekor macan diajar oleh seekor kambing maka ia akan pandai mengembik". (Disampaikan oleh Letnan Jenderal TNI Himawan Susanto pada pengarahan kepada para perwira TNI AD di Aula Yonif 711 pada

Medio Desember 1981). Hal senada diungkapkan oleh Peter F Drucker dalam bukunya "*The group of person who manage an organization*" (*People and Performance*, 2007, hal 303), dikatakan bahwa keahlian *me-manage* organisasi di era globalisasi saat ini tidak cukup hanya berbekal dari pengalaman, akan tetapi juga diperlukan kompetensi. Kompetensi disini diartikan sebagai suatu wujud kemampuan/penguasaan akan pengetahuan dan keterampilan yang bersifat akademis sebagai pendukung tugas profesi, sehingga sumber daya manusia yang mengawaki organisasi akan senantiasa siap menghadapi segala bentuk tantangan tugas. Hal tersebut sudah merupakan kebutuhan untuk mencapai visi dan misi organisasi yang lebih profesional, oleh sebab itu sudah seharusnya jika pembinaan karier Gadik di Seskoad perlu mendapatkan perhatian mengingat pembinaan karier Gadik merupakan sub sistem pembinaan kompetensi perwira menengah TNI AD yang tidak terpisahkan dengan pola pembinaan karier SDM prajurit TNI AD secara keseluruhan.

b. Pembinaan karier Gadik di Seskoad yang berbasis kompetensi dapat diterjemahkan bahwa penataan ruang jabatan Pamens termasuk sistem penempatan dalam jabatan Pamens sebagai Gadik di Seskoad harus lebih proporsional sesuai tuntutan kompetensi yang dipersyaratkan. Kompetensi terbentuk dari proses pendidikan, sehingga kedudukan lembaga pendidikan sangatlah essensial dalam proses pembinaan karier yang

profesional dan akuntabel. Kita tidak bisa menganalogikan nasib Gadik di lembaga pendidikan TNI AD dengan para Gadik di luar Organisasi TNI, mengingat profesi Gadik non TNI adalah profesi karier yang dijalani sepanjang hidup dan dijalani secara permanen, sedangkan Gadik anggota TNI adalah penugasan karier yang tidak permanen, sehingga TNI AD berkewajiban mempersiapkan karier lanjutan para Gadik melalui pola pembinaan karier yang lebih terarah secara komprehensif dan tidak diskriminatif, mengingat pola pembinaan karier Gadik sebagai faktor penentu proses peningkatan kualitas perwira masa kini dan ke depan nantinya. Pada kenyataannya MDDP (Masa Dinas Dalam Pangkat) dan MDDJ (Masa Dinas Dalam Jabatan) tidak menjadikan faktor penentu bagi pola pembinaan karier yang ditetapkan, sehingga minat Pamen menjadi Gadik menjadi sangat berkurang, karena opini yang terbentuk adalah lembaga pendidikan TNI AD sebagai tempat rehabilitasi perwira bermasalah dan tentunya masa rehabilitasi yang akan dijalani akan panjang. Akibat lain yang lebih mengkhawatirkan adalah implikasinya terhadap kualitas hasil didik, manakala pembinaan karier Gadik diabaikan.

c. Untuk menghindari opini serta dampak seperti tersebut di atas, perlu diupayakan agar jabatan Gadik di Seskoad menjadi dambaan setiap perwira. Guna merealisasi upaya tersebut dibutuhkan stimulus melalui penataan pembinaan karier atau peningkatan kesejahteraan agar dapat memacu motivasi para

perwira. Menimbang untuk peningkatan kesejahteraan belum memungkinkan akibat minimnya alokasi anggaran, maka upaya yang paling mungkin untuk dilakukan yaitu melalui penataan pola pembinaan karier. Apabila pola pembinaan karier Gadik tidak tertata dikhawatirkan terjadi penurunan kualitas hasil didik dan degradasi kompetensi hasil didik dimana sebagian besar terdiri atas Pamen Golongan V yang mengawaki organisasi TNI AD pada level menengah ke atas. Agar pembinaan karier Gadik lebih terarah secara komprehensif dengan mengedepankan kompetensi, maka dibutuhkan kajian tentang Pembinaan Karier Gadik Seskoad dalam rangka Jenjang Jabatan Berikutnya.

2. Maksud dan Tujuan.

- a. **Maksud.** Memberikan gambaran tentang pembinaan karier Gadik Seskoad yang diharapkan dalam rangka menduduki jenjang jabatan berikutnya.
- b. **Tujuan.** Memberikan masukan kepada Komando Atas dalam menentukan kebijakan tentang pembinaan karier Gadik Seskoad pada masa yang akan datang.

3. Ruang Lingkup Dan Tata Urut.

Lingkup kajian ini membahas pembinaan karier Gadik di lembaga pendidikan Seskoad yang disusun dengan tata urut sebagai berikut :

- a. Pendahuluan.
- b. Latar Belakang Pemikiran.
- c. Data dan Fakta.

- d. Analisa.
- e. Penutup.

4. Metode dan Pendekatan.

- a. Metode. Kajian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan menganalisa semua data dan fakta yang ada dihadapkan pada pola pembinaan karier prajurit TNI AD.
- b. Pendekatan. Menggunakan pendekatan empiris dan studi kepustakaan.

5. Pengertian.

- a. Pendidik adalah tenaga pendidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan (Pasal 171 Peraturan Pemerintah RI Nomor 14 tahun 2010 tentang pendidikan kedinasan).
- b. Tenaga Pendidik adalah personel yang memiliki pengetahuan, kecakapan dan keterampilan serta kemampuan untuk mengajar/melatih/membimbing peserta didik di lingkungan pendidikan TNI AD ¹.
- c. Tenaga Pendidik Seskoad adalah Pamendik Seskoad yang menduduki jabatan golongan V sampai dengan jabatan golongan

¹ Hanjar Bin Gadik Kep Danpusdik Pengmilum No Kep/ 43 / VIII / 2007, Cimahi, Pusdik Pengmilum, 2007.

IV baik sebagai Gadik Fungsional, Gadik Struktural maupun Patun yang sudah mengikuti pendidikan reguler Seskoad.

d. Tenaga Pendidik Fungsional adalah personel TNI AD yang memiliki kualifikasi Tenaga Pendidik dan bertugas penuh mengajar, melatih dan mengasuh serta menduduki jabatan fungsional tenaga pendidik ².

e. Tenaga Pendidik Struktural adalah personel TNI AD yang memiliki kualifikasi Tenaga Pendidik dan menjabat jabatan struktural serta bertugas rangkap mengajar/melatih materi yang dikuasai sesuai dengan surat perintah Komandan/Kepala Lembaga Pendidikan ³.

f. Perwira Penuntun adalah Pamen golongan IV di Seskoad yang karena tingkat pengetahuan dan kecakapannya diberi tugas untuk menuntun Pasis Dikreg selama mengikuti pendidikan Seskoad.

g. Dosen adalah tenaga pendidik/pengajar yang karena tingkat pengetahuan dan kecakapannya diberi tugas untuk mengajar ilmu pengetahuan universal atau pengetahuan lingkup pertahanan negara kepada peserta didik di lembaga pendidikan perwira.

h. Penyediaan Tenaga Pendidik adalah proses untuk memperoleh sejumlah personel yang memiliki kualifikasi sebagai

² Ibid.

³ Ibid.

tenaga pendidik dalam rangka memenuhi kebutuhan lembaga pendidikan.

- i. Pendidikan Tenaga Pendidik adalah upaya untuk membentuk dan mengembangkan kemampuan sebagai tenaga pendidik.
- j. Penggunaan Tenaga Pendidik adalah pendayagunaan tenaga pendidik selama memangku jabatan sebagai tenaga pendidik dan pembinaan karier tenaga pendidik untuk mewujudkan tenaga pendidik yang profesional dan berkualitas agar sanggup dan mampu melaksanakan setiap tugas yang meliputi pola pembinaan jenjang kepangkatan, jabatan, pendidikan dan lamanya penugasan sebagai tenaga pendidik.
- k. Perawatan Tenaga Pendidik adalah upaya untuk mendukung tenaga pendidik agar dapat melakukan tugasnya dengan baik.
- l. Pemisahan Tenaga Pendidik adalah proses untuk pengakhiran tugas sebagai seorang tenaga pendidik.
- m. Nilai Kredit adalah suatu penghargaan yang diberikan kepada seorang tenaga pendidik berdasarkan penilaian atas prestasinya yang digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan kariernya.

- n. Pembinaan Karier adalah bagian dari pembinaan prajurit berupa kegiatan-kegiatan untuk mewujudkan tercapainya pemenuhan norma-norma jabatan, kepangkatan dan pendidikan

yang tepat, baik bagi prajurit yang bersangkutan maupun bagi organisasi.

- o. Pola Karier adalah pola dalam menempuh karier bagi seorang prajurit selama pengabdiannya.
- p. Jabatan adalah sekumpulan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang merupakan satu kesatuan, dimaksudkan sebagai suatu pekerjaan yang lazimnya diserahkan dan dipertanggungjawabkan kepada seorang prajurit selama memangku jabatan.

