



WiRA

MEDIA INFORMASI KEMENTERIAN PERTAHANAN

UPAYA MENYELESAIKAN MASALAH KELEBIHAN PATI DAN KOLONEL SECARA MENYELURUH DAN PERMANEN



MEMPERKUAT SINERGISAS
KESEHATAN NASIONAL MELALUI
PENINGKATAN PROFESIONALISME
SUMBER DAYA KESEHATAN
KEMHAN DAN TNI GUNA
MENDUKUNG PERTAHANAN
NEGARA

SINERGISAS TNI, POLRI
DAN BIN

STRATEGI IMPLEMENTASI
BELA NEGARA DALAM
UPAYA MENINGKATKAN
KETAHANAN IDEOLOGI
BANGSA







DEWAN REDAKSI

Pelindung/Penasihat:

Menteri Pertahanan
Jenderal (Purn.) TNI Ryamizard Ryacudu

Sekjen Kemhan
Marsdyo TNI Hadiyan Sumintaatmadja

Pemimpin Umum:

Kapuskom Publik Kemhan
Brigjen TNI Totok Sugiharto, S. Sos

Pemimpin Redaksi:

Kabid Kermainfo Puskompublik
Kolonel Inf. Drs. Silvester Albert Tumbol, M.A.

Redaksi:

M. Adi WIbowo , M.Si.
Lettu Cku Lindu Baliyanto

Desain Grafis:

Imam Rosyadi
Mandiri Triyadi

Foto:

Fotografer Puskom Publik Kemhan

Sirkulasi:

Nadia Maretti, S.Kom, M.M.
Anaria Cholia, S.Sos

Diterbitkan oleh:
Puskom Publik Kemhan
Jl. Medan Merdeka Barat 13-14, Jakarta
Telp. 021-3829151

Serambi Redaksi

Para pembaca yang budiman,

Dalam Wira Edisi kedua bulan Maret-April 2018, tim redaksi mengetengahkan beberapa tulisan menarik diantaranya Upaya Menyelesaikan Masalah Kelebihan Pati dan Kolonel Secara Menyeluruh dan Permanen; Strategi Implementasi Bela Negara dalam Upaya Meningkatkan Ketahanan Ideologi Bangsa; dan Sinergitas TNI, Polri dan BIN; Memperkuat Sinergitas Kesehatan Nasional Melalui Peningkatan Profesionalisme Sumber Daya Kesehatan Kemhan Dan TNI Guna Mendukung Pertahanan Negara. Disamping itu ada beberapa berita kegiatan pimpinan Kemhan.

Untuk memperkaya artikel majalah WIRA ini, kami senantiasa mengharapkan partisipasi pembaca untuk mengirimkan tulisan, baik berupa artikel, opini, informasi, tanggapan ataupun kritik dan saran, melalui email redaksi.wira@kemhan.go.id. Majalah WIRA juga dapat diakses dalam jaringan *online* di laman www.kemhan.go.id.

Daftar Isi

ARTIKEL

6

UPAYA MENYELESAIKAN MASALAH KELEBIHAN PATI DAN KOLONEL SECARA MENYELURUH DAN PERMANEN

Kelebihan 141 Pati dan 790 Kolonel di seluruh jajaran TNI pada akhir tahun 2017 tidak terjadi dalam waktu singkat. Masalah tersebut terjadi dalam waktu relatif lama, yang pada hakekatnya merupakan akumulasi dari persoalan kebijakan pembinaan kekuatan TNI yang tidak terselesaikan pada masa lalu.

15

STRATEGI IMPLEMENTASI BELA NEGARA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KETAHANAN IDEOLOGI BANGSA

Salah satu upaya untuk menumbuhkan rasa nasionalisme dan juga mencegah dampak negatif globalisasi pada pemuda Indonesia adalah perlu ditanamkan kesadaran bela negara dalam diri para pemuda. Banyak masyarakat awam yang beranggapan bahwa konsep dan pelaksanaan bela negara hanya diperuntukkan untuk tentara/militer saja.

21

SINERGITAS TNI, POLRI DAN BIN

Dalam menghadapi ancaman terorisme dan penyalahgunaan narkoba, psikotropika dan zat adiktif (Napza) yang semakin masif terjadi saat ini, menunjukkan indikasi perlu penanganan intensif secara simultan dan bersinergi yang melibatkan semua aktor keamanan dan instansi kementerian terkait.

25

MEMPERKUAT SINERGISAS KESEHATAN NASIONAL MELALUI PENINGKATAN PROFESIONALISME SUMBER DAYA KESEHATAN KEMHAN DAN TNI GUNA MENDUKUNG PERTAHANAN NEGARA

Orang melakukan apa saja untuk menjaga kesehatan bagi dirinya sendiri. Bagaimana halnya jika masalah kesehatan pada skala nasional. Apakah hanya merupakan tanggung jawab perorangan, sekelompok atau pemerintah.



BERITA PERTAHANAN

29 24 UNIT PESAWAT F-16 C/D BLOCK 52 ID RESMI PERKUAT TNI AU

31 PERESMIAN SARANA DAN PROTOTIPE NITROGLISERIN BUKTI MENUJU KEMANDIRIAN ALUTSISTA

33 RI - AUSTRALIA BAHAS KEAMANAN MARITIM DALAM ASEAN-AUSTRALIA SPECIAL SUMMIT 2018

35 MENHAN LANTIK ENAM PEJABAT ESELON I KEMHAN

36 KEMHAN DAN BPJS KESEHATAN SEPAKAT PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMINAN KESEHATAN



UPAYA MENYELESAIKAN MASALAH KELEBIHAN PATI DAN KOLONEL SECARA MENYELURUH DAN PERMANEN

Oleh:

Brigjen TNI Sisriadi

Sekretaris Ditjen Kuathan Kemhan

Pendahuluan

Dalam satu acara di Gedung AH Nasution Kemhan, Jalan Medan Merdeka Barat, terjadi diskusi menarik dalam sekelompok Kolonel. Salah satu dari mereka menyampaikan satu kelakar yang menurut hemat penulis patut dicermati. Menurut Perwira tersebut, karir Kolonel dan Perwira Tinggi (Pati) ibarat bermain "ular tangga", kalau nasib tidak mujur, karier seorang Kolonel dan Pati bisa berakhir di "lantai delapan". Ujaran Perwira tersebut sangat relevan

dengan terjadinya kelebihan Pati dan Kolonel di jajaran TNI dan Angkatan.

Sebenarnya masalah kelebihan Pati dan Kolonel bukan hal baru. "Bibit" masalah tersebut sudah ada sejak 13 tahun yang lalu, yaitu sejak diberlakukannya Undang Undang RI nomor 34 tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia. Pertanyaannya adalah, apakah para pimpinan TNI dan pemangku kepentingan pembinaan personel TNI menganggap kelebihan Pati dan Kolonel sebagai masalah atau tidak.

Di lingkungan TNI AD, masalah ini sebenarnya sudah terdeteksi dini. Pada Rakernispers TNI tahun 2007, di depan komunitas personalia TNI, Aspers Kasad menyampaikan sebuah prediksi tentang akan terjadinya kelebihan Pati dan Kolonel mulai dari tahun 2009 dan tahun-tahun berikutnya. Pada saat itu Aspers Kasad juga menyampaikan bahwa kelebihan Pati dan Kolonel kemungkinan juga akan terjadi di jajaran TNI AL dan TNI AU, karena bersumber dari persoalan yang sama.

Dari paparan Aspers Panglima TNI pada Rapim TNI 2017, kita tahu bahwa saat itu ada kelebihan Pati di jajaran TNI sejumlah 141

orang (22,2% DSPP), yang meliputi 63 orang Pati TNI AD, 45 orang Pati TNI AL dan 37 orang TNI AU. Sedangkan untuk kelompok Kolonel, TNI kelebihan 790 orang (22,6% DSPP) yang meliputi 469 orang Kolonel TNI AD, 214 orang Kolonel TNI AL dan 140 orang Kolonel TNI AU.

Masalah tersebut bukan hanya berpengaruh terhadap personel secara individu saja, tetapi juga berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap sistem pembinaan satuan TNI secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu dilakukan langkah-langkah menyeluruh agar permasalahan tersebut tidak berakibat lebih buruk lagi terhadap pembinaan kemampuan TNI yang dituntut untuk lebih profesional dalam menghadapi tantangan tugas yang semakin berat dan kompleks.

Tulisan ini mencoba mengurai permasalahan kelebihan Pati dan Kolonel TNI, menganalisis sebab-sebab terjadinya serta saran-saran penyelesaian terhadap permasalahan tersebut. Tujuannya adalah untuk memberikan masukan

kepada Pimpinan TNI dan Angkatan serta pembuat kebijakan di tingkat Kementerian Pertahanan dalam rangka mencari solusi menyeluruh dan permanen terhadap masalah pembinaan kekuatan Perwira, khususnya masalah kelebihan Kolonel dan Pati di jajaran TNI.

Permasalahan Kekuatan Personel Perwira TNI

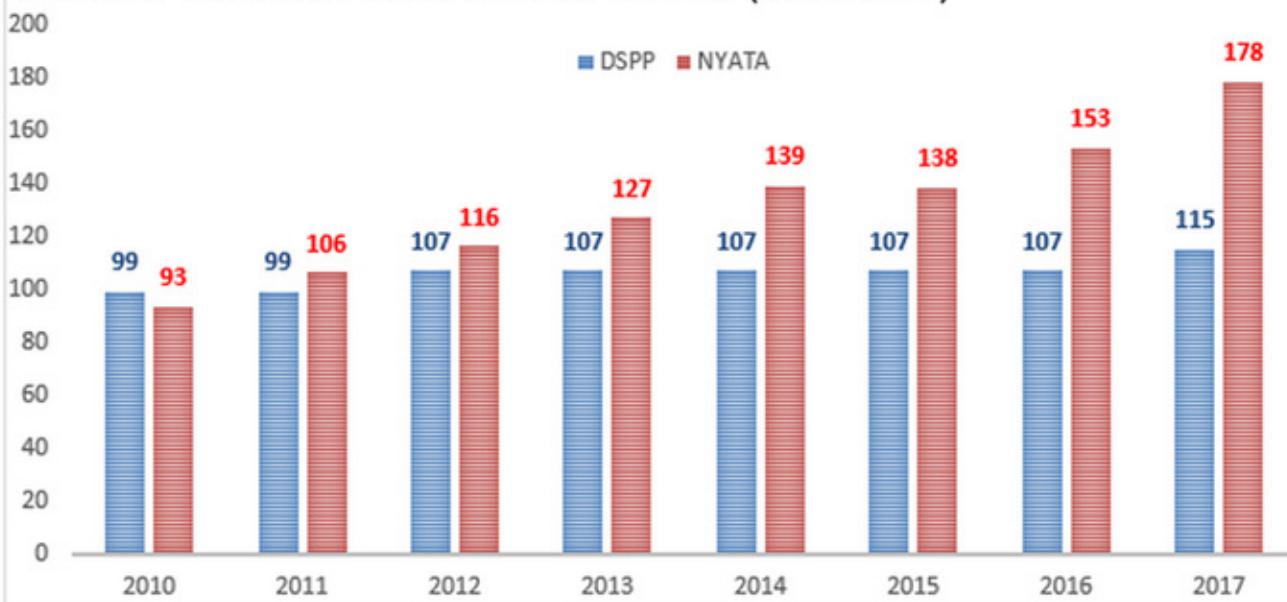
Kelebihan 141 Pati dan 790 Kolonel di seluruh jajaran TNI pada akhir tahun 2017 tidak terjadi dalam waktu singkat. Masalah tersebut terjadi dalam waktu relatif lama, yang pada hakikatnya merupakan akumulasi dari persoalan kebijakan pembinaan kekuatan TNI yang tidak terselesaikan pada masa lalu. Sebagai contoh, di jajaran TNI AD, kelebihan Pati dan Kolonel terus berlangsung sejak 2011 sampai saat ini. Proses terjadinya kelebihan Pati dapat dilihat pada Grafik-1.

