

Jabatan Fungsional TNI dan Doktrin Surremansi Sipil



TRIAntonio

Penerbitan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 37 Tahun 2019 tentang Jabatan Fungsional TNI telah memunculkan reaksi publik. Komunitas masyarakat sipil melihat kemunculan perpres ini berpotensi sebagai pintu masuk kembalinya era dwifungsi ABRI. Di sisi lain, pandangan dari tokoh maupun purnawirawan TNI juga melihat bahwa perpres sebagai bentuk akomodasi terhadap penataan sumber daya manusia terkait "surplus" perwira di tubuh TNI. Dalam konteks tersebut, pengisian jabatan fungsional oleh TNI diyakini tidak akan membawa prajurit TNI masuk dalam wilayah politik praktis. Perbedaan pendapat, persepsi, dan interpretasi tentang perpres tersebut masih berlangsung hingga kini.

Kekhawatiran Dwifungsi

Kekhawatiran sebagian masyarakat tentu bukan tanpa alasan. Memori kolektif telah mencatat bahwa berlangsungnya doktrin dwifungsi ABRI lebih dari 30 tahun justru membuat TNI tidak profesional. ABRI di kala itu selain memiliki peran pertahanan, juga memiliki peran-peran sipil yang strategis dan dominan. Posisi ABRI yang dominan pada akhirnya menjadialatkekuasaan (eksekutif) yang otoriter dan justru bertentangan dengan cita-cita demokrasi. Pascareformasi, melalui UU TNI Nomor 24 Tahun 2004, TNI kemudian dikembalikan pada posisi sebagai alat pertahanan negara yang profesional dan tidak boleh terlibat dalam politik praktis.

Terkait dengan penempatan TNI di instansi lain, Pasal 47 UU TNI memberikan batasan bahwa prajurit TNI hanya bisa menempati posisi di 10 instansi diluar TNI, yaitu Kementerian Koordinator Bidang Politik dan Keamanan, Kementerian Pertahanan, Sekretariat Militer Presiden, Badan Intelijen Negara, Lembaga Sandi Negara, Lembaga Ketahanan Nasional, Dewan Ketahanan Nasional, Badan Search and Rescue Nasional (Basarnas), Badan Narkotika Nasional, dan Mahkamah Agung. Dengan Perpres 37 Tahun 2019 ada kemungkinan bahwa penempatan/penggunaan TNI aktif dapat

diperluas tidak saja 10 instansi. Semua bergantung pada penetapan rumpun jabatan, penetapan jenis jabatan fungsional TNI dan formasi jabatan fungsional TNI yang diatur oleh Panglima TNI dengan persetujuan dan Kempenan RB serta Kemenkeu (Pasal 5 Perpres 37/2019).

Potensi Benturan Kepentingan dan Maladministrasi

Penempatan jabatan fungsional TNI pada kementerian/lembaga merupakan respons dari kondisi surplusnya perwira di tubuh TNI, namun perlu dicatat penempatan tersebut juga berpotensi menimbulkan problem. Dilihat dari aspek dengan isi (substansi), Perpres 37 Tahun 2019 memiliki poin dalam memberikan peluang secara hukum masuknya seorang prajurit TNI dalam jabatan fungsional pada kementerian/lembaga, baik di pusat maupun di daerah. Dalam pandangan doktrin supremasi sipil sebagaimana dianut dalam UU TNI, lembaga-lembaga kekuasaan sipil dan tidak berhubungan dengan fungsi pertahanan dikelola oleh dan dengan pendekatan sipil (nontentara). Doktrin supremasi sipil juga memberikan konsekuensi bahwa tentara hanya memiliki satu aktivitas politik, yaitu politik pertahanan negara. Dengan melihat isi (substansi) yang demikian, maka jangan sampai munculnya Perpres Nomor 37 Tahun 2019 justru bertentangan dengan UU TNI, yang secara tegas melarang semua prajurit TNI terlibat dalam politik praktis. Demikian, maka potensi tentara masuk pada politik praktis eksekutif (pemerintah) akan semakin besar. Dengan kata lain ada kemungkinan tentara akan kembali memainkan peran dalam lingkaran kekuasaan. Semogahalinihanya bentuk kekhawatiran dan tidak akan terjadi.

Dilihat dari aspek struktur, komposisi masuknya tenaga fungsional TNI pada kementerian/lembaga juga berisiko memunculkan benturan dengan aparatur sipil negara (ASN) yang sudah ada. Sistem karier pada struktur ASN tentu juga berbeda dengan militer. Mereka yang masuk pada jabatan fungsional dari kalangan militer baik operasional maupun pembinaan, mau tidak mau harus berdampak pada bergesernya sumber daya ASN yang telah ada, telah dididik, dan disiapkan untuk mengisi jabatan tersebut. Jika hal ini terjadi, maka efektivitas jalannya pemerintahan dan pem-

berian layanan masyarakat tentu menjadi terganggu. Selama ini masuknya tentara dalam jabatan fungsional di kementerian/lembaga tidak banyak menimbulkan persoalan karena selain hanya ditempatkan di 10 instansi sebagaimana UU TNI, yang bersangkutan harus sudah pensiun (purnawirawan) dari dinas militer. Dengan demikian, tidak



akan terjadi status dan peran ganda, tentara aktif dan pejabat fungsional sipil aktif.