BAB II

LATAR BELAKANG PEMIKIRAN

6. **Umum.** Pembinaan karier prajurit TNI AD secara umum memperhatikan konsistensi penugasan yang meliputi keseluruhan tempat tugas di dalam organisasi TNI AD seperti di Satuan Operasional (Satuan Tempur, Satuan Banpur, Satuan Banmin), Satuan Komando Kewilayahan dan Lembaga Pendidikan baik pada jabatan Komandan, Staf maupun Guru Militer (Dosen). Namun beberapa tahun belakangan ini sangat terasa adanya pembinaan karier yang stagnan, dengan mengamputasi pembinaan karier beberapa perwira abituren Akademi Militer lulusan tahun tertentu. Masalah lain yang lebih serius adalah terhentinya proses regenerasi pada golongan IV. Untuk memberikan gambaran tentang stagnasi regenerasi personel golongan IV, dapat dilihat pada catatan data personel dari staf personel SUAD yang menggambarkan komposisi personel golongan IV berdasarkan tahun kelulusan dan tahun pensiun. Dengan melihat parameter tahun pensiun, bila dianalisa akan terlihat adanya hambatan dalam proses regenerasi golongan IV akibat diperpanjangnya usia pensiun perwira. Pada tahun 2007 jumlah Kolonel yang akan memasuki pensiun hanya 25 orang, sedangkan pada tahun 2008 sebanyak 116 orang, kemudian pada tahun 2009 sebanyak 31 orang dan pada tahun 2010 berjumlah 125 orang.

Selain penyebab ketidakseimbangan pola pembinaan karier seperti tersebut di atas, masalah perpanjangan usia pensiun yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 34 tahun 2004 juga berakibat semakin tebalnya lapisan angkatan/tahun kelulusan dalam susunan jabatan golongan IV. Suatu kenyataan bahwa jabatan Kolonel di dalam struktur dan di luar struktur TNI AD saat ini dijabat oleh perwira lulusan tahun 1975-1989, yang berarti terdapat 14 lapisan angkatan/tahun kelulusan. Ditinjau dari aspek MDP pada tingkat kepangkatan Kolonel (20 s.d 24 tahun masa dinas) idealnya hanya 5 lapisan angkatan/tahun kelulusan yang mengisi jabatan golongan IV. Kemudian dengan memperhatikan toleransi *overlapping* usia pada saat rekrutmen (syarat usia werving perwira adalah 18 - 22 tahun), maka jumlah angkatan pada jabatan golongan IV maksimum adalah 9 lapisan angkatan/tahun kelulusan. Disini nampak adanya ketidakseimbangan antara kondisi ideal dengan kondisi nyata yang dihadapi saat ini, implikasi dari kondisi tersebut sangat terasa yaitu bahwa jabatan-jabatan non strategis menjadi alternatif penyaluran seperti halnya jabatan Gadik, namun hal tersebut tidak dibarengi dengan perhatian dan pembinaan karier yang diharapkan guna penyegaran kemampuan.

7. Landasan Pemikiran.

a. Landasan Operasional.

- 1) Peraturan Pemerintah RI Nomor 14 tahun 2010 Pasal 176 s.d 181 tentang Pendidikan Kedinasan (meliputi pembinaan karier, promosi dan penghargaan).

- 2) Peraturan Panglima TNI Nomor Perpang/59/X/2008 tanggal 17 Oktober 2008 tentang Petunjuk Administrasi Penggunaan Prajurit TNI yang menyatakan bahwa pembinaan karier prajurit TNI secara umum memperhatikan daur penugasan yang meliputi Satuan Operasi/Teritorial, Staf dan Lembaga Pendidikan. Penugasan sebagai Gadik merupakan salah satu daur pembinaan karier Prajurit TNI, oleh karena itu pembinaan Gadik dilaksanakan sebagaimana pembinaan karier bidang penugasan yang lain, sehingga memiliki nilai kredit yang sama.
- 3) Surat Keputusan Panglima TNI Nomor Skep/289/VIII/2005 tanggal 1 Agustus 2005 tentang Petunjuk Administrasi Pembinaan Gadik TNI. Ketentuan-ketentuan pokok pembinaan Gadik TNI mencakup hakekat, azas, tujuan dan sasaran pembinaan. Guna mencapai sasaran pembinaan yang optimal, pembinaan Gadik perlu memperhatikan peranan, tugas dan kewajiban, kategori, persyaratan, kualifikasi jabatan dan strategi jabatan Gadik.
- 4) Surat Keputusan Kasad Nomor Skep/441/XI/2006 tanggal 20 November 2006 perihal Buku Petunjuk Administrasi tentang Pembinaan Karier Perwira.
 - a) Prinsip-prinsip 4. Prinsip-prinsip dalam pelaksanaan kegiatan Pembinaan Karier Perwira sebagai berikut :

⁴ Bujukmin tentang Pembinaan Karier Perwira, Jakarta, Mabesad, 2004, hal. 6.

- (1) Penempatan perwira yang tepat pada jabatan yang tepat dilakukan melalui klasifikasi yang tepat.
 - (2) Memperbesar kemampuan, kecakapan, minat dan bakat perwira melalui penugasan, pendidikan dan latihan yang sesuai dengan potensi yang dimilikinya.
 - (3) Memberikan kesempatan yang seadil-adilnya kepada setiap perwira untuk mengembangkan karier melalui perencanaan yang baik dan giliran penugasan serta kesempatan pendidikan untuk mencapai kemajuan.
- b) Jabatan. 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 yang disesuaikan dengan kemampuannya. Dilihat dari segi sifatnya jabatan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas sebagai Gadik adalah :
- (1) Penugasan Tetap. Penugasan yang mengakibatkan perubahan jabatan, terdiri atas giliran penugasan jabatan (*Tour of Duty*) dan giliran daerah penugasan (*Tour of Area*). Dalam hal ini sebagai Gadik Fungsional dan Struktural.

(2) Penugasan Tidak Tetap. Penugasan yang bersifat sementara dan dibatasi waktunya serta tidak mengakibatkan perubahan dari jabatan yang dipangkunya. Dalam hal ini sebagai Gadik non organik.

5) Peraturan Kasad Nomor Perkasad/81/XII/2008 tanggal 12 Desember 2008 perihal Buku Petunjuk Pembinaan tentang Personel. Pada hakekatnya pembinaan prajurit dalam arti luas meliputi aspek pembinaan tenaga manusia dan sekaligus aspek pembinaan prajurit secara individu. Perkembangan lingkungan strategis menuntut penyesuaian kualitas dan kuantitas prajurit secara terus-menerus untuk dapat mengemban tugasnya dengan optimal.

b. Landasan Teori.

1) Konsep Inggris tentang Kompetensi dikemukakan oleh Kravetz (2004), bahwa kompetensi adalah sesuatu yang seseorang tunjukkan dalam kerja setiap hari. Fokusnya adalah pada perilaku di tempat kerja, bukan sifat-sifat kepribadian atau keterampilan dasar yang ada di luar tempat kerja ataupun di dalam tempat kerja. Kompetensi mencakup melakukan sesuatu, tidak hanya pengetahuan yang pasif. Seorang karyawan mungkin pandai, tetapi jika mereka tidak menerjemahkan kepandaianya ke dalam perilaku di tempat kerja yang efektif, maka kepandaianya tersebut tidak berguna. Jadi kompetensi tidak hanya mengetahui apa yang

harus dilakukan. Kalau kita baca literatur, maka belum ada definisi kompetensi yang disetujui secara universal, tergantung dari asal definisi itu dibuat, yaitu berdasarkan *policy* pemerintah, keinginan dunia kerja dan hasil riset.

2) Menurut W.B. Werther dan K. Davis dalam bukunya *personnel management and human resources* membahas tentang peran bagian kepegawaian (*personnel management*) dalam menangani sumber daya manusia. Mereka tidak membedakan antara *management of human resources* dan *personnel management*. Pada dasarnya manajemen personel itu ada untuk memperbaiki efektifitas sumber daya manusia dan organisasi. Jadi definisi tersebut menurut mereka ditinjau dari tujuan (*purpose*) atau untuk apa manajemen personel itu ada dalam organisasi. Tujuan dan sasaran manajemen personel menurut W.B. Werther dan K. Davis adalah sebagai berikut :

- a) Manajemen personel bertujuan untuk menyediakan organisasi dengan tenaga kerja yang efektif guna mencapai tujuan organisasi. Manajemen personel melakukan kegiatan dengan cara mendapatkan (memperoleh), mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, memelihara dan mempertahankan jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat.

b) Sedangkan sasaran yang dimaksud dalam manajemen personel adalah tolok ukur (*criteria*) atas dasar aktivitas yang harus dievaluasi antara lain :

(1) *Social Objective.* Secara kemasyarakatan bertanggung jawab pada kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat sambil memperkecil dampak negatif terhadap organisasi. Dengan kata lain penggunaan sumber daya organisasi untuk kepentingan atau untuk kemanfaatan masyarakat.

(2) *Organizational Objective.* Menyadari bahwa adanya manajemen personel untuk kepentingan keberhasilan organisasi. Dalam hal ini bukan untuk kepentingan masyarakat saja tetapi sebagai sarana untuk membantu dan yang paling penting dalam pencapaian keberhasilan organisasi itu sendiri.

(3) *Functional Objective.* Untuk memelihara (melangsungkan) sumbangsih manajemen personel pada tingkatan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan kata lain menyesuaikan kegiatan-kegiatan (kebijakan) program dan prosedur kepegawaian dengan kebutuhan organisasi.

(4) *Personnel Objective.* Membantu para pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan mereka secara perseorangan. Tujuan pribadi para pegawai harus

dipenuhi jika mereka akan dipelihara untuk dipertahankan bila tidak demikian prestasi kerja mereka menurun atau para pegawai mungkin akan keluar.