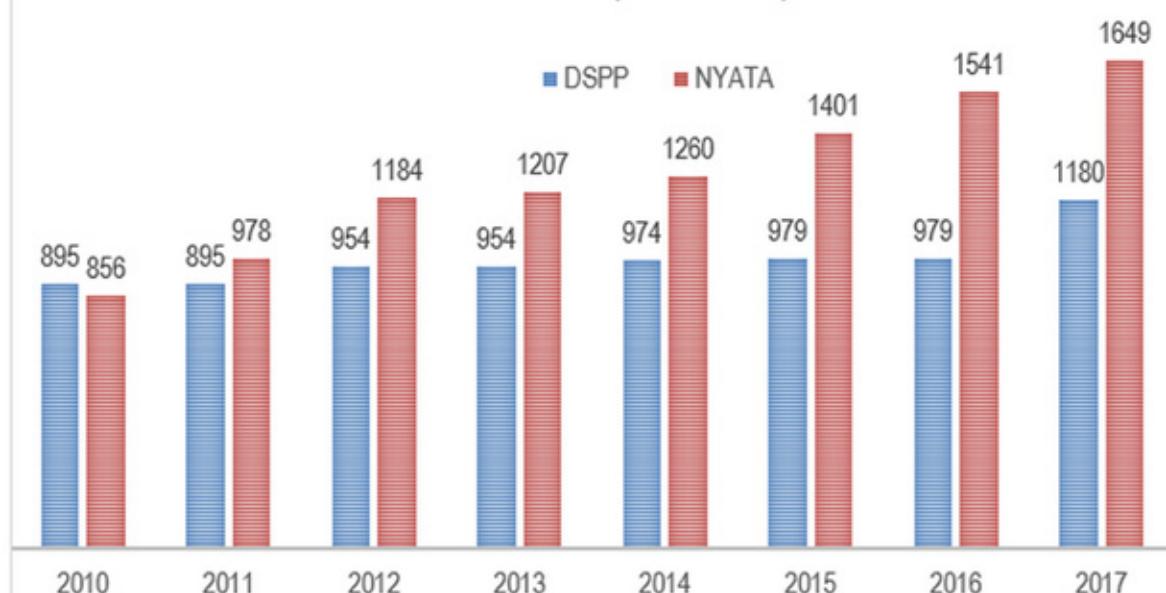
Pada tahun 2011 terjadi kelebihan Pati sejumlah 7 orang, tahun 2012 sejumlah 9 orang, tahun 2013 sejumlah 20 orang, 2014 sejumlah 32 orang, 2015

sejumlah 31 orang, tahun 2016 sejumlah 46 orang, dan pada tahun 2017 sejumlah 63 orang. Dari grafik tersebut terlihat bahwa jumlah Pati terus mengalami kenaikan dengan laju yang semakin cepat dari tahun 2011 sampai tahun 2017. Dari grafik tersebut juga terlihat adanya upaya untuk mengurangi gap antara jumlah Pati yang ada dan DSPP dengan cara menambah ruang jabatan Pati dalam DSPP pada tahun 2012 dan 2017.

Peningkatan kelebihan personel secara progresif juga terjadi pada golongan Kolonel seperti ditunjukkan pada Grafik-2. Pada tahun 2011 terdapat kelebihan kolonel sejumlah 83 orang, tahun 2012 sejumlah 230 orang, tahun 2013 sejumlah 253 orang, tahun 2014 sejumlah 286 orang, tahun 2015 sejumlah 422 orang, tahun 2016 sejumlah 562 orang dan tahun 2017 sejumlah 468 orang. Mabesad juga berupaya mengurangi gap antara jumlah Kolonel yang ada dan DSPP dengan cara menambah ruang jabatan Kolonel dalam DSPP pada tahun 2012, 2015 dan 2017

Grafik-1: Kekuatan Personel Pati TNI AD (2010-2017)



Grafik 2: Kekuatan Personel Kolonel (2010-2017)

Pertanyaannya adalah, apakah upaya tersebut berhasil memecahkan masalah kelebihan Pati dan Kolonel saat ini? Ternyata upaya tersebut tidak membawa hasil. Jumlah Pati dan Kolonel terus bertambah dengan laju yang cepat paska perubahan DSPP. Hal ini terjadi karena upaya pemecahan masalah yang dilakukan oleh TNI AD tidak pada pokok persoalannya, tetapi pada dampak yang ditimbulkannya. Ibarat dokter yang memberikan pengobatan untuk mengurangi rasa sakit pasien saja, tetapi tidak menghilangkan penyakitnya.

Faktor yang Berpengaruh terhadap Pertumbuhan Kolonel dan Pati

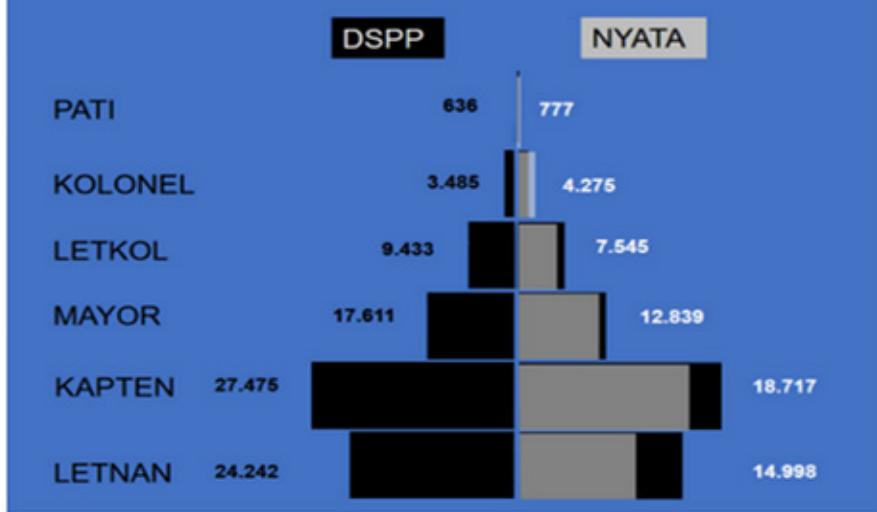
Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pokok persoalan terjadinya kelebihan Pati dan Kolonel di seluruh jajaran TNI adalah pertumbuhan jumlah Kolonel dan Pati yang terlalu cepat, bukan DSPP yang terlalu kecil. Hal ini terbukti bahwa penambahan DSPP pada tahun 2012, 2015 ternyata tidak mengurangi kelebihan Pati dan Kolonel pada tahun-tahun berikutnya.

Pejabat pembina personel di lingkungan TNI pada umumnya berpendapat bahwa dihapuskannya Dwi Fungsi ABRI yang diatur dalam Undang-undang Nomor 34 Tahun 2004 merupakan faktor utama yang mendorong bertambahnya jumlah Kolonel dan Pati. Dengan dihapuskannya Dwi Fungsi ABRI, terjadi *influx* para karyawan TNI berpangkat Kolonel ke dalam struktur organisasi TNI. Sampai dengan tahun 2012, pendapat itu masih valid. Namun sejak tahun 2009 terjadi pemisahan alamiah secara gradual yang berakhir pada tahun 2012 karena mereka telah memasuki masa purna bhakti. Oleh karena itu, penghapusan Dwi Fungsi ABRI sudah tidak berpengaruh terhadap masalah kelebihan Kolonel dan Pati sejak tahun 2012 sampai saat ini.

Setidaknya ada tiga faktor yang menjadi penyebab kelebihan Kolonel dan Pati TNI. Pertama, perubahan usia pensiun yang diatur dalam pasal 71 Undang-undang Nomor 34 Tahun 2004. Pasal tersebut mengamanatkan perpanjangan usia pensiun bagi Perwira dari 55

tahun menjadi 58 tahun, sehingga terjadi perpanjangan Masa Dinas Keprajuritan Perwira selama 3 tahun. Beberapa tahun setelah undang-undang tersebut diberlakukan, terjadi ketidakseimbangan komposisi personel Perwira TNI yang berlangsung sampai sekarang. Di satu sisi TNI kelebihan Kolonel dan Pati, namun di sisi lain terjadi kekurangan Letkol ke bawah, seperti terlihat pada Gambar-1. Dari kondisi tersebut dapat ditarik benang merah antara perpanjangan usia pensiun dengan kelebihan personel Kolonel dan Pati. Penambahan usia pensiun selama tiga tahun telah menyebabkan bertambahnya masa guna golongan Pati yang menghambat pergerakan vertikal personel berpangkat Kolonel dan pangkat-pangkat di bawahnya.

Kedua adalah kebijakan penyediaan kader pimpinan melalui pendidikan pengembangan umum tingkat menengah yang tidak selaras dengan kebijakan pembinaan karier pada jenjang kepangkatan Kolonel di masing-masing Angkatan. Sebagai contoh di lingkungan TNI AD, Mabesad

Gambar-1: Piramida Personel Perwira Dalam Struktur TNI TW. III TA. 2017

menetapkan jabatan Kolonel dan Pati sebagai Jab-Pil, artinya hanya Perwira-perwira "terpilih" saja yang seharusnya menduduki jabatan-jabatan tersebut. Secara teoritis, proses pemilihan dilakukan melalui sidang penentuan jabatan golongan IV. Namun dalam prakteknya, proses pemilihan telah dilakukan secara dini pada saat seleksi masuk Seskoad, karena semua lulusan Seskoad hampir bisa dipastikan akan menduduki jabatan golongan IV. Kebijakan ini juga berlaku di lingkungan TNI AL maupun TNI AU. Apabila jumlah peserta didik Sesko Angkatan tidak dihitung secara cermat maka dapat mengakibatkan kelebihan personel Kolonel seperti yang terjadi saat ini.

Ketiga adalah sistem pembinaan karier personel TNI yang "setengah memaksa" setiap personel untuk berkariernya sebagai prajurit TNI sampai batas maksimum usia pensiun. Secara formal, pendekatan ini dapat dilihat dari kebijakan pembinaan karier yang tertuang pada Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2010 tentang Administrasi Prajurit TNI. Pasal 21 (3) menyebutkan bahwa, "Prajurit

Karier yang selesai menjalankan masa ikatan Dinas Pertama dan tidak mengajukan berhenti karena alasan tertentu dianggap melanjutkan ikatan Dinas Lanjutan". Aturan ini sangat menyulitkan para pembina kekuatan personel dalam menjaga keseimbangan komposisi personel melalui pengendalian input dan output personel, karena tidak ada peluang bagi pembina kekuatan personel untuk memisahkan personel demi kepentingan organisasi.

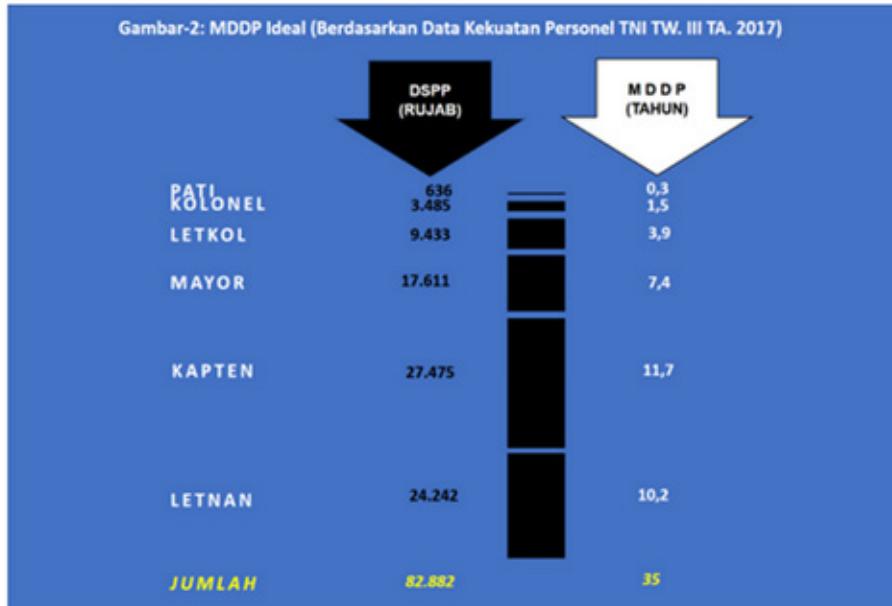
Memahami Masalah Kelebihan Pati dan Kolonel TNI Melalui Piramida Personel

Piramida personel merupakan salah satu sarana yang dapat digunakan sebagai alat kendali dalam proses pembinaan kekuatan personel di masing-masing Angkatan. Melalui piramida personel ini, dapat diketahui persoalan-persoalan yang berkaitan dengan pembinaan kekuatan personel pada umumnya, seperti masalah rekrutmen, klasifikasi personel, pendidikan, pemisahan personel dan sebagainya.