Perpres Nomor 37 Tahun 2019 membuka peluang besar masuknya militer aktif dalam kementerian/lembaga sipil. Hal ini dapat menimbulkan problem karena satu orang ada pada dua lembaga tempat dia berada. Meskipun dalam perpres tersebut disebutkan secara tegas bahwa ia bertanggung jawab pada pimpinan organisasi/unit tempat ia bekerja, dan harus

melepaskan jabatan strukturalnya di satuan militer, namun hal tersebut tidak melengkapannya dari tugas fungsionalnya sebagai tentara. Artinya, yang bersangkutan adalah tentara aktif yang masih harus bertanggung jawab terhadap pimpinan militer di kesatuannya. Hal ini tentu akan berpotensi besar pada terjadinya konflik kepentingan (conflict of interest) yang melibatkan dirinya dengan kementerian/lembaga di satu sisi dan dengan satuan dinas militer di sisi yang lain. Jika keadaannya demikian, kemungkinan persoalan berikutnya adalah tentang bagaimana jika terjadi masalah/sengketa kepentingan antara ASN di kementerian/lembaga dengan pejabat fungsional TNI, siapa yang punya kewenangan menyelesaikannya? Kemungkinan hal ini akan menambah keruwetan dalam tata dan sistem pemerintahan. Keruwetan struktur inilah yang diharapkan tidak terjadi. Oleh sebab itu, perlu dipikirkan lebih lanjut tentang pilihan kebijakan dapat meminimalkan disharmonisasi antara militer dan ASN serta menjadi titik temu kepentingan antara militer dan kementerian/lembaga.

Secara kultur (budaya), kondisi institusional maupun personal antara militer dan sipil tentulah berbeda. Perbedaan tersebut menjadi hal yang tidak mudah untuk disandingkan. Kita semua patut khawatir jika tentara menjabat atau masuk dalam kementerian/lembaga sipil, kultur yang berkembang justru mengarah pada budaya militer dalam pengertian dominan dan otoriter. Hal ini tentu akan menjadi problem di tengah semangat dan komitmen pelayanan publik yang responsif serta partisipatif. Dalam konteks tersebut, ASN secara personal merupakan subjek perwakilan negara (pemerintah) yang ditugasi untuk memberikan layanan (service) sebaik-baiknya kepada masyarakat. Sebagai tentara, apalagi perwira, beradaptasi dalam budaya pelayanan yang demikian bisa jadi bukan hal yang mudah, apalagi dengan pangkat kolonel, bahkan jenderal. Hal ini tentu akan memicu terjadi maladministrasi layanan publik yang berdampak pada tidak terpeenuhnyastandarlayanan publik. Tiga problem baik substansi, struktur, maupun kultur (budaya) yang melingkupi terbitnya Perpres 37 Tahun 2019 hendaknya dapat menjadi perhatian bagi pemangku kepentingan. Tentu tidak dipungkiri bahwa TNI memiliki peran penting dan strategis, namun perlu diingat bahwa di dalam negara hukum yang demokratis dengan menganut prinsip supremasi sipil, maka tugas dan fungsi tentara adalah dalam konteks politik pertahanan negara. Jika kapasitas seorang TNI akan di dayagunakan untuk kepentingan sipil yang lebih luas, maka idealnya harus lepas dari dinas militer (purnawirawan) atau sebaliknya, dibuat ketentuan khusus yang membatasi rumpun jabatan fungsional TNI pada kementerian/lembaga.

TAJUK Inovasi dan Kepemimpinan

Pengumuman Indeks Inovasi Global (GI) 2019 versi Organisasi Kekayaan Intelektual Dunia (WIPO) mengisyaratkan Indonesia harus bekerja lebih keras untuk memacu inovasi. Indonesia berada di urutan ke-85 dari 129 negara yang disurvei. Ini bukan peringkat yang cukup bagus. Apalagi jika dibandingkan dengan negara-negara di Asia Tenggara seperti Singapura yang menempati peringkat kedelapan secara global, diikuti Malaysia (35), Vietnam (42), dan Thailand (43). Filipina bahkan berhasil meloncat 19 tingkat ke posisi 54.

Saat ini kata inovasi dan disrupsi semakin sering terdengar di telinga kita karena cepatnya perubahan. Evolusi teknologi informasi atau digitalisasi ini merasuk ke semua aspek dari organisasi. Bahkan telah mengubah pasar (eksternal organisasi) karena digitalisasi juga mengubah tatanan sosial. Kecepatan perubahan inilah yang membuat disrupsi juga berjalan begitu cepat dan inovasi sebagai jawaban disrupsi dituntut lebih cepat. Disrupsi memunculkan inovasi dan inovasi melahirkan disrupsi.