- 3) Menurut Namawi (1998;139). Perencanaan SDM dilingkungan organisasi non profit bidang pemerintahan dapat dilakukan dalam tiga bentuk sebagai berikut :
 - a) Perencanaan SDM jangka pendek, untuk mengisi kekosongan jabatan/pekerjaan yang diprioritaskan satu tahun mendatang. Pengertian diprioritaskan terutama dari kebutuhan pelaksanaan tugas pokok, yang akan terhambat (bukan terlambat) jika tidak segera diisi, yang berdampak pelayanan umum dalam bidang tertentu terhenti.
 - b) Perencanaan SDM jangka sedang, untuk mengisi prediksi kekosongan jabatan/pekerjaan antara 2 s.d 5 tahun mendatang. Realisasinya dimaksudkan untuk menyeimbangkan antara permintaan/kebutuhan (*demand*) dengan persediaan (*supply*) internal berdasarkan hasil analisis volume dan beban kerja (*work load analysis*) yang dapat diketahui melalui hasil audit SDM dan informasi hasil analisis pekerjaan akurat.
 - c) Perencanaan SDM jangka panjang untuk memperoleh calon pegawai/karyawan yang memiliki kemampuan potensial (*potensial ability*) besar dari sumber eksternal

dalam bidang kerja yang menjadi tugas pokok organisasi. Dengan memiliki kemampuan yang prima maka akan menjadi kekuatan dalam mengantisipasi tantangan memberikan pelayanan umum (*public service*) dan pelaksanaan pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat di masa depan, baik untuk jabatan struktural maupun fungsional.

8. Dasar Pemikiran. Penyesuaian organisasi yang dilakukan beberapa tahun ke depan sangat dimungkinkan akan berdampak terhadap Penataan Ulang Jabatan dan Kepangkatan dalam Organisasi TNI AD. Dengan pertimbangan beban tugas, bentuk organisasi serta kesetaraan antar instansi terkait dalam pelaksanaan tugas, maka perlu penyesuaian dari segi kepangkatan dan jabatan di beberapa Kotama TNI AD. Adapun penataan kepangkatan dan jabatan dalam organisasi TNI AD yang perlu dicermati antara lain :

- a. Belum adanya kesetaraan kepangkatan terutama jabatan di lembaga-lembaga fungsional dengan lembaga-lembaga operasional.
- b. Belum adanya kesetaraan jabatan dan pangkat dalam organisasi lembaga pendidikan di bawah Kodiklat TNI AD dengan lembaga pendidikan yang langsung di bawah SUAD.
- c. Perlunya penataan kepangkatan dan jabatan pada satuan fungsional yang langsung dibawah SUAD.

Dari pokok-pokok permasalahan tersebut, timbul pertanyaan apakah organisasi TNI AD memerlukan penyesuaian, hasil kajian terdahulu menyimpulkan bahwa Organisasi TNI AD perlu penyesuaian terutama pengeselonan badan-badan pembina fungsi, penataan kepangkatan dan pembentukan satuan baru sebagai Badan Pelaksana Pusat dalam rangka melaksanakan gelar kekuatan matra darat (sesuai tugas TNI AD yang diamanatkan di dalam UU Nomor 34 tahun 2004 tentang TNI). Guna merespon beberapa kemungkinan di atas, maka Seskoad perlu mengangkat kajian menyangkut pembinaan karier Pamen khususnya Gadik di Seskoad yang menurut beberapa pengamatan kurang sesuai dengan pola pembinaan karier yang telah digariskan, hal ini disebabkan oleh :

- a. Proses rekrutmen Gadik kurang selektif.
- b. Pembinaan karier Gadik kurang mendapat tempat dan perhatian dalam penempatan jabatan promosi berikutnya.
- c. Kompetensi Gadik Seskoad kurang diperhitungkan untuk promosi jabatan berikutnya khususnya di luar lemdik TNI AD.

BAB III

DATA DAN FAKTA

9. **Umum.** Pembinaan Gadik belum mendapatkan perhatian khususnya berkaitan dengan jenjang karier yang bersangkutan. Untuk meningkatkan pembinaan karier pada jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan pola pembinaan karier Pamen TNI AD, maka diperlukan beberapa data dan fakta yang berpengaruh terhadap pembinaan karier Gadik Seskoad.

10. **Penyediaan Gadik.** (Tmt. 1 Januari 2009 s.d. 30 Juni 2010). Sumber Gadik Seskoad (pejabat fungsional, pejabat struktural dan perwira penuntun) pada dasarnya sesuai Surat Keputusan Kasad, namun belum berpedoman pada ketentuan dan persyaratan yang berlaku sesuai dengan Skep Panglima TNI Nomor Skep/289/VIII/2005 tanggal 1 Agustus 2005 tentang Petunjuk Administrasi Pembinaan Gadik TNI.

a. **Berdasarkan Sumber Gadik.** (Tmt. 1 Januari 2009 s.d. 30 Juni 2010).

1) Gadik Fungsional.

a) Dosen Utama sesuai DSPP 18 orang.

(1) Berasal dari luar 4 orang (22,22%).

(2) Berasal dari Dosen Madya 12 orang (66,66%).

(3) Berasal dari Patun 7 orang (38,88%).

- (4) Yang tidak mengalami pergeseran (tetap) 8 orang.
- (5) Yang mutasi keluar 13 orang (72,22%).
- b) Dosen Madya sesuai DSPP 22 orang.
 - (1) Berasal dari luar 20 orang (90,90%).
 - (2) Berasal dari Dosen Muda 7 orang (31,81%).
 - (3) Yang tidak mengalami pergeseran (tetap) 2 orang.
 - (4) Yang mutasi keluar 7 orang (31,81%).
- c) Dosen Muda sesuai DSPP 18 orang.
 - (1) Berasal dari luar 19 orang (105,55%).
 - (2) Berasal dari Pabandya/Kabag Seskoad 1 orang (5,55%).
 - (3) Yang tidak mengalami pergeseran (tetap) 2 orang.
 - (4) Yang mutasi keluar 4 orang (22,22%).
- d) Data Gadik Fungsional berdasarkan sumber Gadik (Tmt. 1 Januari 2009 s.d. 30 Juni 2010).

No	Gadik Fungsional	DSPP	Dari Luar	Dari Patun	Dari Dosen Madya	Dari Dosen Muda	Dari Pabandya/Kabag	Tdk Alami Pergeseran	Mutasi Ke Luar	Ket
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Dosen Utama	18	4	7	12	-	-	8	13	
2	Dosen Madya	22	20	-	-	7	-	2	7	
3	Dosen Muda	18	19	-	-	-	1	2	4	

2) Gadik Struktural.

- a) Direktur sesuai DSPP 3 orang.
 - (1) Berasal dari luar : Nihil.
 - (2) Berasal dari Wadir 1 orang (33,33%).
 - (3) Berasal dari Kadep/Kabid 1 orang (33,33%).
 - (4) Yang tidak mengalami pergeseran (tetap) 1 orang.
- b) Wadir (3 orang) dan Kadep (9 orang).
 - (1) Wadir.
 - (a) Berasal dari luar : Nihil.
 - (b) Berasal dari Dosen Utama 2 orang (66,66%).

- (c) Yang tidak mengalami pergeseran (tetap) 1 orang.
- (2) Kadep.
 - (a) Berasal dari Kabid : Nihil.
 - (b) Berasal dari Dosen utama 5 orang (41,66 %).
 - (c) Yang tidak mengalami pergeseran (tetap) 9 orang.
 - (d) Yang mutasi keluar untuk Kadep 5 orang (41,66 %).
- c) Kabid 8 orang.
 - (1) Berasal dari Dosen Utama 2 orang (25%).
 - (2) Yang tidak mengalami pergeseran (tetap) 10 orang.
 - (3) Yang mutasi keluar 4 orang (50%).
- d) Pabandya sesuai DSPP 10 orang, nyata 7 Orang.
 - (1) Berasal dari luar 6 orang (85,71%).
 - (2) Yang tidak mengalami pergeseran (tetap) 5 orang.
 - (3) Yang mutasi keluar 4 orang (57,14%).
- e) Kabag sesuai DSPP 21 orang, nyata 18 orang.

- (1) Berasal dari luar 9 orang (50%).
(2) Yang tidak mengalami pergeseran (tetap) 14 orang.
(3) Yang mutasi keluar 5 orang (27,77%).
f) Data Gadik Struktural berdasarkan sumber Gadik (Tmt. 1 Januari 2009 s.d. 30 Juni 2010).

No	Gadik Struktural	DSPP	Dari Luar	Dari Wadir	Dari Kadep/ Kabid	Dari Dosen Utama	Tdk Alami Pergeseran	Mutasi Ke Luar	Ket
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Direktur	3	-	1	1	-	1	-	
2	Wadir	3	-	-	-	2	1	-	
3	Kadep	9	-	-	-	5	9	5	
4	Kabid	8	-	-	-	2	10	4	
5	Pabandya	10	6	-	-	-	5	4	
6	Kabag	21	9	-	-	-	14	5	

- 3) Perwira Penuntun 16 orang.
- Berasal dari luar 2 orang (12,5%).
 - Berasal dari Dosen Madya 6 orang (37,5%).
 - Berasal dari Dosen Muda 10 orang (62,5%).
 - Yang tidak mengalami pergeseran (tetap) 8 orang
 - Yang mutasi keluar 10 orang (62,5%).

f) Data Patun berdasarkan sumber Gadik (Tmt. 1 Januari 2009 s.d. 30 Juni 2010).

No	PATUN	DSPP	Dari Luar	Dari Dosen Madya	Dari Dosen Muda	Dari Pabandya/Kabag	Tdk Alami Pergeseran	Mutasi Ke Luar	Ket
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Patun	16	2	6	10	-	8	10	

b. Berdasarkan Kualifikasi Psikologi Gmil.

- 1) Gadik Fungsional. Sesuai DSPP Seskoad jumlah Gadik Fungsional berdasarkan pangkat dan golongan sebanyak 58 orang, nyata 53 orang, sedangkan yang berkualifikasi Psikologi Gmil sebanyak 22 orang (41,50% dari nyata) meliputi Dosen Utama 3 orang, Dosen Madya 10 orang dan Dosen Muda 9 orang.
- 2) Gadik Struktural. Sesuai DSPP Seskoad jumlah Gadik Struktural (Dir, Dankor, Sahli, Wadir, Kadep, Kabid dan Pabandya) yang memiliki kualifikasi Psikologi Gmil sebagai berikut :
 - a) Dir, Dankor, Sahli, Wadir, Kadep, Kabid sejumlah 13 orang (46,42% dari nyata), sesuai DSPP 28 orang, nyata 28 orang.