Berkaitan dengan kelebihan personel Kolonel dan Pati, maka Piramida personel memberikan penjelasan tentang sebab-sebab terjadinya kelebihan personel pada kedua golongan tersebut. Pada Gambar-1 diatas, segi empat hitam yang berjumlah enam buah di sebelah kiri menggambarkan ruang jabatan yang tersedia bagi personel sesuai DSPP, dimana semua personel Perwira digolongkan menjadi enam golongan, yaitu golongan Letnan, Kapten, Mayor, Letkol, Kolonel dan golongan Pati. Semakin panjang segi empat hitam, semakin besar pula ruang jabatan yang tersedia dalam golongan tersebut.

Besar kecilnya ruang jabatan merupakan salah satu parameter yang digunakan untuk menentukan Masa Dinas Dalam Pangkat (MDDP) baku. Ruang jabatan yang lebih besar pada golongan tertentu akan memberikan peluang penempatan yang lebih lama bagi personel Perwira, karena memungkinkan pergeseran horizontal yang lebih leluasa pada golongan tersebut. Untuk memudahkan perhitungan, data kekuatan DSPP disusun secara vertikal (ditumpuk) seperti terlihat pada Gambar-2. Angka-angka pada sisi kiri (warna hitam) menunjukkan ruang jabatan yang tersedia pada setiap golongan, sedangkan pada sebelah kanan adalah MDDP ideal yang dihitung berdasarkan rasio jumlah kekuatan DSPP dengan masa dinas Perwira maksimal sesuai Undang Undang nomor 34 tahun 2004, yaitu 35 tahun.

Pada gambar tersebut, terlihat bahwa berdasarkan rasio ruang jabatan antar golongan dalam DSPP, maka MDDP ideal untuk



golongan Letnan (Letda dan Lettu) adalah 10,2 tahun; Kapten 11,7 tahun; Mayor 7,4 tahun, Letkol 3,9 tahun, Kolonel 1,5 tahun, dan Pati 0,3 tahun. Dalam implementasinya, penggunaan rasio DSPP tidak mungkin diterapkan secara *leterlijk* dalam merumuskan MDDP. Apabila rasio tersebut diterapkan secara *leterlijk* tentu akan menimbulkan permasalahan pembinaan personel yang lebih kompleks. Oleh karena itu perlu dilakukan penyesuaian dengan mempertimbangkan kekhususan uraian jabatan masing-

masing golongan, terutama yang berkaitan dengan jenis dan sifat pekerjaan; rasio penggunaan kemampuan fisik-pemikiran-intuisi; resiko jabatan dan sebagainya.

Sebelum berlakunya Undang Undang nomor 34 Tahun 2004, MDDP Letnan adalah 7 tahun, Kapten 4 Tahun, Mayor 5 tahun, Letkol 4 tahun, Kolonel 4 tahun dan Pati 8 tahun. Pada saat itu, permasalahan kelebihan jumlah Pati dan Kolonel tidak muncul karena adanya kesesuaian antara MDDP,

ruang jabatan dan jumlah Perwira yang ada dalam kedua golongan tersebut. Sejak berlakunya Undang Undang nomor 34 Tahun 2004 sampai saat ini, Mabes TNI tidak melakukan perubahan peraturan tentang MDP dalam usulan kenaikan pangkat (UKP) Perwira, sehingga perubahan MDDP secara otomatis hanya terjadi pada golongan Pati yang semula 8 tahun berubah menjadi 11 tahun, sedangkan pada golongan lain tidak terjadi perubahan. Faktor inilah yang menjadi penyebab utama timbulnya permasalahan kelebihan Kolonel dan Pati TNI. Tabel-1 menggambarkan kondisi MDDP Perwira sebelum dan sesudah berlakunya Undang Undang nomor 34 Tahun 2004.

Pemecahan Masalah Kelebihan Perwira Tinggi dan Kolonel

Perubahan MDP

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, masalah kelebihan Pati dan Kolonel sudah diprediksi sejak tahun 2007, namun sampai saat ini belum ada solusi sistemik yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut.

Tabel-1: Perhitungan MDDP berdasarkan rasio DSPP

GOLONGAN	DSPP	MDDP IDEAL	MDDP SEBELUM 2004	MDDP 2004 - SAATINI
1	2	3	4	5
PATI	107	0,1	8	11
KOL	979	0,9	4	4
LETKOL	3.711	3,3	4	4
MAYOR	6.820	6	5	5
KAPTEN	15.526	13,7	4	4
LETNAN	12.595	11	7	7

*MDP MIN: Masa Dinas Perwira yang digunakan sebagai persyaratan UKP, yang merupakan penjumlahan akumulatif dari MDDP kepangkatan di bawahnya

Persoalan sebenarnya sudah cukup jelas, yaitu adanya pelambatan gerakan longitudinal personel pada golongan Pati karena adanya penambahan MDDP selama tiga tahun, sementara jumlah ruang jabatan relatif tetap. Penambahan ruang jabatan bukan solusi yang tepat, bahkan dapat menimbulkan permasalahan yang lebih kompleks. Tidak hanya permasalahan personel tetapi akan mencakup permasalahan anggaran dan operasional Angkatan. Oleh karena itu, satu-satunya jalan adalah dengan melakukan penataan MDDP, dengan cara mendistribusikan penambahan usia pensiun (3 tahun) pada MDDP di bawah Kolonel secara proporsional sesuai dengan karakteristik uraian jabatan masing-masing seperti terlihat pada kolom 4. Perubahan-perubahan MDDP tersebut dengan sendirinya akan mengubah MDP (Masa Dinas Perwira) minimum yang digunakan untuk promosi

jabatan golongan seperti pada kolom 7.

Dengan adanya perubahan MDP seperti terlihat pada kolom 6 diharapkan dapat menjaga keseimbangan komposisi kekuatan personel antar golongan ditinjau dari aspek *lichting* (angkatan kelulusan). Ruang jabatan golongan Pati akan terisi oleh 8 *lichting* lulusan Akmil dan Sepa PK, yaitu para Pati dengan MDP 27 tahun sampai dengan MDP 35 tahun (usia maksimum). Ruang jabatan golongan IV (Kolonel) akan terisi oleh 12 *lichting* lulusan Akmil dan Sepa PK, mulai dari Kolonel dengan MDP 23 tahun sampai dengan MDP 35 tahun (usia maksimum). Ruang jabatan golongan V (Letkol) akan terisi oleh 16 *lichting* Akmil dan Sepa PK, mulai dari Letkol dengan MDP 19 tahun sampai dengan MDP 35 tahun (usia maksimum). Ruang jabatan golongan V juga akan diisi oleh 5 *lichting* lulusan Secapa Reguler, mulai dari Letkol dengan MDP

19 tahun sampai dengan MDP 24 tahun (usia maksimum), dengan asumsi persyaratan usia masuk Secapa 14 tahun masa dinas Prajurit ditambah masa pendidikan pembentukan dan dasar kecabangan 2 tahun.

Ruang jabatan golongan VI (Mayor) akan terisi oleh 7 *lichting* Akmil dan Sepa PK, mulai dari Mayor dengan MDP 14 tahun sampai dengan MDP 21 tahun; serta 10 *lichting* Secapa Reguler, mulai dari Mayor MDP 14 tahun sampai dengan 24 tahun (usia maksimum). Ruang jabatan golongan VII (Kapten) akan terisi oleh 7 *lichting* Akmil dan Sepa PK, mulai dari Kapten MDP 8 tahun sampai dengan MDP 15 tahun; serta 12 *lichting* Secapa Reguler, mulai dari Kapten MDP 8 tahun sampai dengan 20 tahun (usia maksimum). Ruang jabatan golongan VII (Letnan) akan terisi oleh 9 *lichting* Akmil, Sepa PK dan Secapa Reguler mulai dari MDP 0 tahun sampai dengan 9 tahun.

Tabel-2: Saran Perubahan MDDP dan MDP untuk UKP Perwira

GOLONGAN	MDDP			MDP MIN UNTUK UKP		
	SAATINI	SARAN	PERUBAHAN	SAATINI	SARAN	PERUBAHAN
1	2	3	4	5	6	7
PATI	11	8	-3	24	27	+3
IV / KOL	4	4	Tetap	20	23	+3
V / LETKOL	4	4	Tetap	16	19	+3
VI / MAYOR	5	5,5	+0,5	11	13,5	+2,5
VII / KAPTEN	4	5,5	+1,5	7	8	+1
VIII / LETNAN	7	8	+1			

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa perubahan MDDP dan MDP minimum dalam aturan kenaikan pangkat/golongan Perwira tidak hanya memecahkan masalah kelebihan Pati, tetapi bisa memberikan solusi terhadap permasalahan pembinaan kekuatan personel Perwira secara lebih luas. Tanpa melakukan perubahan MDDP dan MDP, permasalahan kelebihan Kolonel dan Pati akan terus terjadi dan menjadi persoalan permanen.

Kaderisasi Kolonel dan Pati

Kaderisasi Kolonel dan Pati adalah proses penyiapan personel terpilih melalui seleksi dan pembekalan kemampuan di lembaga pendidikan pengembangan umum (Sesko) Angkatan. Alokasi peserta didik Sesko Angkatan harus dihitung secara proporsional dan disesuaikan dengan kebutuhan pengisian ruang jabatan golongan IV keatas. Sebagai contoh di TNI AD, alokasi yang ideal adalah 150 orang per tahun, dihitung berdasarkan ruang jabatan Kolonel dan Pati di dalam dan di luar struktur TNI AD (1.800 orang) dibagi masa guna dalam golongan Kolonel dan Pati (12 tahun). Dengan deviasi 10% untuk mengantisipasi kemungkinan terjadinya pemisahan non-alami, maka alokasi riil peserta didik Seskoad setiap tahun adalah 165 orang. Apabila melebihi alokasi tersebut, maka akan terjadi kelebihan Letkol elijibel untuk mengisi ruang jabatan Kolonel yang tersedia. Apabila semua Letkol elijible tersebut

dipromosikan ke Kolonel, maka akan terjadi kelebihan Kolonel seperti yang terjadi saat ini.

Membuka Titik-Titik Pemisahan Baru

Dihadapkan dengan tuntutan pengendalian keseimbangan kekuatan personel, terutama yang berkaitan dengan pemisahan alami, maka ada tiga titik pemisahan untuk Perwira lulusan Akmil dan Sepa PK, yaitu pada golongan Pati, IV (Kolonel) dan V (Letkol). Sedangkan untuk lulusan Secapa Reguler ada tiga titik pemisahan, yaitu pada golongan V (Letkol), VI (Mayor) dan VII (Kapten). Untuk meningkatkan efektivitas pengendalian kekuatan dan komposisi personel Perwira, maka perlu diadakan titik-titik pemisahan baru. Yang dimaksud dengan titik pemisahan baru disini adalah mekanisme pemisahan personel sebelum mencapai usia maksimum dalam rangka kepentingan organisasi.

Pembukaan titik - titik pemisahan baru dapat dilakukan pada tataran pembuatan kebijakan pembinaan sumberdaya manusia pertahanan negara, yaitu dengan merevisi Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2010 tentang Administrasi Prajurit TNI, khususnya pada pasal-pasal yang berkaitan dengan pemisahan prajurit, misalnya pada pasal 21 ayat (2) yang menyebutkan "Prajurit Karier yang akan mengakhiri Dinas Keprajuritan setelah berakhirnya masa ikatan Dinas Pertama harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada pejabat yang

berwenang secara hierarkhis paling lambat 6 (enam) bulan sebelum masa ikatan Dinas Pertama berakhir". Selanjutnya pada ayat (3) disebutkan, "Prajurit Karier yang selesai menjalankan masa ikatan Dinas Pertama dan tidak mengajukan berhenti karena alasan tertentu dianggap melanjutkan ikatan Dinas Lanjutan". Kedua ayat tersebut mengandung pengertian bahwa pada dasarnya setiap prajurit melakukan ikatan dinas sampai batas usia maksimum, kecuali mereka mengundurkan diri setelah berakhirnya ikatan dinas pertama. Dalam kaitan penyelesaian masalah kelebihan Kolonel dan Pati, ketentuan ini menjadi kontra produktif karena membatasi terjadinya pemisahan sebelum usia maksimum.