Dengan inovasi sebuah organisasi akan mampu berkompetisi atau bertahan di tengah tantangan saat ini. Dan, telah banyak pelajaran dan praktik inovasi. Bahkan contoh kasus pun telah tersebar luas. Contoh kesuksesan organisasi atau keagalannya pun bisa dengan mudah diakses. Davila, Epstein, dan Shelton dalam Profit-Making Innovation (2009) menyebutkan inovasi sebagai perubahan dan per-alatan penting bagi setiap CEO (pemimpin). Di dalam buku tersebut bahkan disebutkan organisasi harus menggunakan kepemimpinan yang kuat pada strategi inovasi. Selain itu, keputusan portofolio disebut sebagai faktor pertama dalam tujuh aturan inovasi. Dalam penjabarannya diperlukan arahan yang jelas dari puncak organisasi akan meresap ke seluruh jajaran organisasi untuk memotivasi, mendukung, dan menghargai semua kegiatan yang mendorong orng berinovasi maupun inovasi sendiri. Artinya, peran pemimpin sangat penting dalam melakukan inovasi. Jika tidak disebut bahwa inovasi adalah suatu strategi perubahan (change), John P Kotter, seorang pakar perubahan organisasi, juga menyebut bahwa betapa pentingnya pemimpin dalam perubahan organisasi. Berjalan dan tidaknya sebuah inovasi atau perubahan akan ditentukan dari kemauan dan kemampuan dari pemimpinnya.

Dalam tujuh aturan inovasi dari Davila juga sangat jelas bahwa kepemimpinan menjadi faktor yang penting. Bagaimana pemimpin harus menjadikan ini sebagai mental bisnis, menentukan apakah akan menggunakan play to win (PTW) atau plat not to lose (PNTL), mengimbangkan kreativitas, menghilangkan penghalang, membangun jaringan, hingga mengukur keberhasilan inovasi ini. Sayang ketika pemimpin berinteraksi kepada anggota organisasi harus inovatif, justru aturan-aturan inovasi tersebut dilakukan oleh seorang pemimpin. Terlalu banyak berinovasi juga tidak baik bagi organisasi. Kurang berinovasi juga berbahaya. Pilihan PWT atau PNTL juga menjadi pertimbangan karena tidak bisa menggunakan keduanya.

Ketika disrupsi datang begitu cepat tentu membutuhkan strategi inovasi yang tepat. Satu faktor penting dalam inovasi adalah kepemimpinan, bukan kreativitas. Jadi, ketika kepemimpinan tidak aware dengan tantangan eksternal dan internal, maka strategi inovasi tidak akan berjalan maksimal.

PT. MNC INVESTAMA TBK & ENTITAS ANAK LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASIAN
LAPORAN POSISI KEUANGAN KONSOLIDASIAN
30 JUNI 2019 DAN 31 DESEMBER 2018
(Diambil dari Jurnal Rujukan, kecuali dinyatakan lain)

PENGUMUMAN
Direksi PT KEBAYORAN PARAMA PROPERTINDO, berkedudukan di Jakarta Selatan, dengan ini mengumumkan bahwa berdasarkan akta Berita Acara Rapat Perseroan tertanggal 29 (dua puluh sembilan) Juli 2019 (dua ribu sembilan belas) nomor 329, yang oleh Yulia, Sarjana Hukum, notaris di Jakarta, telah dilakukan Konversi atas hutang Perseroan kepada PT MANDIRI SEJAHTERA HUTAMA sebesar Rp. 37.138.500.000,- (tiga puluh tujuh milyar seratus tiga puluh delapan juta lima ratus ribu rupiah) menjadi setoran saham dalam Perseroan.

KORANSINDO
Pemimpin Umum: Harry Tanosoedibjo
Wakil Pemimpin Umum/Pemimpin Perusahaan: Sunuri Alfaraq
Wakil Pemimpin Redaksi: Dwi Sasongko, Hanna Farhana Fauzie
Redaktur Pelaksana: Alex Aji Saputra, Abdul Hakim
Wakil Redaktur Pelaksana: Army Dian Kurniawan, Yanto Kusdiantono, Anton Chrisbiyanto, Hatim Warabi

Redaktur Bahasa: Jaelani Ali Muhammad
Head of Socmed: Chamad Hojin
Head of Multimedia: Arie Yudhistira
Koordinator Fotografer: Astra Bonardo
Wakil Koordinator Fotografer: Hasiholhan Siahaan
Fotografer: Eko Purwanto, Yulianto, Adam Erlangga, Yoni Fari, Ramadhan Adiputra, Ali Masduki
Redaktur Pelaksana Artistik: Wisnu Handoko
Manajer Artistik: I Mashyudi
Wakil Manajer Artistik: Win Cahyono, Edy Kusnadi

Kavling FC Rp. 29.750.000/mmk
Posisi Khusus
Lidah Rp. 200.000/mmk
Layanan Langganan: (021) 3911518, Fax: (021) 3929758
Iklan Display: (021) 3915634, Fax: (021) 3927721
Iklan Baris/Kolom, Divisi Sirkulasi dan Distribusi: Gedung SINDO Jalan Wahid Hasyim No. 38, Jakarta 10340
E-mail: redaksi@koran-sindo.com, cs@koran-sindo.com