- b) Pabandya sejumlah 2 orang (28,57% dari nyata), sesuai DSPP 10 orang, nyata 7 orang.
- 3) Perwira Penuntun. Sesuai DSPP Seskoad jumlah Patun 16 orang, nyata 16 orang, sedangkan yang berkualifikasi Psikologi Gumiil sebanyak 4 orang (25% dari nyata).
- 4) Data Gadik Berdasar Kualifikasi Psikologi Gumiil.

No	Gadik	DSPP	Nyata	Berkualifikasi Psikologi Gumiil	Ket
1	2	3	4	5	6
1	Gadik Fungsional	58	53	22	41,50 %
2	Gadik Struktural Gol IV keatas	28	28	13	46,42 %
3	Gadik Struktural Gol V (Pabandya/Kabag)	10	7	2	28,57 %
4	Patun	16	16	4	25 %

11. Data Mutasi Gadik ke luar Seskoad. Data yang disajikan meliputi jumlah usulan mutasi Gadik untuk masa jabatan lebih dari 2 tahun di Seskoad (Tmt.1 Januari 2009 s.d. 30 Juni 2010).

a. **Gadik Fungsional.**

- 1) Dosen Utama.

- a) Diusulkan mutasi keluar 15 orang (83,33%) dari 18 orang.
 - b) Terealisasi 5 orang (33,33 %) dari 15 orang.
- 2) Dosen Madya.
- a) Diusulkan mutasi keluar 1 orang (4,54 %) dari 22 orang.
 - b) Terealisasi : Nihil.
- 3) Dosen Muda.
- a) Diusulkan mutasi keluar : Nihil.
 - b) Terealisasi : Nihil.
- b. **Gadik Struktural.**
- 1) Direktur/Dankor sejumlah 5 orang.
 - a) Diusulkan mutasi keluar 5 orang (100 %) dari 5 orang.
 - b) Terealisasi 3 orang (60 %) dari 5 orang.
 - 2) Staf Ahli sejumlah 3 orang.
 - a) Diusulkan mutasi keluar 2 orang (66,66 %) dari 3 orang.
 - b) Terealisasi : Nihil.
 - 3) Wadir dan Kadep sejumlah 12 orang.

- a) Diusulkan mutasi keluar 17 orang(141,66 %) dari 12 orang.
 - b) Terealisasi 5 orang (29,41 %) dari 12 orang.
 - 4) Kabid sejumlah 8 orang.
 - a) Diusulkan mutasi keluar 14 orang (175 %) dari 8 orang.
 - b) Terealisasi 1 orang (7,14 %) dari 8 orang.
 - 5) Pabandya/Kabag.
 - a) Tanggapan persetujuan mutasi keluar 12 orang (100%) dari 12 orang.
 - b) Terealisasi 11 orang (91,6 %) dari 12 orang.
- c. **Perwira Penuntun.**
- 1) Diusulkan mutasi keluar 6 orang (37,5 %) dari 16 orang.
 - 2) Terealisasi 2 orang (33,33 %) dari 6 orang.

12. Latar Belakang Pendidikan Gadik. Latar belakang pendidikan Gadik baik yang diperoleh melalui Dikbangum dan Dikbangspes serta kerjasama dengan berbagai perguruan tinggi lainnya dalam bentuk penataran, pendidikan spesialisasi atau kuliah di perguruan tinggi pada dasarnya bertujuan untuk membentuk atau mengembangkan serta meningkatkan kualitas Gadik dalam bidang kemampuan penguasaan ilmu pengetahuan/keguruan secara umum dan materi pelajaran tertentu secara khusus.

a. Pendidikan Militer (Dikbang Spes).

- 1) Gadik yang mempunyai kualifikasi GUMIL.
 - a) Gadik Fungsional : 22 orang (41,50%) dari 53 orang.
 - b) Gadik Struktural (Gol IV) : 13 orang (46,42%) dari 28 orang.
 - c) Perwira Penuntun : 4 orang (25%) dari 16 orang.
- 2) Gadik yang tidak berkualifikasi GUMIL.
 - a) Gadik Fungsional : 31 orang (58,49%) dari 53 orang.
 - b) Gadik Struktural (Gol IV) : 15 orang (53,57%) dari 28 orang.
 - c) Perwira Penuntun : 12 orang (75%) dari 16 orang.
- 3) Gadik yang pernah tugas di Lemdik.
 - a) Gadik Fungsional : 35 orang (66,03%) dari 53 orang.
 - b) Gadik Struktural (Gol IV) : 14 orang (50%) dari 28 orang.
 - c) Perwira Penuntun : 12 orang (75%) dari 16 orang.

b. Pendidikan Umum.

- 1) Strata-1.
 - a) Gadik Fungsional : 12 orang (22,64%) dari 53 orang.
 - b) Gadik Struktural : 5 orang (17,85 %) dari 28 orang.
 - c) Perwira Penuntun : 6 orang (37,5%) dari 16 orang.
- 2) Strata-2.

- a) Gadik Fungsional : 3 orang (5,66%) dari 53 orang.
 - b) Gadik Struktural : 4 orang (14,28%) dari 28 orang.
 - c) Perwira Penuntun : Nihil dari 16 orang.
- 3) Sedang mengikuti pendidikan S1.
- a) Gadik Fungsional : 19 orang (35,84%) dari 53 orang.
 - b) Gadik Struktural : 13 orang (46,42%) dari 28 orang.
 - c) Perwira Penuntun : 3 orang (18,75%) dari 16 orang.
- 4) Sedang mengikuti pendidikan S2 (Kerjasama Lemhanas & UGM).
- a) Gadik Fungsional : 2 orang (3,77%) dari 53 orang.
 - b) Gadik Struktural : Nihil dari 26 orang.
 - c) Perwira Penuntun : 1 orang (6,25%) dari 16 orang.

13. Lama Penugasan Gadik (Tmt. 1 Januari 2009 s.d. 30 Juni 2010). Masa penugasan dalam jabatan baik sebagai Gadik Fungsional, Struktural maupun Patun yang dihitung sejak pengangkatan sebagai Gadik sangat bervariasi antara 1 s.d 9 tahun. Mayoritas antara 2 s.d 6 tahun (Gadik Fungsional maupun Struktural), kecuali beberapa Gadik dengan masa penugasan dalam jabatan kurang dari 1 tahun karena mendapatkan promosi jabatan lebih tinggi itupun karena diminta oleh Kotama lain.

- a. **Lama Penugasan di Seskoad dan Jumlah Pergeseran Jabatan.**

- 1) Gadik Fungsional.
 - a) Dari 15 orang Gadik Fungsional, 2 orang mengalami 1 kali pergeseran jabatan dalam kurun waktu 2 tahun.
 - b) Dari 12 orang Gadik fungsional, 1 orang mengalami 1 kali pergeseran jabatan dalam kurun waktu 2 s.d 4 tahun.
 - c) 2 orang Gadik Fungsional, mengalami 2 kali pergeseran jabatan dalam kurun waktu 4 s.d 6 tahun.
 - d) 1 orang Gadik Fungsional tidak mengalami pergeseran jabatan dalam kurun waktu 6 tahun.
- 2) Gadik Struktural.
 - a) Dari 2 orang Gadik Struktural, mengalami 1 kali pergeseran jabatan dalam kurun waktu 1 s.d 2 tahun.
 - b) Dari 14 orang Gadik Struktural, 1 orang mengalami 1 kali pergeseran jabatan dalam kurun waktu 2 s.d 4 tahun.
 - c) Dari 8 orang Gadik Struktural, 2 orang mengalami 1 kali pergeseran jabatan dalam kurun waktu 4 s.d 6 tahun.
 - d) 2 orang tidak mengalami pergeseran jabatan dalam kurun waktu 6 tahun.
- 3) Perwira Penuntun.
 - a) Dari 6 orang Patun 1 orang mengalami 1 kali pergeseran jabatan dalam kurun waktu 1 s.d 2 tahun.
 - b) 6 orang Patun tidak mengalami pergeseran jabatan dalam kurun waktu 2 s.d 4 tahun.

c) 1 orang Patun tidak mengalami pergeseran jabatan dalam kurun waktu 4 s.d 6 tahun.

b. Penugasan Paling Singkat di Seskoad.

- 1) Gadik Fungsional. Dari 27 orang, 3 orang mengalami 1 kali pergeseran jabatan dalam kurun waktu kurang dari 1 tahun.
- 2) Gadik Struktural. Kurang dari satu tahun : Nihil.
- 3) Perwira Penuntun. Dari 3 orang Patun, 2 orang mengalami 1 kali pergeseran jabatan dalam kurun waktu kurang dari 1 tahun.

BAB IV

ANALISA

14. Umum. Untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang mampu menghasilkan keluaran/hasil didik yang memiliki sikap kejuangan, integritas dan profesionalisme tinggi diperlukan upaya penyelenggaraan pembinaan karier Gadik yang dilaksanakan secara terpadu, berlanjut dan terarah sejalan dengan pembinaan personel TNI AD secara keseluruhan/komprehensif. Penyelenggaraan pembinaan karier Gadik TNI sesuai dengan fakta yang ada adalah merujuk kepada Skep Panglima TNI Nomor Skep/289/VIII/2005 tanggal 1

Agustus 2005 tentang Petunjuk Administrasi Pembinaan Gadik TNI yang memuat daur pembinaan.