Untuk kepentingan organisasi, khususnya untuk mencegah kelebihan personel Kolonel dan Pati, ayat ini dapat diubah misalnya dengan mewajibkan Perwirayangtelahmenyelesaikan masa ikatan dinas pertama untuk mengajukan perpanjangan ikatan dinasnya. Apabila tidak mengajukan perpanjangan, maka dianggap memutuskan ikatan dinas. Untuk itu perlu dibuat mekanisme seleksi untuk memilih Perwira-perwira yang telah mengajukan perpanjangan ikatan dinas berdasarkan kriteria yang obyektif. Dengan mekanisme seperti ini, maka keseimbangan kekuatan personel Perwira dapat terus dipelihara. Mekanisme ini juga memberikan peluang kepada para Perwira yang berkeinginan untuk mengembangkan kariernya di luar bidang militer. Mereka yang

tidak memperpanjang ikatan dinas dan ingin berprofesi di luar bidang pertahanan tidak boleh dianggap sebagai Perwira yang ingin lepas dari kewajiban bela negara. Secara konstitusional mereka tetap terikat untuk membela negara, yaitu sebagai kekuatan komponen cadangan pertahanan negara. Ditinjau dari perspektif sistem pertahanan negara, mereka bahkan akan menjadi kader-kader patriot bangsa di masyarakat yang memiliki kemampuan bela negara lanjut.

Rekomendasi

Sejak berlakunya Undang Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang TNI, masalah kelebihan Kolonel dan Pati TNI terus berkembang seiring dengan berjalannya waktu. Pejabat Panglima TNI telah berganti beberapa kali, namun masalah tersebut belum ada tanda-tanda untuk diakhiri. Masalah tersebut bukanlah masalah yang terlalu sulit. Masalah tersebut dapat diselesaikan dengan menggunakan pendekatan penataan komposisi personel.

Ada tiga langkah yang perlu dilakukan secara simultan pada tataran kewenangan yang berbeda. Pertama, penataan MDP melalui revisi Peraturan Panglima TNI yang terkait dengan pembinaan karier Perwira. Kedua, penataan sistem kaderisasi Kolonel dan Pati melalui perumusan kebijakan tentang alokasi pendidikan Sesko di masing-masing Angkatan. Ketiga, Kementerian Pertahanan harus melakukan

perubahan kebijakan pemisahan Prajurit melalui revisi Peraturan Pemerintah yang mengatur bidang Administrasi Prajurit.

Penataan MDP merupakan kunci bagi penyelesaian pokok persoalan kelebihan Pati dan Kolonel. Namun demikian, langkah ini tidak serta merta akan menghilangkan persoalan kelebihan Pati dan Kolonel, karena terjadinya masalah kelebihan Kolonel dan Pati juga berlangsung dalam kurun waktu cukup lama. Apabila Peraturan Panglima tentang Masa Dinas Perwira ditetapkan dan diberlakukan tahun 2018, maka persoalan kelebihan Pati dan Pamen diharapkan akan tuntas pada tahun 2021.

Selain ketiga langkah-langkah yang sudah disarankan, masing-masing Mabes Angkatan perlu mengambil langkah-langkah lanjutan untuk mengurangi risiko struktural akibat perubahan MDP di tingkat Mabes TNI. Pertama, masing-masing Mabes Angkatan perlu melakukan penataan kembali organisasi Angkatan akibat penggelembungan DSPP Pati dan Kolonel. Jabatan-jabatan yang sengaja dirancang untuk menampung kelebihan Pati dan Kolonel, perlu dikurangi secara bertahap dan selektif agar tidak menjadi beban organisasi.

Kedua, masing-masing Mabes Angkatan perlu mengatur alokasi *lichting* untuk menduduki jabatan-jabatan Pati, agar setiap *lichting* mendapat "jatah" yang proporsional. Untuk memberikan gambaran tentang bagaimana mengatur promosi

ke golongan Pati TNI, penulis menggunakan model penjatahan seperti digambarkan pada Tabel-3, dengan menggunakan sampel TNI AD. Tabel tersebut pada hakekatnya adalah matrik gabungan antara komposisi *lichting* Pati TNI AD (dalam struktur dan luar struktur) pada tahun tertentu (komponen lajur) dan alokasi proporsional per *lichting* untuk mengisi DSPP (komponen kolom). Komponen lajur menunjukkan jumlah/komposisi Pati yang mengisi ruang jabatan pada tahun tertentu. Sebagai contoh, pada tahun 2027, jumlah ruang jabatan dalam struktur TNI AD adalah 115 orang, sedangkan jatah TNIAD untuk mengisi ruang jabatan Pati di Mabes TNI dan di luar struktur TNI adalah 158 yang dihitung berdasarkan rasio DSPP Pati dalam struktur TNI AD, TNI AL dan TNI AU. Dengan demikian, jumlah keseluruhan alokasi Pati TNI AD adalah 273 orang. Dengan MDDP 8 tahun pada golongan Pati, maka pada tahun 2027 akan ada 8 (delapan) lapisan *lichting* yang mengisi ruang jabatan Pati di dalam dan luar struktur TNI AD, dengan komposisi seperti terlihat pada baris 1, sebagai berikut:

- *Lichting* 1993 : 10 orang
- *Lichting* 1994 : 25 orang
- *Lichting* 1995 : 60 orang
- *Lichting* 1996 : 65 orang
- *Lichting* 1997 : 50 orang
- *Lichting* 1998 : 35 orang

- Lichting 1999 : 20 orang
- Lichting 2000 : 8 orang

Untuk menggambarkan "gelombang" promosi *lichting*, pada tabel tersebut digunakan *lingching* 2000 sebagai model. Tahun 2027 adalah tahun pertama bagi *lichting* 2000 untuk dapat mengisi ruang jabatan Pati dengan alokasi sebanyak 8 orang. Pada tahun kedua (2028), alokasi *lichting* 2000 adalah 20 orang, sehingga perlu mempromosikan 12 orang Kolonel *lichting* 2000 menjadi Brigjen. Selanjutnya pada tahun ketiga (2029), perlu mempromosikan 15 orang Kolonel *lichting* 2000 menjadi Brigjen agar alokasi sejumlah 35 orang terpenuhi. Demikian seterusnya sampai tahun kedelapan (2034), seperti terlihat pada kolom 9.

ada Pati yang meninggal dunia atau pensiun mendahului rekannya pada tahun tertentu. Sebagai contoh, pada tahun 2030 jatah *lichting* 2000 adalah 50 orang. Apabila diantara 50 orang *lichting* 2000 yang sudah menjabat pada golongan Pati pada tahun 2030 ada 4 (empat) orang yang pensiun, maka promosi Pati dapat pada tahun itu tidak hanya 15 orang, tetapi 19 orang agar alokasi 65 orang dapat dipenuhi.

Perubahan kebijakan MDP yang dilakukan melalui revisi Perpang/18/III/2011 tidak akan serta merta memecahkan masalah kelebihan Kolonel dan Pati. Perlu waktu minimal 3 tahun untuk mengembalikan kondisi menjadi normal kembali. Apabila peraturan tentang MDP diberlakukan tahun ini, maka

tertunda 2 tahun dan 1 tahun.

Penutup

Saran pemecahan masalah kelebihan Kolonel dan Pati dalam tulisan ini bukan tanpa resiko. Misalnya, perpanjangan MDP pada tingkat Letkol kebawah bukanlah kebijakan yang populer bagi para Perwira muda, karena mereka akan merasakan pelambatan waktu untuk mencapai puncak karier. Pada sistem pendidikan juga akan terjadi "penuaan" usia peserta didik sehingga perlu dilakukan penataan sistem pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan pemeliharaan jasmani. Untuk mengurangi resiko negatif akibat perubahan MDP, perlu dilakukan uji teori secara lebih mendalam oleh satu kelompok kerja yang melibatkan

Tabel-3: Alokasi *lichting* untuk penempatan dalam jabatan Pati dalam struktur dan luar satruktur TNI AD

KOMPOSISI PATI PER TAHUN	ALOKASI PATI PER LICHTING															PROMOSI PATI LICHTING 2000
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
2027	10	25	60	65	50	35	20	8								8
2028		10	25	60	65	50	35	20	8							≥ 12
2029			10	25	60	65	50	35	20	8						≥ 15
2030				10	25	60	65	50	35	20	8					≥ 15
2031					10	25	60	65	50	35	20	8				≥ 15
2032						10	25	60	65	50	35	20	8			≥ 0
2033							10	25	60	65	50	35	20	8		≥ 0
2034								10	25	60	65	50	35	20	8	≥ 0
																≥ 65

Dengan pengaturan ini, setiap *lichting* mendapat jatah yang relatif sama untuk mengisi ruang jabatan golongan Pati, minimal 65 orang. Jatah itu masih bisa bertambah manakala

lichting 1993 akan menjadi *lichting* pertama yang menggunakan MDP 27 tahun untuk promosi Pati, sedangkan *lichting* 1992 dan 1991 akan mengalami masa transisi, masing-masing akan

para pemangku kepentingan pembinaan personil Angkatan, Mabes TNI dan Kementerian Pertahanan.***



STRATEGI IMPLEMENTASI BELA NEGARA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KETAHANAN IDEOLOGI BANGSA

Oleh:

Yuli Ari Sulistyani

Alumni Universitas Pertahanan Prodi Diplomasi Pertahanan

Latar Belakang

Globalisasi adalah proses antar individu, antar kelompok, antar negara atau sistem sosial yang saling berinteraksi, berhubungan dan saling mempengaruhi satu sama lain yang melintasi batas negara dan batas-batas geografis. Proses globalisasi ditandai dengan meningkatnya hubungan ekonomi, sosial, dan budaya di seluruh dunia, sehingga batas-batas negara menjadi tidak ada/*borderless* (Robert Jackson dan Georg Sorensen, 2009). Di dalam era globalisasi, terdapat tiga unsur utama yaitu unsur manusia, unsur barang dan modal, serta unsur

informasi. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi menjadi faktor pendukung utama dalam proses globalisasi karena informasi dapat tersebar dengan cepat ke seluruh dunia.

Abad ke-21 sering disebut dengan abad keterbukaan karena interaksi antar manusia di dunia semakin bebas dan intensif. Kondisi ini akan berdampak pada aspek kehidupan bangsa dan negara yang dapat mempengaruhi pola pikir, pola sikap, dan pola tindak bangsa Indonesia. Arus globalisasi masuk dengan cepat dan mudah serta dapat mempengaruhi masyarakat terutama

para pemuda. Proses globalisasi yang bercirikan translokal, transnasional, dan transkulutral, menuntut para pemuda untuk menyelaraskan diri dengan perubahan sosial yang terjadi di dunia. Hal ini akan berdampak negatif bagi para pemuda Indonesia jika tidak bisa memfilter budaya asing yang sesuai dengan identitas dan kepribadian bangsa Indonesia. Contohnya yaitu sikap dan perilaku kehidupan sehari-hari para pemuda saat ini seperti penggunaan narkoba, konsumtif, hedonisme, pornografi, seks bebas, kejahatan dunia maya, bersikap individualis dan acuh terhadap lingkungan, tidak menghormati orang yang lebih tua.

Jika hal ini terus dibiarkan, moral generasi muda bangsa Indonesia akan menjadi rusak. Para pemuda Indonesia tidak lagi memiliki rasa nasionalisme karena tidak ada rasa cinta terhadap budaya bangsa sendiri dan tidak lagi peduli terhadap masyarakat. Selain menurunnya rasa nasionalisme, globalisasi juga berdampak pada kemerosotan ideologi yang berbasis idealisme, nilai-nilai, dan kebanggaan bangsa karena pengaruh dari liberalisme, materialisme, dan pragmatisme. Globalisasi berusaha mempengaruhi dan merubah pola pikir bangsa Indonesia dari yang sebelumnya berideologi Pancasila untuk beralih ke liberalisme yang dianggap dapat membawa kemajuan dan kemakmuran. Jadi, globalisasi dapat berdampak pada ketahanan ideologi bangsa sebagai bagian dari ketahanan nasional. Berdasarkan data dari Lemhannas, ketahanan nasional Indonesia pada tahun 2015 dinilai kurang tangguh dengan skor 2,54 (dari skor 1-5). (Anna Irhandayaningsih, 2012).

Untuk meningkatkan ketahanan nasional bangsa, terutama ketahanan ideologi, maka pada era globalisasi ini Pancasila sebagai ideologi bangsa harus tetap diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari untuk tetap

menjaga eksistensi kepribadian bangsa Indonesia. Hal ini sangat penting dilakukan agar para pemuda Indonesia tidak terbawa arus kebudayaan asing yang bersifat negatif. Salah satu upaya untuk menumbuhkan rasa nasionalisme dan juga mencegah dampak negatif globalisasi pada pemuda Indonesia, perlu ditanamkan kesadaran bela negara dalam diri para pemuda. Banyak masyarakat awam yang beranggapan bahwa konsep dan pelaksanaan bela negara hanya diperuntukkan untuk tentara/militer saja. Namun, sebenarnya bela negara merupakan hak dan kewajiban seluruh warga negara Indonesia sebagaimana telah diatur dalam UUD 1945 pasal 27 ayat 3. Bela negara bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai cinta tanah air, cinta terhadap bangsa, dan budaya Indonesia. Pembekalan mental spiritual dalam bela negara dapat menangkal pengaruh budaya asing yang tidak sesuai dengan norma-norma kehidupan bangsa Indonesia. (Anna Irhandayaningsih, 2012).

Bela Negara Dalam Upaya Meningkatkan Ketahanan Ideologi

Sementara itu di era globalisasi seperti saat ini, ilmu pengetahuan teknologi dan informasi serta ilmu

komunikasi juga berkembang begitu pesat sehingga hal tersebut mampu membawa kita kepada perubahan besar pada tatanan baru dunia yang mampu menembus batas negara. Dengan demikian, bentuk ancaman pun terus berkembang, yang pada awalnya ancaman hanya bersifat konvensional (fisik) kemudian berkembang menjadi multidimensional (fisik dan non fisik) dengan sumber ancaman yang semakin bervariasi mulai dari aktor negara maupun aktor non negara.

Pemerintah Indonesia melalui Program Bela Negara berupaya untuk membentuk pertahanan negara yang efektif serta berdaya tangkal tinggi yang didasarkan pada kesadaran atas hak dan kewajiban setiap warga negara untuk membela negara Indonesia. Oleh karena itu, Program Bela Negara ditekankan pada pembentukan pola pikir atau *mindset* seluruh komponen bangsa, termasuk para pemuda.

Pemuda Indonesia perlu memiliki kesadaran bela negara sebagai bagian dari upaya revolusi mental sekaligus untuk membangun daya tangkal bangsa dalam menghadapi berbagai macam bentuk ancaman yang ada. Untuk itu, jika dianalisis dengan menggunakan konsep ketahanan ideologi, maka bela negara merupakan sarana untuk memupuk rasa nasionalisme dan memahami serta mengamalkan ideologi Pancasila dalam kehidupan sehari-hari.

Menteri Pertahanan, Ryamizard Ryacudu menyatakan bahwa ujung dari bela negara adalah tentang mencintai negara Indonesia, sehingga setiap warga negara siap berkorban untuk bangsa dan negara. Hal ini karena cinta terhadap tanah air dan negara tidak begitu saja lahir tetapi dimulai dengan adanya rasa bangga sebagai bangsa Indonesia karena memahami sejarah bangsa ini. Jadi, intinya adalah



untuk menanamkan rasa nasionalisme pada diri setiap orang dan yakin bahwa ideologi bangsa Indonesia adalah Pancasila. Dengan demikian dapat meningkatkan ketahanan ideologi bangsa Indonesia sehingga dapat mewujudkan ketahanan nasional yang tangguh.

Pemahaman Bela Negara di Kalangan Pemuda

Di kalangan masyarakat awam, termasuk para pemuda, masih terjadi mispersepsi tentang konsep dan implementasi bela negara. Banyak yang masih berfikir bahwa bela negara berkaitan dengan perang, angkat senjata, dan hanya tugas pihak militer atau tentara saja. Namun, sebenarnya setiap warga negara wajib untuk turut serta dalam upaya pembelaan negara bela negara merupakan sesuai dengan apa yang diamanatkan dalam UUD 1945 pasal 27 dan 30. Jadi, bela negara dapat dilakukan oleh setiap warga negara Indonesia sesuai dengan bidang dan profesi mereka masing-masing yang dapat diwujudkan dalam berbagai aspek kehidupan seperti ideologi, politik, ekonomi, sosial-budaya, dan

pertahanan keamanan. Oleh karena itu, pemahaman tentang bela negara perlu diluruskan dan kesadaran akan bela negara di kalangan pemuda perlu ditingkatkan.

Bela negara terdiri dari dua dimensi besar, yaitu bersifat fisik dan non-fisik (psikis). Bela negara yang bersifat fisik digunakan untuk menghadapi ancaman perang. Para pemuda dapat melakukannya melalui pengabdian sebagai prajurit TNI secara sukarela atau wajib dan mengikuti pelatihan dasar kemiliteran secara wajib. Kemudian, bela negara yang bersifat non-fisik digunakan untuk menghadapi ancaman non-militer seperti ideologi, ekonomi, politik, paham radikal, dan budaya asing yang dapat memberikan dampak negatif terhadap kehidupan dan pola pikir para pemuda. Para pemuda dapat melakukan bela negara yang bersifat non-fisik melalui pendidikan kewarganegaraan, pemahaman dan pengamalan Pancasila dalam kehidupan sehari-hari, dan pengabdian sesuai dengan profesi masing-masing. Pengabdian sesuai dengan profesi masing-masing artinya setiap pemuda terjun langsung ke lapangan untuk

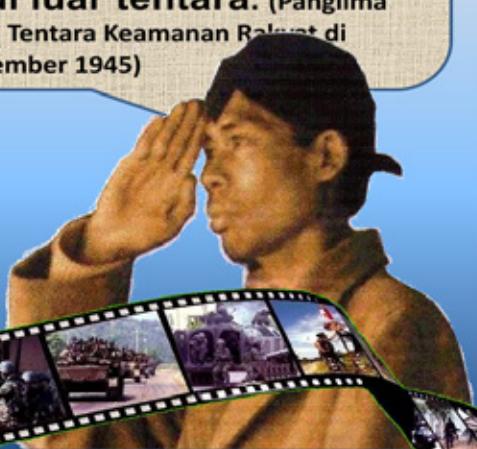
berkontribusi ke masyarakat sesuai dengan keahlian dan kemampuannya. Misalkan seorang guru yang mengajar siswa-siswi di daerah terpencil, terluar, dan tertinggal, sehingga profesinya sebagai guru memberikan manfaat bagi kemajuan pendidikan di Indonesia.

Perlu dipahami bahwa para pemuda dapat melakukan bela negara melalui hal-hal kecil dalam kehidupan sehari-hari. Berdasarkan konsepsi Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan Kementerian Pertahanan, maka unsur-unsur bela negara dapat diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari sebagai berikut :

- a. Cinta tanah air dapat dilakukan dengan menjaga tanah & pekarangan serta seluruh ruang wilayah Indonesia, menjaga kebersihan lingkungan, bangga sebagai bangsa Indonesia, menjaga nama baik bangsa dan negara Indonesia di dunia internasional. Selain itu juga bisa dalam bentuk memberikan kontribusi pada kemajuan bangsa dan negara Indonesia sesuai dengan profesi atau



Bahwa Negara Indonesia tidak tjukup dipertahankan oleh tentara sadja, maka perlu sekali mengadakan kerdja sama jang seerat-eratnja dengan golongan serta badan-badan di luar tentara. (Panglima besar Sudirman pada Konferensi Tentara Keamanan Rakyat di Markas TKR Yogyakarta, 12 November 1945)





keahliannya, menjadi pemuda berprestasi yang mampu mengharumkan nama bangsa, mencintai produk dalam negeri dengan membeli dan mempromosikannya, mencintai dan melestarikan budaya dan kesenian Indonesia dibandingkan dengan budaya asing.

b. Kesadaran berbangsa dan bernegara dapat dilakukan dengan memiliki kesadaran bahwa bangsa Indonesia terdiri dari beragam budaya, suku, agama, bahasa, dan adat istiadat, menghargai dan menghormati bendera merah putih, lambang negara dan lagu kebangsaan Indonesia Raya. Bisa dalam membina kerukunan menjaga persatuan dan kesatuan dari lingkungan terkecil atau keluarga, lingkungan masyarakat, lingkungan pendidikan dan lingkungan kerja, tidak membeda-bedakan orang berdasarkan suku, ras, agama, dan antargolongan (SARA). Bentuk ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, seperti membayar pajak tepat waktu.

- c. Yakin pada pancasila sebagai ideologi negara dapat dilakukan dengan memahami nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila, dan melaksanakan nilai Pancasila dalam kehidupan sehari-hari. Atau juga bisa dengan menjadikan Pancasila sebagai pemersatu bangsa dan negara serta yakin pada kebenaran Pancasila sebagai ideologi negara.
- d. Rela berkorban dapat dilakukan dengan meletakkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi atau golongan, bersedia mengorbankan waktu, tenaga, pikiran, dan materi untuk kemajuan bangsa, siap membela negara dari berbagai ancaman, memiliki kepedulian terhadap keselamatan bangsa, memiliki jiwa patriotisme, saling tolong menolong sesama manusia.
- e. Memiliki kemampuan awal bela negara artinya para pemuda mempunyai kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan kecerdasan dalam bertahan hidup atau kecerdasan dalam

mengatasi kesulitan, senantiasa memelihara kesehatan jiwa dan raganya, disiplin, ulet, dan pantang menyerah dalam menghadapi tantangan, terus membina kemampuan jasmani dan rohani, memiliki kemampuan bela negara dalam bentuk keterampilan seperti ilmu bela diri.

Strategi Implementasi Bela Negara

Pemerintah Indonesia semakin menunjukkan keseriusannya dalam upaya untuk menanamkan kesadaran bela negara kepada masyarakat Indonesia, termasuk para pemuda. Hal tersebut telah dilakukan melalui berbagai macam cara baik melalui pendidikan maupun melalui Program Bela Negara yang mulai dilaksanakan sejak tahun 2015. Selama ini, strategi implementasi bela negara yang telah dilakukan oleh pemerintah Indonesia lebih fokus di bidang pendidikan. Hal ini dibuktikan dengan kerjasama yang dilakukan oleh Kementerian Pertahanan dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nasional melalui salah satu bidang pelajaran yaitu Pendidikan Kewarganegaraan yang diberikan kepada seluruh siswa di Indonesia mulai dari jenjang pendidikan sekolah dasar hingga pendidikan tinggi.

Di tingkat perguruan tinggi, penanaman kesadaran bela negara dilakukan melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dharma kesatu yaitu melalui pemberian mata kuliah tentang bela negara. Dharma kedua yaitu melalui penelitian dan pengembangan studi tentang bela negara. Dharma ketiga adalah kegiatan pengabdian masyarakat sebagai bentuk kontribusi langsung dari para pemuda dalam upaya membangun dan memajukan Indonesia. Sebagai bagian dari implementasi ilmu pertahanan dalam

bentuk perilaku negara (*state behavior*), program pendidikan bela negara di lingkungan perguruan tinggi juga merupakan bagian dari upaya untuk bisa mengeliminir acaman nir militer yang terjadi di daerah atau wilayah-wilayah perbatasan sehingga pembangunan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dapat memberikan manfaat dalam mempertahankan kedaulatan negara.

Kemudian, strategi implementasi bela negara selanjutnya adalah melalui Program Bela Negara. Menteri Pertahanan Ryamizard Ryacudu menegaskan bahwa Program Bela Negara bukanlah sebuah program wajib militer seperti yang banyak dipikirkan oleh masyarakat awam selama ini. Namun, Program Bela Negara merupakan sebuah program yang bertujuan untuk membentuk karakter dan kepribadian bangsa Indonesia sehingga mampu untuk mengaktualisasikan diri dan hatinya untuk membela negara. Program Bela Negara yang diinisiasi oleh Kementerian Pertahanan mulai dilaksanakan sejak

tahun 2015 dan melibatkan 4.500 kader dari 45 kabupaten/kota di Indonesia. Target pemerintah adalah mencanangkan 100 juta kader bela negara dalam kurun waktu 10 tahun ke depan. Program ini dapat diikuti oleh seluruh warga negara Indonesia dengan berbagai latar belakang dan profesi apapun.