15. Penyediaan Gadik. (Tmt 1 januari 2009 s.d 30 Juni 2010). Untuk mewujudkan lembaga pendidikan Seskoad yang mampu menghasilkan keluaran hasil didik yang memiliki sikap kejuangan dan profesionalisme yang tinggi, penyelenggaraan penyediaan Gadik Seskoad baik Gadik Fungsional, Struktural maupun Patun dilaksanakan secara terencana sejalan dengan pembinaan organisasi melalui seleksi terhadap Pamen TNI AD yang memenuhi persyaratan sebagai Gadik serta memiliki motivasi, dedikasi, semangat juang, kepercayaan dan kebanggaan juga kemampuan yang tinggi dan dinilai potensial untuk ditugaskan dan dipercayakan sebagai Gadik dengan persyaratan standar yang memadai, disinilah letak pentingnya pembinaan karier Gadik Seskoad berbasis kompetensi, karena Gadik merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan berbasis kompetensi dan menghasilkan peserta didik yang memiliki kejuangan dan profesionalisme yang tinggi. Oleh karena itu hal penting yang perlu diperhatikan dalam rangka penyiapan Gadik di masa yang akan datang tidak lagi berdasarkan pada penunjukkan semata, tanpa melalui proses *talent scouting* terukur dan telah dikoordinasikan dengan satuan pengguna, sehingga diperoleh Gadik yang berkualitas dan siap dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik, sekaligus menghilangkan kesan yang bersangkutan merasa dibuang dan punya masalah. Penyiapan Gadik sebaiknya berasal dari

Pamen TNI AD yang telah menduduki jabatan golongan V/Mantap satu dan diarahkan untuk mengisi jabatan Dosen Muda (golongan V/Mantap dua), memiliki prestasi kerja baik dan lulus pendidikan urut rangking 1-10 pada pendidikan Sussarcab, Selapa atau Seskoad. Ditempuh dengan koordinasi yang intens dan bekerja sama antara Spersad dengan satuan pengguna dangan tujuan mendapatkan Gadik yang berkualitas dan mempunyai keunggulan ilmu, sehingga dapat mentransfer ilmu pengetahuannya kepada peserta didik dengan merujuk kepada Skep Panglima TNI Nomor Skep/289/VIII/2005 tanggal 1 Agustus 2005 tentang Petunjuk Administrasi Pembinaan Gadik TNI.

a. **Berdasarkan Sumber Gadik.** Sumber Gadik baik Fungsional, Struktural maupun Patun, seharusnya didasarkan atas suatu program kaderisasi yang terencana secara matang, komprehensif, konsisten dan berlanjut dengan memperhatikan persyaratan Gadik baik persyaratan umum maupun khusus. Oleh karena itu sumber Gadik seharusnya memperhatikan latar belakang pendidikan, pengalaman tugas maupun kualifikasi psikologi, sehingga memiliki motivasi dan semangat yang tinggi selama bertugas di lembaga pendidikan. Apabila hal ini dapat direalisasikan maka diharapkan dapat mendukung terhadap upaya pembinaan karier Gadik Seskoad dalam rangka jenjang jabatan berikutnya. Gadik Fungsional, Struktural maupun Patun yang berasal dari dalam maupun luar Seskoad harus mampu mentransfer ilmu pengetahuan dan keterampilan kepada peserta

didik. Sedangkan terhadap Gadik yang berasal dari luar Seskoad sebaiknya berasal dari Pamen TNI AD yang telah menduduki jabatan golongan V/Mantap satu dan diarahkan untuk mengisi jabatan Dosen Muda (golongan V/Mantap dua), selama berdinass memiliki prestasi kerja baik dan lulus pendidikan urut rangking 1-10 pada pendidikan Sussarcab, Selapa atau Seskoad dan pada periodesasi dua tahunan seyogyanya adalah lulusan dengan predikat Adimakayasa atau lulusan terbaik Seskoad hal ini penting untuk menghilangkan citra buruk Gadik yang masuk Seskoad dan sejalan dengan Moto Seskoad Terbaik, Terhormat dan Disegani dalam menghasilkan kualitas hasil didik (sebagai contoh Letkol Inf Soesilo Bambang Yudhoyono yang saat ini menjabat sebagai Presiden RI, lulusan AKMIL dengan predikat Adimakayasa tahun 1973 dan sebagai lulusan terbaik Seskoad/Suko KR-26 tahun 1989). Oleh sebab itu seyogyanya sumber Gadik tidak berdasarkan pada penunjukkan semata, tanpa proses *talent scouting* terukur, tetapi telah dikoordinasikan dengan satuan pengguna (kecuali yang berasal dari lemdik dan telah memiliki kualifikasi dan latar belakang pendidikan Susgumil), tujuannya untuk menghindari rutinitas yang didasarkan pada kebiasaan dari pada norma yang diwajibkan sesuai dengan peranan maupun tugas dan tanggung jawab sebagai Gadik. Guna menghindari keraguan dalam proses pembelajaran baik dikelas maupun di lapangan yang bisa berdampak pada kejemuhan dan moril rendah, pemberian kesempatan penugasan gadik yang berasal dari luar, terlebih

dahulu melalui proses reorientasi tugas dan pembekalan agar memiliki kemampuan sesuai dengan peranan dan persyaratan Gadik. Hal tersebut dilaksanakan dengan memperhatikan pengembangan pengetahuan, kemampuan, potensi dan pembinaan karier dalam rangka mendukung terwujudnya peningkatan dan berkembangnya potensi mutu peserta didik. Dengan demikian pembinaan karier Gadik harus didasarkan pada penilaian yang tepat terhadap pengetahuan, kecakapan dan keterampilan serta kemampuan berdasarkan tuntutan kualifikasi sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam penyelenggaraan proses pendidikan. Terhadap sumber Gadik yang berasal dari Seskoad sebaiknya berasal dari Dosen Muda, Dosen Madya atau Patun, dalam rangka mewujudkan lembaga pendidikan Seskoad agar mampu menghasilkan keluaran hasil didik yang memiliki sikap kejuungan dan profesionalisme yang tinggi, harus melalui seleksi dengan melaksanakan uji tampil untuk mengukur kemampuan, motivasi, dedikasi, semangat juang, kepercayaan dan kebanggaan dalam melaksanakan tugas sebagai Gadik. Penunjukkan Gadik terpilih didasarkan pada ketentuan dan memenuhi persyaratan sebagai Gadik sesuai Skep Panglima TNI Nomor Skep/289/VIII/2005 tanggal 1 Agustus 2005 tentang Petunjuk Administrasi Pembinaan Gadik TNI sehingga mendapatkan Gadik yang profesional dan berkualitas.

b. Berdasarkan Kualifikasi Psikologi GUMIL. Sebagai Gadik selain harus memiliki sifat keguruan, yang bersangkutan juga diharapkan memiliki kualifikasi psikologi GUMIL. Dari jumlah 94 Gadik Seskoad hanya ada 41 orang (43,61%) yang memiliki kualifikasi psikologi GUMIL, hal ini akan berpengaruh terhadap sikap, motivasi, dedikasi dan pelaksanaan tugas Gadik tersebut dalam proses belajar mengajar di kelas maupun di lapangan. Dengan memiliki kualifikasi psikologi GUMIL tentunya akan memberikan kemudahan dalam mendukung tugas dan tanggung jawabnya sebagai Gadik karena secara alamiah mempunyai jiwa pendidik dan kemauan yang tinggi untuk melakukan proses pembelajaran kepada orang lain, mengingat pada kenyataannya tidak semua orang pandai dan mampu mentransfer ilmunya kepada orang lain. Berkaitan dengan itu pada masa yang akan datang salah satu persyaratan perekrutan Gadik Seskoad sebaiknya memiliki kualifikasi psikologi GUMIL.

16. Berdasarkan Data Mutasi Gadik ke luar Seskoad.

a. Untuk Gadik Fungsional. Pada data yang tersaji di atas untuk Dosen Utama terealisasi 33,33%, hal ini menunjukkan untuk Dosen Utama, kesetaraan sesuai urut kepangkatan dan jabatan golongan IV/Promosi, yang tersalurkan melalui mutasi penugasan keluar Seskoad hanya 1/3 dari pengajuan pada jabatan golongan IV/Mantap (Danrindam dan Danrem). Ditinjau dari segi kesetaraan dan usul mutasi penugasan ke luar Seskoad, seyogyanya Dosen Utama dapat diusulkan dan mengisi ruang

jabatan di Kotama/Balakpus dengan kategori golongan IV/Mantap yang meliputi :

- 1) Kodiklat (Ir/Paban, Danpusdik, Danpuslatpur, Danpussimpur, Kalemjiantek).
- 2) Kodam (Irdam/Staf Ahli, Danrem, Danrindam).
- 3) Kostrad (Ir/Asisten).
- 4) Penerbad (Wadan/Ir/Ses/Danpusdik).
- 5) Puspomad (Ir/Ses/Dirbincab).
- 6) Pusterad (Ses/Dirbin/Danpusdikter).
- 7) Pusintelad (Wadan/Ses).
- 8) Pussenif (Ses/Dirbin/Danpusdikif).
- 9) Pussenkav (Wadanpus/Ses/Dirbinsen/Danpusdik).
- 10) Pussenarmed (Wadanpus/Ses/Dirbinsen/Danpusdik).
- 11) Pussenarhanud (Wadanpus/Ses/Dirbinsen/Danpusdik).
- 12) Dispenad (Ses).
- 13) Akmil (Dirbin/Danmentar).
- 14) Secapa AD (Wadan).
- 15) Ditkumad (Wadir/Dir PPS/Ses/Ka STHM/Kasubdit).
- 16) Ditkuad (Wadir/Ses/Ir/Kasubdit Bincab).
- 17) Disjasad (Ses).