Bentuk Materi Program Bela Negara

Di dalam Program Bela Negara, materi yang diberikan terdiri dari teori dengan prosentase 70-80% dan praktek di lapangan sekitar 20-30%. Materi di bidang teori mencakup pembekalan wawasan kebangsaan, kepemimpinan, bela negara, *proxy war*, UU RI No 3 tahun 2002 Tentang Pertahanan Negara, tertib berlalu lintas, kerukunan beragama, dan penyalahgunaan narkoba. Sedangkan materi di bidang praktek lapangan meliputi, peraturan baris berbaris, peraturan penghormatan militer, bela diri militer, *survival*, simulasi permainan, cara berkomunikasi, cara memberikan instruksi, pelatihan taktik dan teknik

seperti navigasi darat, dan kegiatan outbond.

Dalam pelaksanaannya, Program Bela Negara terbagi kedalam tiga jenis Diklat, antara lain Diklat dalam Lingkungan Pendidikan, Lingkungan Pekerjaan dan juga Lingkungan Permukiman. Ketiga Diklat tersebut masing-masing memiliki tiga kategori antara lain Diklat Kader Bela Negara, Diklat Pembina Bela Negara, dan Diklat Pelatih Inti. Perbedaan ketiga kategori tersebut antara lain waktu pelatihan dan juga target pencapaian dari masing-masing program. Untuk kategori Diklat Kader Muda Bela Negara dan juga Diklat Pembina Bela Negara, mereka akan mendapatkan program bela negara selama lima hari. Sedangkan para peserta yang mengikuti program Diklat Pembina Inti akan mendapatkan pelatihan selama satu bulan.

Berdasarkan penjelasan di atas, jika dianalisis sesuai dengan teori strategi yang dijelaskan oleh Drew dan Snow (1998), maka pemerintah Indonesia melalui Kementerian Pertahanan



menggunakan program bela negara sebagai cara (*ways*) untuk bisa mencapai tujuan (*ends*) yaitu untuk membentuk karakter dan kepribadian bangsa Indonesia sehingga mereka mampu mengaktualisasikan diri dan hatinya untuk membela negara. Kemudian, upaya menanamkan kesadaran bela negara tersebut dilakukan dengan menggunakan alat (*means*) yaitu melalui Pendidikan Kewarganegaraan dan Program Bela Negara.

Penutup

Pemahaman tentang konsep bela negara di kalangan pemuda masih harus diluruskan karena masih ada yang beranggapan bahwa bela negara hanya dilakukan oleh pihak militer atau tentara saja. Padahal, berdasarkan UUD 1945 pasal 27 dan 30, setiap warga negara wajib melakukan bela negara sesuai bidang dan profesiya masing. Terdapat lima unsur dalam bela negara yang dapat diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari yaitu cinta tanah air, kesadaran berbangsa dan bernegara, yakin pada Pancasila sebagai ideologi negara, rela berkorban, dan memiliki kemampuan awal bela negara.

Untuk meningkatkan kesadaran bela negara di kalangan pemuda, strategi implementasi bela negara yang telah dilakukan oleh pemerintah Indonesia antara lain melalui pendidikan kewarganegaraan dan Program Bela Negara. Pelajaran tentang pendidikan kewarganegaraan mulai diberikan dari jenjang pendidikan sekolah dasar hingga pendidikan tinggi. Sedangkan Program Bela Negara merupakan program pembekalan dan pelatihan dengan memberikan materi di bidang teori dan praktik di lapangan yang dapat diikuti oleh seluruh warga negara Indonesia. Melalui strategi implementasi bela negara tersebut, dapat menanamkan dan menumbuhkan rasa nasionalisme

dan ideologi Pancasila di kalangan pemuda. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan ketahanan ideologi bangsa Indonesia sebagai bagian dari ketahanan nasional.

Daftar Pustaka

- BBC Indonesia, "Menteri Pertahanan buka program bela negara", dalam http://www.bbc.com/indonesia/berita-indonesia/2015/10/151022-indonesia_bela_negara diunduh pada 31 Oktober 2017.
- Rappler.com. "Kementerian Pertahanan akan Bentuk Kader Bela Negara" dalam <https://www.rappler.com/indonesia/109034-kader-bela-negara-indonesia>, diunduh pada 31 Oktober 2017.
- Saifuddin, Achmad F. 2016. "Strategi Sosial Budaya Bagi Bela Negara: Suatu Perbincangan Konseptual". Majalah Wira Edisi Khusus Bela Negara.
- TNI Angkatan Darat, "Kodam II/Swj Dan PT. PLN Gelar Latihan Dan Pembelajaran Bela Negara", dalam <https://tniad.mil.id/2017/01/kodam-ii/swj-dan-pt-pln-gelar-latihan-dan-pembelajaran-bela-negara/> diunduh pada 31 Oktober 2017.
- Hidayat, S. 2016. "Bela Negara Dalam Membentuk Identitas Bangsa". Majalah Wira. Vol 60. No. 44.
- Irhandayatingsih, A. 2012. "Peranan Pancasila dalam Menumbuhkan Kesadaran Nasionalisme Generasi Muda di Era Global". Humanika Jurnal Ilmiah Kajian Humaniora Vol 16. No. 9.
- Jackson,R. & Sorensen, Georg. 2009. Pengantar Studi Hubungan Internasional. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Kementerian Pertahanan, "Jenis Diklat Bela Negara" dalam <https://www.kemhan.go.id/belanegara/jenis-diklat/> diunduh pada 31 Oktober 2017.
- Kementerian Pertahanan, "Menhan : Bela Negara Bentuk Pertahanan yang Efektif", dalam <https://www.kemhan.go.id/2017/02/25/menhan-bela-negara-bentuk-pertahanan-yang-efektif.html> diunduh pada 31 Oktober 2017.

SINERGITAS TNI, POLRI DAN BIN

Oleh:

Letkol Inf Drs.Sabar Simatupang, M.Si

Akademisi Universitas Pertahanan Indonesia

dan Alumnus Magister Manajemen Pertahanan KSKN UI



Sumber : tni.mil.id

Saat pembukaan kegiatan Rapim TNI-Polri 23 Januari 2018, Presiden Joko Widodo menekankan agar pimpinan TNI dan Polri hingga ke tingkat bawah tetap harus kompak dalam pelaksanaan tugasnya, sehingga dapat bersinergi dalam melaksanakan tugas. Penekanan kekompakkan TNI dan Polri tersebut disampaikan Presiden lebih mengarah kepada kegiatan pengamanan Pilkada 2018 dan Pilpres 2019. Selain itu penekanan presiden ini tampaknya mengulang arahan yang sama pada acara Apel Pengarahan Kepala Satuan Wilayah (Kasatwil) Jajaran Polri pada tanggal 9 Oktober 2017 yang lalu.

Instruksi sinergitas diantara 2 institusi strategis pemerintah ini juga pernah disampaikan Kapolri Jenderal Polisi M. Tito Karnavian pada HUT Brimob ke-72 di Ambon 14 November 2017. Dikatakannya bahwa segenap pimpinan dan anggota Brimob Polri harus terus bersinergi dan berkoordinasi dengan TNI. Hal senada juga dilontarkan Panglima TNI Jenderal Gatot Nurmantyo saat itu pada acara Rakerpus dan Munas ke-15 Pepabri pada 22 November 2017, yang menekankan bahwa Soliditas TNI dan Polri adalah pilar dari soliditas NKRI.

Momentum pergantian Panglima TNI pada awal Desember 2017 yang

lalu tentunya dapat juga dijadikan tantangan tersendiri bagi pejabat baru Marsekal TNI Hadi Tjahjanto untuk melanjutkan soliditas tersebut. Ulasan berikut mencoba menguraikan secara kritis kondisi perkembangan keamanan nasional di masa tiga tahun Pemerintahan Jokowi-JK. Sejauh mana kebijakan Reformasi Sektor Keamanan sudah tercapai dan bagaimana sebaiknya hubungan TNI, Polri dan BIN ditingkatkan menjadi lebih baik lagi.

Reformasi Sektor Keamanan

Reformasi Sektor Keamanan (RSK/ Security Sector Reform) merupakan salah satu tuntutan yang mengemuka



Sumber : tni-au.mil.id

sejak masa awal Reformasi tahun 1998. Sebagai realisasi dari tuntutan masyarakat madani (Civil Society), komitmen RSK dilaksanakan pemerintah secara bertahap dan berlanjut sampai saat sekarang. RSK ini mencakup penataan semua sektor pelaksana fungsi keamanan (aktor, peran dan tanggung jawabnya) secara bersama-sama mengelola dan menjalankan sistem keamanan nasional, sejalan dengan prinsip demokrasi dan good governance (Rizal Sukma, dkk, 2005).

Dihadapkan dengan perkembangan ancaman yang semakin kompleks dewasa ini, kehadiran negara untuk menindaklanjuti penataan sistem keamanan nasional semakin mendesak. Perkiraan ancaman nasional yang kompleks ini jelas berimplikasi kepada bagaimana penyelenggaraan keamanan dikelola dan diatur oleh pemerintah. Penyelenggaraan keamanan nasional yang komprehensif seyogianya diatur melalui suatu sistem keamanan nasional.

Pelaksanaannya dimulai dari proses penetapan perkiraan bentuk dan jenis ancaman keamanan yang akan dihadapi. Barulah kemudian ditentukan unsur-unsur penyelenggara keamanan nasional yang dikerahkan untuk menghadapi dan mengatasinya. Setelah itu dilakukan rencana aksi berupa langkah-langkah yang akan ditempuh pemerintah. Tindakan ini dilaksanakan secara terarah, terpadu dan bersinergi, sehingga jelas komando dan pengendaliannya, sesuai bentuk dan eskalasi ancamannya.

Pada kenyataannya sampai saat ini, pemerintah, parlemen dan kelompok-kelompok masyarakat madani belum berhasil menyatukan persepsi dan komitmennya mewujudkan penataan sistem keamanan nasional tersebut. Padahal di tengah perkembangan ancaman yang semakin intensif muncul dan polanya semakin kompleks (asimetrik, proxy dan hybrid), pemerintah diharapkan segera tanggap dan tepat mengambil

tindakan dalam mengatasinya. Belum tertangani ancaman yang satu, lalu muncul ancaman yang lain. Dalam hal ini pemerintah dikhawatirkan akan kedodoran, lamban dan tidak terpadu untuk segera mengambil tindakan yang diperlukan.

Ancaman dan Penanganannya

Beberapa bentuk ancaman yang menonjol selama hampir tiga tahun masa pemerintahan Jokowi-JK, dapat dipetakan dari mulai skala kedaerahan sampai tingkat nasional, dan bahkan internasional. Bisa disebutkan antara lain konflik sosial (di beberapa daerah dan di Jakarta), kebakaran hutan dan lahan di pulau Sumatera dan Kalimantan, aksi kelompok teror di Plaza Sarinah Jalan Thamrin Jakarta, di Poso, Solo, Medan, Tangerang, Samarinda, Bandung dan terakhir di Terminal Kp Melayu Jakarta.

Di samping itu muncul tindak kejahatan narkoba (napza) dan korupsi



Sumber : imigrasi.co.id

yang semakin intensif melibatkan generasi muda dan elite politik/pejabat. Terlebih lagi banyak kejadian lain seperti *illegal logging, mining* dan *fishing*, terjadinya insiden pelanggaran batas ZEE Indonesia oleh kapal-kapal nelayan asing, pelanggaran wilayah udara Indonesia oleh pesawat asing, merebaknya kasus vaksin dan obat palsu yang meresahkan, kasus penculikan dan penyenderaan ABK WNI oleh kelompok teror Abu Sayyaf yang sudah terjadi berkali-kali, dan sebagainya.

Ada berbagai kegiatan operasi yang dilakukan pemerintah secara sektoral dan temporer untuk mengatasi semua ancaman yang terjadi tersebut. Pada kenyataannya setiap instansi dan kementerian terkait bereaksi sesuai tupoksinya, tanpa adanya ketegasan komando dan pengendalian strategis. Dari pengalaman ini terlihat jelas betapa pemerintah sebenarnya memerlukan suatu *legal standing, national institution* dan *grand strategy*

bagi suatu sistem keamanan tingkat nasional yang menjadi landasan bersikap dan bertindak.

Contoh lainnya seperti dalam penanganan aksi terorisme, pelibatan TNI bersama Polri pengaturan lebih lanjut terhadap kedua aktor keamanan utama ini masih belum juga sinkron dalam pembahasan revisi UU Tindak Pidana Terorisme di DPR RI sampai saat ini. Dengan demikian bisa dipahami bahwa dalam bertindak pemerintah belum optimal sepenuhnya untuk mengerahkan semua potensi nasional secara bersinergi untuk mengatasi setiap ancaman yang muncul selama ini. Termasuk dalam halnya menghadapi ancaman terorisme yang semakin kompleks bentuk, media dan sasaran penyebarannya.

Demikian halnya juga kasus merebaknya vaksin dan obat palsu beberapa waktu lalu serta terakhir kasus penyalahgunaan obat PCC, penanganannya dilakukan oleh Polri

dan Kemenkes secara reaksioner setelah adanya keresahan masyarakat. Padahal kasus ini dikhawatirkan sangat rawan disuspi oleh kepentingan asing untuk mengancam kondisi kesehatan masyarakat, khususnya kalangan remaja, bayi dan anak-anak sebagai "penerus" generasi bangsa di masa depan. Lalu pertanyaannya, apakah setelah kasus-kasus seperti ini berkembang masif dan destruktif memakan banyak korban, baru pemerintah pusat turun tangan menangani?

Dalam menghadapi ancaman terorisme dan penyalahgunaan narkoba, psikotropika dan zat adiktif (Napza) yang semakin masif terjadi saat ini, menunjukkan indikasi perlu penanganan intensif secara simultan dan bersinergi yang melibatkan semua aktor keamanan dan instansi kementerian terkait. Faktanya memang tindakan terorisme yang terjadi bisa saja menggunakan bentuk senjata yang semakin canggih sesuai standar militer. Demikian juga halnya kasus atau sindikat



Sumber : asn.id

penyelundupan napza dimainkan oleh pelaku-pelaku kejahatan internasional terorganisir yang memakai senjata api.

Perlu Pembenahan

Melihat kenyataan ini, pemerintah dan parlemen sudah saatnya memiliki persepsi, atensi dan komitmen yang sama terhadap urgensi perlunya suatu legal standing bagi pengaturan sistem keamanan secara nasional berupa UU Keamanan Nasional. Peraturan ini dapat diposisikan menjadi "induk atau payung hukum" terhadap semua perundang-undangan yang sudah mengatur beberapa institusi pemerintahan pusat dan daerah (terutama TNI dan Polri) serta masyarakat dalam mengatasi semua bentuk ancaman nasional (M.A.S.Hikam, 2016).

Dengan adanya peraturan perundangan ini, Pemerintah Pusat dan Daerah serta kelompok masyarakat dapat menjalankan perannya bersama-sama, bagaimana pengaturan kerjasamanya dan pengorganisasian yang

dilakukan agar sinkron, terintegrasi dan optimal. Demikianlah halnya hubungan kelembagaan di antara aktor-aktor pelaksana fungsi Pertahanan dan Keamanan (khususnya TNI, Polri dan BIN) perlu dibenahi kembali. Secara yuridis konstitusional, fungsi dan tugas masing-masing lembaga ini sudah jelas diatur sesuai dengan perundang-undangannya masing-masing, terutama di masa setelah reformasi tahun 1998.

Tetapi ironisnya bagaimana pengaturan kerja-samanya dan pengorganisasian yang dilakukan agar sinkron, terintegrasi dan optimal ternyata sampai sekarang masih belum tuntas. Masih banyak celah-celah tumpang tindih atau kegiatan-kegiatan yang tidak terkoordinasi selama ini terjadi di antara ketiga lembaga ini. Bila tidak disinkronkan dengan baik, akan menimbulkan friksi-friksi hubungan yang tidak baik dan cenderung ego sektoral.

Adanya kondisi ketimpangan ini membuat pengawasan eksternal dari

DPR dan komunitas LSM/lembaga akademisi dalam bingkai "kontrol politik demokratik" (Andrew Cottey, dkk, 2002) juga berjalan belum konsisten dan optimal terhadap ketiga lembaga ini. Di satu sisi legal standing masing-masing lembaga masih mengacu pada peraturannya tersendiri, sementara suatu *legal standing, national institution* dan *grand strategy* dalam penyelenggaraan keamanan nasional secara menyeluruh belum juga kunjung terealisir untuk mensinergikan ketimpangan ini.

Dengan demikian sesungguhnya suatu UU Keamanan Nasional (Kamnas) sudah sangat urgen bagi keperluan menata hubungan kelembagaan di antara aktor-aktor pelaksana fungsi keamanan dan pertahanan ke depan. Nantinya perangkat perundangan ini diharapkan dapat mensinergikan semua peraturan yang sudah ada secara terpadu dan terarah. Dalam UU tersebut diselenggarakan siskamnas sebagai suatu strategi raya (*grand strategy*) di tingkat nasional.***

MEMPERKUAT SINERGITAS KESEHATAN NASIONAL MELALUI PENINGKATAN PROFESIONALISME SUMBER DAYA KESEHATAN KEMHAN DAN TNI GUNA MENDUKUNG PERTAHANAN NEGARA

Oleh:

Kolonel drg. Buyung Nazeli, MARS
Kasubdit Nakes Ditkes Kuathan Kemhan



S Semua orang beranggapan bahwa permasalahan kesehatan adalah hal sangat penting yang selalu harus diperhatikan. Dengan alasan beberapa dampak yang bisa ditimbulkan dari masalah kesehatan, maka orang melakukan apa saja untuk menjaga kesehatan bagi dirinya sendiri. Bagaimana halnya jika masalah kesehatan pada skala nasional. Apakah hanya merupakan tanggung jawab perorangan, sekelompok atau pemerintah.

Saat ini jika berbicara mengenai permasalahan kesehatan nasional tidak hanya menjadi urusan pemerintah semata. Secara realitas penanganan permasalahan kesehatan harus melibatkan semua stakeholder terkait. Mengapa harus demikian, karena timbulnya jenis-jenis penyakit baru sebagai wabah penyakit sudah menjadi perhatian global dan akan berpotensi menimbulkan ancaman dibidang pertahanan negara. Pada akhirnya keterlibatan Kemhan dan TNI

menjadi strategis. Oleh karena itu diperlukan suatu kerjasama dan sinergitas diantara instansi pemerintah yang terkait dalam penanggulangannya.

Lebih jauh tentang permasalahan kesehatan mulai dari kesehatan perorangan sampai dengan masalah kesehatan nasional, dibahas dalam Forum Rapat Koordinasi Kesehatan (Rakorkes) yang diselenggarakan Ditkes Kuathan Kemhan, Senin (12/2), di Kantor Kemhan Jakarta.

Adapun tema yang diangkat pada Rakorkes Ditkes Kuathan Tahun 2018 tersebut adalah "Memperkuat Sinergitas Kesehatan Nasional Melalui Peningkatan Profesionalisme Sumber Daya Kesehatan Kemhan dan TNI Guna Mendukung Pertahanan Negara". Tema ini dinilai sangat relevan dengan upaya mengatasi permasalahan kesehatan di lingkungan Kemhan dan TNI saat ini.

Peningkatan Sinergitas Untuk Mencari Solusi Permasalahan

Forum Rakorkes Ditjen Kuathan Tahun 2018 dijadikan sebagai sarana untuk meningkatkan sinergitas, kebersamaan dan komitmen dalam pelaksanaan tugas antara Ditkes Ditjen Kuathan Kemhan dengan Kesehatan TNI, Institusi dan Kementerian/Lembaga Kesehatan yang terkait. Peningkatan sinergitas dan kebersamaan tersebut nantinya berguna untuk mencari solusi atas permasalahan-permasalahan kesehatan dalam skala nasional

yang dihadapi untuk mendukung tugas Kemhan dan TNI.

Lebih dari 150 peserta terdiri dari para pejabat kesehatan di lingkungan Kemhan dan TNI serta perwakilan pejabat kesehatan di lingkup Kementerian /Lembaga bersama-sama membahas isu kesehatan terkini. Adapun isu-isu kesehatan terkini yang dibahas pada Forum Rakorkes tersebut, antara lain permasalahan data dan informasi Geomedik, ancaman wabah penyakit menular, peningkatan kemampuan tenaga kesehatan, pelayanan kesehatan, tata kelola keuangan BLU rumah sakit dan alur tata cara pengadaan alat kesehatan.

Mengenai pembahasan data dan informasi Geomedik, pada forum Rakorkes di paparkan oleh Kapusdatin Kemhan, Marsma TNI Yusuf Jauhari. Pada kesempatan tersebut Kapusdatin Kemhan menerangkan tentang kemudahan proses dalam pengisian data Geomedik melalui data aplikasi

Geomedit yang bisa dilakukan oleh staf kesehatan mulai dari satuan kesehatan yang terbawah hingga satuan teratas.

Kepentingan dari strategis Geomedik adalah kemampuan dalam mengolah data untuk dijadikan informasi strategis yang dapat digunakan oleh pimpinan dalam mengambil keputusan yang tepat dan dapat dipertanggung jawabkan dalam rangka mendukung pertahanan Negara. Dalam proses pengembangan sistem informasi Geomedik untuk kepentingan pertahanan, sangat diperlukan kerjasama dan komitmen semua unsur kesehatan di lingkungan Kemhan dan TNI.

Beralih kepada isu terkini tentang ancaman wabah penyakit menular, Direktur Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (Dirjen P2PI) Kementerian Kesehatan, (Kemenkes), dr. Subuh menyampaikan bahwa wabah penyakit menular itu merupakan kejadian kedaruratan dibidang



kesehatan masyarakat yang terus meningkat, dan sudah menjadi perhatian nasional dan global.

Kemungkinan sewaktu-waktu wabah penyakit menular dapat menjadi ancaman bidang pertahanan negara. Menurut Dirjen P2P kondisi ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya populasi terus bertambah, interaksi dinamis antara manusia dan hewan pembawa penyakit, perubahan iklim, kemajuan di bidang transportasi sehingga memudahkan perpindahan orang. Ditambah lagi dengan faktor habitat dan lingkungan Vector dan binatang penggerak berubah karena adanya pembangunan perumahan dan industri, konflik sosial di beberapa negara, dan kemajuan teknologi informasi melalui berbagai media.

Kalangan internasional telah memberikan perhatian khusus terhadap ancaman wabah penyakit menular tersebut. Sebagai bentuk pengendaliannya, organisasi dunia telah membentuk wadah *Global Health Security Agenda* (GHSA). GHSA ini merupakan kelanjutan

dari *International Health Regulation* (IHR) WHO, yang merupakan wadah kerjasama antar negara untuk terlibat dalam pengendalian wabah penyakit.

Hal yang menarik dari ancaman wabah penyakit menular adalah bukan hanya permasalahan kesehatan semata, tetapi sudah menjadi masalah keamanan suatu negara. Keterlibatan Kementerian Pertahanan dan TNI nantinya mempunyai arti strategis dalam konteks pertahanan negara.

Sementara itu terkait dengan masalah peningkatan kemampuan di bidang tenaga kesehatan, Kasubdit Nakes Ditkes Ditjen Kuathan Kemhan, Kolonel drg. Buyung Nazeli, MARS mengemukakan seputar upaya pemenuhan fasilitas kesehatan. Pemenuhan fasilitas kesehatan ini dapat melalui peningkatan kualitas pelayanan kesehatan dan pemenuhan tenaga dokter di satuan operasi dalam rangka mendukung kegiatan operasi ataupun kegiatan latihan bidang kesehatan.

Dalam implementasi peningkatan kualitas pelayanan dan pemenuhan tenaga dokter ini, diperlukan kerjasama antara Ditjen Kuathan Kemhan dengan Badan Pengembangan dan Pemberdayaan SDM Kesehatan (PPSDM) Kemenkes. Kerjasama ini diarahkan kepada penempatan wajib kerja dokter spesialis di fasilitas pelayanan kesehatan di lingkungan TNI terutama yang berada di wilayah terpencil dan perbatasan.