- 18) Disbintalad (Ses/Pakorsahli).
- 19) Dispsiad (Ses/Kasubdis Selklas/Psisos/Litmat Insani).
- 20) Dislitbangad (Ses).
- 21) Disjarahad (Waka/Ses).
- 22) Disinfoaltahtad (Ses).
- 23) Ditziad/Ditpalad/Dithubad/Ditbekangad
(Wadir/Ir/Ses/Kasubdit Bincab).

Sedangkan bagi Dosen Madya pengusulan keluar tidak terealisasi baik untuk jabatan golongan IV/Promosi maupun jabatan golongan IV/Mantap sesuai dengan kesetaraan pangkat dan jabatan, hal ini mengindikasikan bahwa penyaluran Dosen Madya untuk mutasi penugasan keluar Seskoad cenderung stagnan, adapun salah satu penyebabnya adalah perpanjangan usia pensiun dan terbatasnya ruang jabatan yang tersedia, padahal jabatan Dosen Madya dikategorikan jabatan golongan IV/Promosi sebagai perwira profesional yang memenuhi persyaratan menempati jabatan pilihan di lingkungan TNI AD yang semestinya sangat dibutuhkan di Kotama-Kotama/Balakpus sebagai nara sumber di bidangnya dengan jabatan yang setara, antara lain :

- 1) Kodiklat (Kabag).
- 2) Kodam (Asisten/Kabalak/Karumkit Tk II/Danbrigif/Danmen).

- 3) Kostrad (Kabalak/Puskodal).
- 4) Kopassus (Asisten/Dan Group/Dansat 81).
- 5) Penerbad (Dirbin/Danlanumad).
- 6) Puspomad (Dirbin/Kasat Idik).
- 7) Pusintelad (Dirbin/Kabalak).
- 8) Pussenkav/Pussenarmed/Pussenarhanud (Dirbin).
- 9) Dispenad (Kasubdis).
- 10) Akmil (Kadep).
- 11) Secapa AD (Dirbin/Danmensis).
- 12) Ditkumad (Putua/Kasubdit/Katim Dosen).
- 13) Ditkuad (Kasubdit/Kakupus/Pa Ahli Gol IV).
- 14) Disjasad (Kasubdis).
- 15) Disbintalad (Kasubdis/Waka Koorsahli).
- 16) Dispsiad (Kasubdis).
- 17) Dislitbangad (Kalab/Kasubdis/Pa Ahli Gol IV).
- 18) Disjalahad (Kasubdis/Kabalaklis).
- 19) Disinfohahad (Kasubdis).
- 20) Ditziad (Kasubdis/Ka Lab/Kabalakada/Pa Ahli Gol IV/
Danmen Zikon).

- 21) Dithubad (Kasubdis/Kabengpushub/Pa Ahli Gol IV).
- 22) Ditpalad (Kasubdis/Kabengpuspal/Pa Ahli Gol IV).
- 23) Ditbekangad (Kasubdis/Kabengpusang/Kagupus/Pa Ahli Gol IV).

Terhadap Pengisian Dosen Madya atau Patun yang bersumber dari Dosen Muda sekitar 9,10%, hal ini merupakan indikasi pembinaan berjenjang dengan mengambil sumber dari internal sangat minim, kaderisasi tidak berjalan sesuai tahapan bertingkat dan berlanjut. Dari analisa di atas memberikan gambaran bahwa pembinaan karier internal di Seskoad masih mengalami hambatan karena kaderisasi tidak berjalan akibat mengabaikan kompetensi, hal ini dibuktikan dengan prosentase masukan personel dari luar lebih banyak dibandingkan dari dalam, hal tersebut juga mengakibatkan MDDP dan MDDJ Dosen Madya untuk menjadi Dosen Utama menjadi sangat panjang/lama. Manakala tidak segera tertata pada akhirnya para Gadik secara umum akan kehilangan motivasi.

b. **Gadik Struktural.** Mencermati dinamika jabatan Gadik Fungsional tidak berjalan maka berakibat kepada pembinaan karier Gadik Struktural tidak tersalurkan sesuai dengan urut kepangkatan dan jabatan Pamen Seskoad golongan IV/Mantap meliputi (Dirbin, Wadirbin, Kadep, Dankordos, Dankorsis) dan golongan IV/Promosi meliputi (Dosen, Staf Ahli, Kabid dan Patun). Disamping belum terpola secara baku, pada

kenyataannya terlihat untuk menjadi Kepala Departemen dapat dimungkinkan berasal dari Dosen Utama maupun dari Dosen Madya, sementara untuk menjadi Wakil Direktur atau Direktur dapat dimungkinkan berasal dari Dosen Madya, Dosen Utama maupun Kabid. Seharusnya penjenjangan jabatan struktural harus jelas dan terpola, bahwa untuk jabatan Kadep atau Wadir seyogyanya berasal dari Kabid dan jabatan Kabid merupakan kelanjutan dari Dosen Utama. Dengan demikian yang harus dipertimbangkan bahwa untuk menduduki jabatan Kadep atau Wadir akan lebih baik diambil dari Gadik Fungsional atau Struktural Seskoad bukan dari luar karena tuntutan kemampuan untuk menguasai penelitian dan pengkajian dimana kemampuan tersebut diperoleh/dimatangkan pada saat menjabat sebagai seorang Gadik.

c. Perwira Penuntun. Tuntutan kemampuan Perwira Penuntun sebaiknya telah berpengalaman mengajar minimal dua tahun, hal tersebut berarti bahwa baik Gadik Struktural maupun Fungsional harus memenuhi persyaratan sebagai Patun, selama ini yang berlangsung bahwa jabatan Patun sebagian berasal dari Pamen TNI AD di luar Seskoad yang berdasarkan pada penunjukkan semata, tanpa melalui proses *talent scouting* terukur melalui koordinasi dengan satuan pengguna, mengingat tugas Patun melaksanakan pembimbingan dan pengasuhan yang melekat pada Pasis secara menyeluruh, oleh sebab itu dibutuhkan

kedalaman penguasaan akademis khususnya dalam kesempatan memimpin diskusi sindikat. Berkaitan dengan itu pada masa yang akan datang salah satu persyaratan kaderisasi dan sumber Patun sebaiknya berasal dari Dosen Muda atau Dosen Madya dan telah berpengalaman mengajar minimal dua tahun dan memiliki kualifikasi psikologi Gumil.

d. Daftar Urut Kesetaraan Kepangkatan dan Jabatan Perwira Seskoad dengan Kotama/Balakpus Lain. (Terlampir).

e. Dari analisa di atas jelas menunjukkan akseptabilitas usulan mutasi keluar para Gadik Seskoad pada kenyataannya kurang mendapatkan respon yang baik dari institusi di luar Seskoad, sehingga menghambat dinamika pergeseran jabatan di lingkungan internal Seskoad. Implikasi dari hal tersebut menyebabkan masa penugasan para gadik di Seskoad menjadi lebih panjang yang rata-rata di atas empat tahun. Panjangnya masa penugasan Pamén/Gadik di lingkungan lemdik Seskoad kemudian ditambah dengan beban tugas yang diemban oleh seorang Gadik sehari-hari dalam lingkup akademis, sudah tentu akan menjadi suatu bekal dan masukan yang akan memperkaya wawasan pengetahuan dan keterampilan Gadik itu sendiri yang pada akhirnya membentuk suatu penguasaan dalam memberikan pelajaran, mengevaluasi proses belajar mengajar serta melakukan pengkajian strategis dimana hal ini akan sangat mendukung

program peningkatan kemampuan personel dalam mengemban tugas pokok Angkatan Darat.

f. Untuk memperoleh analisa yang lebih dalam disamping berdasarkan daur penugasan di atas perlu menjadi pertimbangan seperti tersebut di bawah :

- 1) Tinjauan dari Aspek Historis. Seskoad merupakan lembaga pendidikan pusat yang langsung di bawah KASAD, dimana menurut sejarahnya didirikan pada tahun 1957. Sampai dengan saat ini sudah banyak sekali produk-produk yang telah dihasilkan oleh Seskoad termasuk produk berskala nasional. Tidak kalah penting dari hal tersebut Seskoad juga merupakan sebuah lembaga pendidikan dilingkungan TNI AD tempat para Pamen menimba dan menambah ilmu, dari sini Seskoad telah menghasilkan para perwira sebagai pemimpin di lingkungan TNI dan TNI AD, bahkan menjadi pemimpin nasional di negara ini. Dari uraian tersebut semakin jelas bahwa Seskoad mempunyai peran dalam memecahkan beberapa permasalahan strategis baik dalam bidang perkembangan organisasi Angkatan Darat maupun pada skala nasional.
- 2) Ditinjau dari Kualifikasi Personel. Sebagai Gadik tentunya telah mengetahui kualifikasi psikologinya sehingga tiap individu dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya. Adapun kualifikasi lain yang dimiliki bersifat mendukung sehingga dapat memperlancar pelaksanaan tugas dan

sekaligus sebagai faktor pertimbangan dalam prediksi jabatan selanjutnya. Oleh sebab itu seorang Gadik hendaknya menyadari bahwa :

- a) Konsekuensi logis sebagai Gadik tentunya harus mau belajar dan mau mengetahui masalah yang sedang berkembang sehingga pengetahuan yang dimiliki semakin hari semakin luas dan semakin bertambah, pengetahuan ini tentunya tidak hanya tentang ilmu militer saja melainkan juga menyangkut ilmu politik dan sosial kemasyarakatan baik pada skala lokal di dalam negeri maupun pada tataran internasional.
 - b) Kemampuan dalam bidang keterampilan yang dimiliki oleh para Gadik tidaklah didapat seketika, akan tetapi diperoleh melalui proses yang cukup panjang dengan melakukan berbagai pembelajaran dan bimbingan serta konsultasi secara berlanjut sehingga menghasilkan Gadik yang profesional.
- 3) Ditinjau dari Aspek Pengembangan Pribadi.
- a) Seskoad memberikan kebebasan kepada perwiranya untuk melakukan dan mengembangkan bakat yang dimilikinya sehingga bisa berkreasi dan berinovasi sesuai uraian tugas yang diembannya. Pemberian kebebasan ini memberikan tanggung jawab kepada Gadik dengan harapan bahwa hasil kerja dapat merangsang kepuasan

sehingga setiap pekerjaan dilaksanakan secara maksimal dan pada akhirnya menghasilkan suatu prestasi yang diharapkan. Sikap apatis dan masa bodoh mungkin tidak akan pernah ditemui lagi di lingkungan Gadik yang telah diberi otonomi dalam melaksanakan tugasnya.

b) Tugas dan tanggung jawab sangat membutuhkan perhatian yang utuh dengan tidak meninggalkan rasa keingintahuan yang akan mengikis habis sikap apatis terhadap lingkungan atau terhadap hal-hal yang terjadi disekitarnya. Gadik yang ada tentunya harus mempunyai minat terhadap segala tugas yang dibebankan kepadanya atau keingintahuan yang besar terhadap lingkup tugasnya sehingga ia akan cenderung untuk mencari apa jawabannya melalui proses pembelajaran, hal tersebut sangat penting sebagai bekal untuk menstranfer ilmu kepada para peserta didik atau paling tidak sebagai bahan diskusi untuk pemecahan masalah yang sedang dihadapi.

17. Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan Gadik.

a. Pendidikan Militer.

1) Pendidikan Pengembangan Umum (Dikbangum). Gadik Seskoad minimal lulusan Seskoad atau setingkat (Seskoal, Seskoau dan Sesko setingkat di luar negeri). Dengan demikian agar dapat memelihara dan meningkatkan pengetahuan militer serta wawasan pengetahuannya perlu mendapatkan

prioritas sebagai pertimbangan mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi seperti Sesko TNI atau setingkat, Lemhannas atau setara yang dilaksanakan di dalam maupun di luar negeri. Mencermati yang terjadi selama ini bahwa calon dari Seskoad untuk mengikuti jenjang pendidikan berikutnya masih belum menjadikan prioritas utama, hal itu terlihat bahwa peserta pendidikan Sesko TNI dan Lemhannas masih didominasi oleh perwira yang berasal dari non lemdik. Sedangkan yang selalu mengikuti pendidikan Lemhannas diprioritaskan dari jabatan-jabatan seperti Danrem, Danrindam, Danmentar atau Paban di staf umum. Berkaitan dengan itu pada masa yang akan datang seyogyanya calon dari Seskoad (Lemdik) mendapatkan prioritas untuk mengikuti pendidikan Sesko TNI maupun Lemhanas sebagai pertimbangan untuk mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

2) Pendidikan Pengembangan Spesialisasi. Berdasarkan data yang ada, Gadik (Fungsional, Struktural dan Patun) yang pernah mengikuti pendidikan GUMIL : 13 orang dari 97 orang (13%), berarti masih sedikit Gadik yang berkualifikasi sebagai GUMIL, hal ini akan berpengaruh terhadap proses belajar mengajar. Oleh karena itu bagi Gadik yang belum pernah mengikuti SUSGUMIL diberikan prioritas untuk mengikuti SUSGUMIL di PUSDIK PENGMILUM. Mengingat kelas yang dibuka maksimal berpangkat Letkol, maka setiap Dosen Muda diberi

kesempatan untuk mengikuti Susgumil, selain menambah pengetahuan keguruan dan pendidikan juga mempunyai kredit poin bagi yang bersangkutan untuk pengusulan karier berikutnya/jabatan yang lebih tinggi sehingga motivasi dan dedikasi semakin baik. Disamping itu dapat juga diikutkan pendidikan di perguruan tinggi negeri dengan fakultas yang ada hubungannya dengan ilmu keguruan sehingga mereka mempunyai kualifikasi sebagai Gadik dan mampu mengajar peserta didik sesuai disiplin ilmu yang dimilikinya. Solusi lain adalah Seskoad membuat program yang dilaksanakan oleh Korps Dosen untuk mengadakan penataran Dosen yang dilaksanakan setiap akhir tahun sehingga diharapkan kemampuan para Dosen dapat meningkat dan mempunyai persepsi yang sama dalam proses belajar mengajar.

b. Pendidikan Umum.

- 1) Ilmu pengetahuan dan teknologi terus berkembang baik dalam bidang pengetahuan umum maupun militer. Seskoad sebagai lembaga pendidikan pengembangan umum tertinggi di lingkungan Angkatan Darat hendaknya senantiasa mengimbau kepada para Gadik agar termotivasi untuk mau meningkatkan strata/tingkat pendidikan umumnya menjadi minimal sarjana/S-1. Berdasarkan data yang ada jumlah Gadik

(Fungsional, Struktural dan Patun) adalah 97 orang, yang sudah mempunyai gelar sarjana/S-1 sejumlah 23 orang dan S-2 sejumlah 7 orang. Yang masih kuliah menempuh S-1 berjumlah 35 orang dan yang masih kuliah menempuh S-2 sejumlah 3 orang, sehingga jumlah Gadik yang memiliki strata sarjana S-1/S-2 adalah 68 orang atau 78%. Dengan melihat data ini menggambarkan bahwa minat untuk menambah ilmu pengetahuan pada strata pendidikan tinggi sangat besar di kalangan Gadik. Hal tersebut merupakan potensi bagi peningkatan kualitas SDM TNI AD.

- 2) Diharapkan dengan banyaknya Gadik yang memiliki tingkat pendidikan sarjana, akan dapat meningkatkan pengetahuan, wawasan dan teknik mengajarnya sehingga hasil didik akan lebih baik, untuk itu bagi Gadik yg masih belum memiliki strata pendidikan sarjana diimbau untuk kuliah dengan mengambil jurusan yang menunjang tugas yang bersangkutan sebagai Dosen. Sebaiknya untuk menunjang besarnya minat mengikuti pendidikan tinggi di kalangan Gadik perlu diwadahi dengan memberikan bea siswa bagi mereka yang berprestasi.
- 3) Dari motivasi dan kemauan untuk meningkatkan kualitas pengetahuan bagi Gadik perlu diapresiasi melalui rekomendasi, penambahan nilai kredit pada *talent scouting* sehingga mampu meningkatkan daya saing bagi Gadik,

termasuk dalam perhitungan nilai kredit untuk mendongkrak nilai tambah dalam pembinaan karier dan *talent scouting*.

4) Perhitungan Nilai Kredit ⁵. (Terlampir).

18. Tinjauan terhadap Masa Penugasan Gadik. Pemisahan Gadik merupakan tahap akhir dari rangkaian pembinaan karier Gadik itu sendiri. Pemisahan seorang Gadik tidak ditetapkan dengan surat keputusan khusus, melainkan berlaku dengan sendirinya setelah diterbitkan surat keputusan baru terhadap yang bersangkutan. Pemisahan Gadik dapat berupa keputusan pemindahan penugasan atau pemberhentian dari dinas aktif.

a. Lama Penugasan di Seskoad dan Jumlah Pergeseran Jabatan. Berdasarkan Skep Panglima TNI Nomor Skep/289/VIII/2005 tanggal 1 Agustus 2005 tentang Petunjuk Administrasi Pembinaan Gadik TNI yaitu lamanya penugasan Gadik Fungsional dan Struktural terhitung mulai tanggal sejak pengangkatan sampai dengan diberhentikan minimal 2 tahun dan pengecualian bila mendapat promosi jabatan yang lebih tinggi. Bagi Gadik yang telah bertugas lebih dari empat tahun, dengan mengacu kepada Skep Panglima TNI di atas perlu diprioritaskan untuk disalurkan guna mendapatkan jabatan di luar Seskoad karena manakala hal tersebut tidak menjadi prioritas akan mempengaruhi moril, motivasi dan kinerja Gadik secara keseluruhan.

⁵ Sublampiran B (Perhitungan Nilai Kredit) Lampiran Surat Keputusan Panglima TNI Nomor Skep/289 /VIII/2005 tanggal 1 Agustus 2005 tentang Jukmin Bin Gadik TNI, Jakarta, Mabes TNI, 2005, hal. 36.

b. Penugasan paling Singkat di Seskoad. Mencermati dan memperhatikan ketentuan dari Skep Panglima TNI Nomor Skep/289/VIII/2005 tanggal 1 Agustus 2005 tentang Petunjuk Administrasi Pembinaan Gadik TNI, mengandung multtafsir sehingga aktualisasinya terkesan tidak tegas dan bersifat elastis dan cenderung merugikan lembaga pendidikan dan Gadik itu sendiri, karena kurang mengikuti jangka waktu yang ditetapkan sehingga merusak sistem pembinaan karier Gadik. Kondisi ini akan berpengaruh pada mutu dan motivasi Gadik untuk mengembangkan karier ke jenjang berikutnya. Dengan mempertimbangkan faktor waktu minimal 2 tahun lamanya penugasan baru akan dapat diproses untuk mutasi, hal ini berarti tidak menjamin dalam menghitung kepastian lamanya penugasan dan cenderung menciptakan opini pembiaran nasib karier para Gadik. Dipertegas lagi dengan adanya istilah pengecualian masalah waktu akan melemahkan kekuatan hukumnya terhadap sistem pembinaan karier Gadik sehingga dapat diduga atau muncul persepsi bahwa bertugas di lembaga pendidikan kurang diperhatikan dan sepertinya tidak diperhitungkan dalam pembinaan kariernya. Disamping itu muncul pula persepsi terhadap rasa keadilan yang kurang menjadikan pertimbangan dalam menilai permasalahan pembinaan karier Gadik secara utuh, sehingga menciptakan opini bahwa jabatan Gadik adalah tempat rehabilitasi Pamen yang bermasalah atau memiliki kasus pelanggaran hukum dan harus dikenai sanksi. Dari beberapa persepsi di atas dapat dikatakan bahwa aturan tersebut tidak

konsisten untuk digunakan mendukung sistem pembinaan karier Gadik.

c. Dampak bagi Gadik yang Terlalu Lama Bertugas di Seskoad. Menyikapi penugasan di Seskoad dengan kurun waktu yang cukup lama, dimungkinkan akan timbul dampak negatif yang menimpa sejumlah Gadik terlebih lagi apabila tidak disikapi dengan kedewasaan dan emosional yang stabil. Dampak negatif yang timbul akibat pembinaan karier Gadik yang kurang proporsional adalah :

- 1) Mutu atau kualitas gadik menjadi rendah akibat dari kondisi mental dan kejuangan Gadik yang tidak stabil, kondisi mental sangat menentukan konsistensi emosi, sikap, tingkah laku, opini dan motivasi (ESTOM) seseorang, oleh sebab itu manakala ESTOM para Gadik berada pada kondisi yang kurang baik (rendah) maka sudah pasti akan mempengaruhi kinerja sebagai tenaga pendidik, salah satu indikatornya dapat terlihat pada tingkat penguasaan Gadik terhadap ilmu pengetahuan dan keterampilan serta kondisi kesegaran jasmani dan tingkat kesemaptaananya.
- 2) Pembinaan karier Gadik yang kurang proporsional dan cenderung stagnan mengakibatkan beberapa Gadik dengan terpaksa menjalani penugasan di lembaga pendidikan dalam rentang waktu yang cukup lama, secara faktual sangat nampak terjadi kesenjangan yang cukup jauh antara harapan dan kenyataan, ditambah lagi minimnya attensi terhadap masa depan karier Gadik yang bersangkutan, kondisi ini sangat

berpotensi terhadap munculnya gejala-gejala psikis yang kurang baik seperti munculnya rasa jemu dan malas yang berlebihan, menurunnya motivasi baik dalam pelaksanaan tugas sebagai tenaga pendidik maupun dalam upaya pengembangan kemampuan diri sendiri (*self-competency development*). Akumulasi dari gejala-gejala psikis yang kurang baik tersebut akan terefleksi pada *performance* Gadik menjadi kurang mantap dan menurunnya kepercayaan diri.

3) Dari beberapa dampak negatif yang telah diuraikan di atas maka dapat dipastikan bahwa kesemuanya akan bermuara pada rendahnya tingkat produktifitas kerja Gadik dan pada akhirnya akan menghasilkan keluaran/hasil didik dengan kualitas yang rendah pula. Hal ini akan bertolak belakang dengan Moto Seskoad sebagai lembaga pendidikan yang Terbaik, Terhormat dan Disegani.

BAB V

PENUTUP

19. Kesimpulan.

- a. Kedudukan Gadik Seskoad sangat strategis dan memegang peranan penting dalam mendidik dan menyiapkan calon

pimpinan TNI/TNI AD di masa depan, sesuai dengan motto Seskoad Terbaik, Terhormat dan Disegani. Oleh karena itu Gadik Seskoad harus berkualitas dan mempunyai keunggulan ilmu sesuai tuntutan kompetensi karena merupakan tolok ukur dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan operasional pendidikan dan kualitas keluaran hasil didik yang memiliki kejuangan dan profesionalisme yang tinggi.

- b. Minat Pamen TNI AD menjadi Gadik menurun (relatif berkurang) karena opini yang terbentuk bahwa lembaga pendidikan merupakan tempat rehabilitasi perwira yang bermasalah dan sulit bila diusulkan mutasi. Disisi lain akseptabilitas usulan mutasi penugasan Gadik ke luar Seskoad untuk jenjang jabatan berikutnya, pada kenyataannya belum seluruhnya mendapatkan respon dan terakomodir di Kotama/Balakpus lain, sehingga menghambat dinamika pergeseran jabatan di lingkungan internal Seskoad. Penyebarluasan tidak hanya karena faktor internal semata, tetapi juga karena faktor eksternal dimana mutasi jabatan secara umum mengalami stagnasi dan terbatasnya ruang jabatan sebagai akibat dari perpanjangan usia pensiun.
- c. Penyiapan (rekrutmen) Gadik Seskoad harus selektif dan cermat karena merupakan langkah penting, harus direncanakan secara terintegrasi, berkesinambungan dan memenuhi persyaratan umum maupun khusus sebagai Gadik, tidak berdasarkan pada penunjukkan semata, akan tetapi melalui *Fit*

and Proper Test dengan melibatkan Seskoad sebagai satuan pengguna. Gadik seharusnya bersumber dari Pamen TNI AD terpilih dan berkualitas, telah menduduki jabatan golongan V/Mantap dan diarahkan untuk mengisi jabatan Dosen Muda, memiliki latar belakang pendidikan umum minimal S-1, memiliki prestasi pendidikan militer dengan predikat ranking 1 s.d 10 (Adimakayasa AKMIL atau lulusan terbaik Seskoad), hal ini penting untuk menghilangkan opini yang terbentuk dan sejalan dengan motto Seskoad Terbaik, Terhormat dan Disegani.

d. Gadik Seskoad harus menjadi jabatan idola dan memiliki daya saing yang kompetitif serta memiliki kesetaraan sesuai urut kepangkatan dan jabatan untuk mengisi ruang jabatan di Kotama/Balakpus lain. Penataan jenjang pembinaan karier Gadik Seskoad pada masa mendatang perlu mendapat perhatian lebih mendalam, lebih terarah dan komprehensif yang bertumpu pada sistem penilaian yang didasarkan pada kompetensi yang dimiliki sehingga memberikan harapan. Untuk menunjang hal tersebut dibutuhkan pemberian stimulus melalui penataan pembinaan karier Gadik pada jenjang jabatan berikutnya melalui Perhitungan Nilai Kredit atas prestasi yang dicapai guna meningkatkan /mengangkat nilai *talent scouting* sesuai Lampiran Surat Keputusan Panglima TNI Nomor SKEP/289/VII/2005.

20. Rekomendasi.

a. Penyediaan dan Sumber Gadik baik Fungsional, Struktural maupun Patun seyogyanya berpedoman pada Surat Keputusan

Panglima TNI Nomor SKEP/289/VII/2005 tentang Petunjuk Administrasi Pembinaan Gadik TNI.

- 1) Pamen TNI AD yang diarahkan menjadi Gadik Seskoad seyogyanya berasal dari Pamen yang telah menduduki jabatan golongan V (setingkat Dandim) untuk mengisi jabatan Dosen Muda, diharapkan telah bergelar S-1/S-2 guna mengimbangi latar belakang pendidikan peserta didik (Pasis) yang bergelar S-1 pada masa yang akan datang dan dilaksanakan melalui uji kelayakan (*Fit and Proper Test*) dengan melibatkan Seskoad sebagai satuan pengguna.
 - 2) Terhadap Gadik Seskoad yang berasal dari Dosen Muda, Dosen Madya atau Patun, untuk promosi ke jenjang jabatan berikutnya dilaksanakan melalui seleksi uji tampil untuk mengukur kemampuan kompetensi sebagai Gadik.
- b. Terhadap Gadik Seskoad yang sedang mengikuti pendidikan di Perguruan Tinggi (S-1 dan S-2) sebagai upaya pengembangan kemampuan diri sendiri (*self-competency development*) dibidang ilmu keguruan diharapkan mendapatkan beasiswa, bagi Dosen Madya/Patun hendaknya mendapat kesempatan penugasan belajar di Sesko TNI atau UNHAN, sedangkan untuk Dosen Utama/Kabid/Kadep/Wadir mendapat kesempatan untuk melaksanakan tugas belajar di Lemhannas atau KSPS dengan ketentuan bahwa setelah penugasan belajar tersebut harus kembali mengajar di Seskoad.

- c. Dalam hal usul mutasi penugasan Gadik keluar Seskoad diprioritaskan kepada Gadik yang telah bertugas lebih dari empat tahun, seyogyanya disalurkan sesuai dengan daftar urut kesetaraan kepangkatan dan jabatan Gadik Seskoad dengan jabatan setingkat atau lebih tinggi di Kotama/Balakpus lain.
 - 1) Terhadap usul mutasi keluar diharapkan dapat mengisi ruang jabatan di Kotama/Balakpus pada golongan IV setingkat atau lebih tinggi, sesuai dengan daftar urut kesetaraan kepangkatan dan jabatan perwira Seskoad dengan Kotama/Balakpus lain. (Lampiran-2).
 - 2) Terhadap usul mutasi secara internal diharapkan mengikuti pola pembinaan karier yang bertahap dan bertingkat sesuai dengan tahapan jenjang jabatan di Seskoad yang tertuang pada daftar urut kesetaraan kepangkatan dan jabatan perwira Seskoad dengan Kotama/Balakpus lain. (Lampiran-2, kolom 3).
- d. Perhitungan Nilai Kredit untuk menambah nilai *talent scouting* atas prestasi kerja Gadik seyogyanya dapat dipedomani dan menjadi bagian dalam penyelenggaraan pembinaan karier Gadik Seskoad dalam rangka jenjang jabatan berikutnya sesuai Sub Lampiran-B, Lampiran Surat Keputusan Panglima TNI Nomor SKEP/289/VII/2005 tanggal 1 Agustus 2005 tentang Petunjuk Administrasi Pembinaan Gadik TNI.

Bandung, September 2010

Komandan Seskoad



Markus Kusnowo
Mayor Jenderal TNI