Pelayanan kesehatan di lingkungan Kemhan dan TNI pada dasarnya merupakan bagian dari Sistem Jaminan Kesehatan Nasional yang mengacu kepada regulasi yang disusun oleh Pemerintah. Meski demikian, pelayanan kesehatan di lingkungan Kemhan dan TNI memiliki kekhasan tersendiri yang belum diakomodir dalam regulasi yang dikeluarkan oleh Kementerian Kesehatan.

Di sisi lain bahwa bidang pelayanan kesehatan pada dasarnya menyangkut juga aspek pelayanan itu sendiri beserta



tata kelola keuangan BLU yang semata-mata untuk mendukung upaya peningkatan kinerja rumah sakit utamanya bidang pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Selanjutnya dibahas juga tentang tata kelola keuangan Badan Layanan Umum (BLU). Dalam tata kelola keuangan ini dengan menerapkan BLU, rumah sakit di lingkungan Kemhan dan TNI, akan memiliki keuntungan. Salah satu keuntungan tersebut berupa pengelolaan keuangan yang dapat lebih fleksibel, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dalam pelayanan kesehatan kepada prajurit TNI, PNS Kemhan dan Keluarganya.

Direktur Jenderal Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan (Dirjen Kuathan) Mayjen TNI Bambang Hartawan, MSc, pada forum Rakorkes Kemhan 2018 mengatakan bahwa kesehatan di lingkungan Kemhan dan TNI merupakan bagian integral dari sistem pertahanan negara. Oleh karena itu diperlukan partisipasi dan kerjasama dengan semua unsur kesehatan nasional dalam upaya mendukung pertahanan negara.

Dirjen Kuathan Kemhan menyebutkan, salah satu contoh kerjasamanya adalah dengan membuat program jaminan kesehatan nasional untuk meningkatkan kesejahteraan prajurit, PNS dan keluarganya. Harapan dari adanya program jaminan kesehatan ini akan dapat memenuhi kualitas pelayanan kesehatan di lingkungan Kemhan dan TNI menjadi lebih baik lagi.

Menurut Dirjen Kuathan program jaminan kesehatan

ini diperlukan disinkronisasikan dengan kebijakan yang dibuat oleh Kementerian Kesehatan dengan berpedoman pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan. Program jaminan kesehatan tersebut juga diharapkan dapat mengakomodir kekhasan pelayanan kesehatan yang dilaksanakan Kemhan selama ini. Sehubungan dengan hal itu, Dirjen Kuathan meminta kepada Kemenkes agar pelayanan kesehatan jaminan kesehatan nasional bagi prajurit TNI, PNS Kemhan dan keluarganya dapat dimasukan ke dalam regulasi.

Di lain sisi untuk personel yang ada pada bidang pendidikan dan pengembangan tenaga kesehatan di lingkungan Kemhan dan TNI, Dirjen Kuathan meminta untuk terus ditingkatkan kualitas keilmuannya sesuai bidangnya masing-masing. Peningkatan kualitas keilmuan ini sangat berguna untuk mendukung dalam proses memberikan pelayanan kesehatan kepada prajurit, PNS dan keluarganya dengan lebih berkualitas.

Meski demikian untuk mewujudkan kondisi tersebut tentunya memerlukan kerjasama

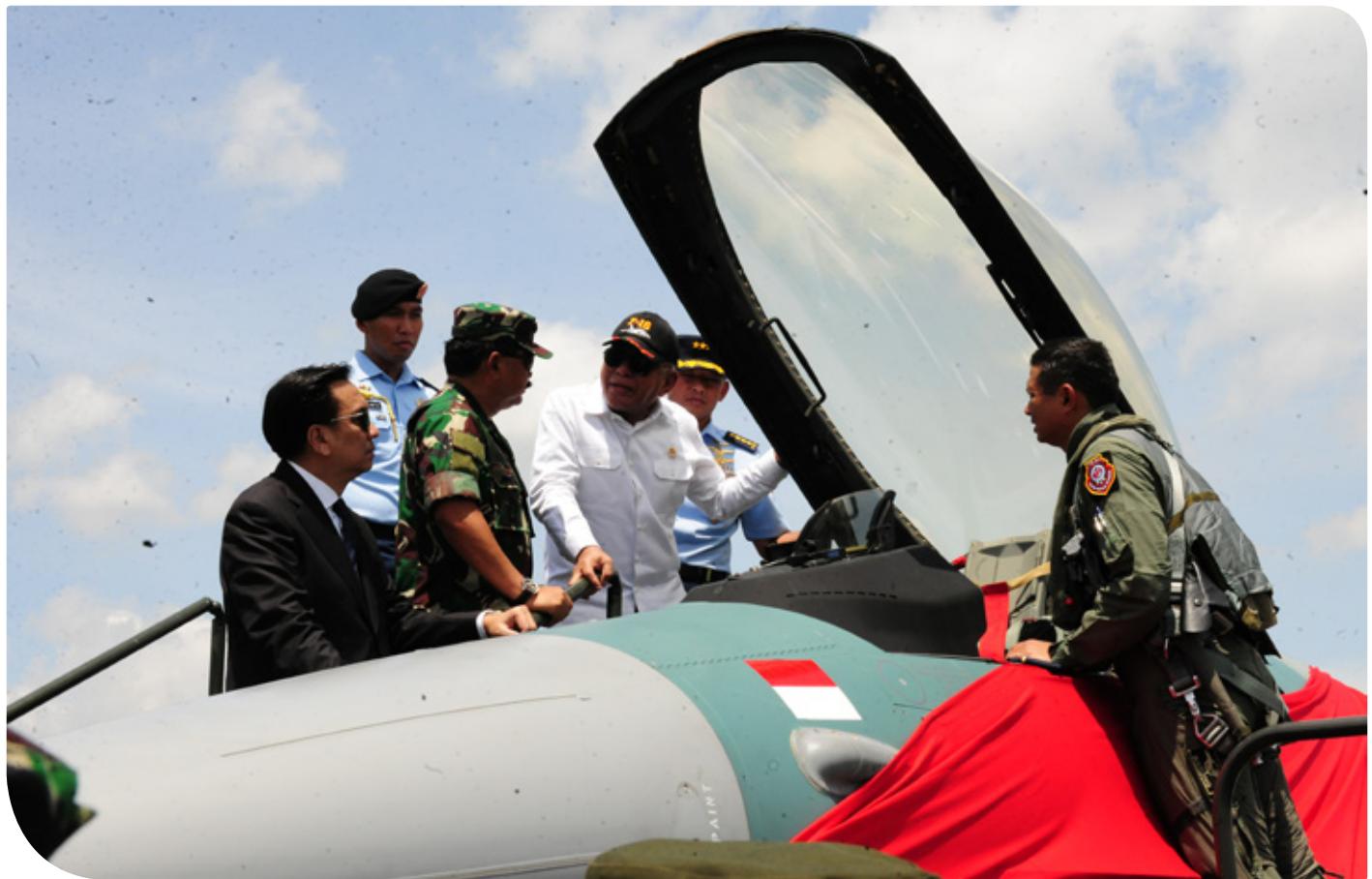
dan koordinasi yang terintegrasi. Disamping itu juga diperlukan suatu kebijakan yang komprehensif yang mengacu pada kebijakan nasional serta mampu bersinergi dengan semua unsur kesehatan nasional.

Di depan para peserta Rakorkes, Dirjen Kuathan menginginkan adanya peningkatan dalam hal koordinasi, komunikasi dan kerjasama dengan pihak-pihak terkait di bidang kesehatan. Peningkatan kerjasama itu dalam rangka memperkuat koordinasi dan sinergitas dalam mencari solusi penyelesaian permasalahan kesehatan di lingkungan Kemhan dan TNI.

Disamping itu Dirjen Kuathan juga berpendapat bahwa pengelolaan data dan informasi Geomedik yang dijadikan informasi di bidang intelijen medis dapat dikembangkan dan ditingkatkan. Hal tersebut digunakan untuk memperkuat sistem kesehatan pertahanan negara dalam mendukung pertahanan negara.***



24 UNIT PESAWAT F-16 C/D BLOCK 52 ID RESMI PERKUAT TNI AU



Tentara Nasional Indonesia Angkatan Udara (TNI AU) secara resmi menerima 24 unit pesawat tempur F-16 C/D Block 52 ID. Serah terima ditandai dengan penandatanganan berita acara serah terima dari Kepala Badan Sarana Pertahanan (Kabarannya) Kementerian Pertahanan (Kemhan) Laksda TNI Agus Setiadji kepada Aslog Panglima TNI Laksda TNI Bambang Nariyono, dan selanjutnya diserahkan kepada Aslog Kasau Marsda TNI Eko Supriyanto, Rabu (28/2) di Pangkalan Udara TNI AU Iswahjudi, Madiun.

Serah terima pesawat F-16 juga disaksikan oleh Menteri Pertahanan Ryamizard Ryacudu, Panglima TNI Marsekal TNI Hadi Tjahjanto dan Kasau Marsekal TNI Yuyu Sutisna.

Hadir pula Kasad, serta sejumlah pejabat di lingkungan Kemhan, Mabes TNI, Mabes Angkatan dan undangan lainnya.

Penyerahan pesawat tempur canggih buatan Amerika Serikat kepada TNI AU merupakan bagian dari upaya pemenuhan Alutsista TNI sebagai perwujudan gelar Pertahanan Negara *Smart Power* untuk memperkuat kemampuan TNI AU dalam menjaga kedaulatan NKRI.

Seperti diketahui Pesawat F-16 C/D Block 52 ID memiliki kemampuan dalam banyak hal setara F-16 Block 52, khususnya kecanggihan avionik, kemampuan tempur dan jenis persenjataannya. Pesawat modern berteknologi

canggih ini diharapkan dapat meningkatkan kesiapan TNI AU dalam mengawal kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Penambahan 24 unit pesawat tempur jenis F-16 dari Amerika Serikat ini melengkapi 10 unit F-16 yang telah Indonesia miliki sebelumnya. Pesawat-pesawat yang telah diterima rencananya akan ditempatkan di Skuadron Udara 16 Lanud Pekanbaru sebanyak 16 unit, dan di Skuadron Udara 3 Lanud Iswahyudi sebanyak 8 unit.

Menteri Pertahanan saat memberikan sambutannya mengatakan, penyerahan pesawat F-16 C/D Block 52 ID merupakan bagian integral dari perwujudan



gelar pertahanan negara *Smart Power* guna menghadapi berbagai dimensi ancamannya nyata dan belum nyata yang berpotensi mengganggu stabilitas keamanan NKRI.

Menurut Menhan Pesawat F-16 C/D adalah pesawat modern berteknologi canggih, sehingga kehadirannya juga diharapkan dapat memperkuat kemampuan jajaran TNI AU yang memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga kedaulatan dan kewibawaan NKRI.

Sebagai pertanggungjawaban kepada Rakyat, Menhan meminta kepada Panglima TNI beserta staf dan seluruh prajurit untuk merawat dan memelihara Alutsista modern yang berkemampuan dan berteknologi tinggi tersebut agar pesawat - pesawat tersebut memiliki usia pakai yang optimal.

Selain itu Menhan juga mengimbau agar setiap prajurit untuk memahami pengoperasian Pesawat F-16 ini secara tepat dan benar, terus melaksanakan latihan secara rutin, bertahap dan berlanjut guna menambah jam terbang dan meningkatkan profesionalisme prajurit.

Kepada Pemerintah Amerika Serikat, Menhan juga menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan atas kerja sama yang telah terjalin dengan baik, karena melalui program Program Management Office (PMO) pengiriman 24 unit pesawat F-16 C/D Block 52 ID dapat berjalan lancar. Hal ini sekaligus merupakan wujud konkret komitmen kemitraan strategis Indonesia dan Amerika Serikat yang perlu terus dipelihara dan ditingkatkan.

Sementara itu Dubes Amerika Serikat untuk Indonesia Joseph R Donovan Jr yang juga hadir mewakili Pemerintah Amerika Serikat menyampaikan ucapan selamat kepada TNI atas moment yang bersejarah tersebut. Amerika Serikat merasa bangga menjadi mitra kerja sama militer terbesar bagi Indonesia.***

PERESMIAN SARANA DAN PROTOTIPE ***NITROGLISERIN*** BUKTI MENUJU KEMANDIRIAN ALUTSISTA



Salah satu bukti upaya menuju kemandirian alutsista khususnya bidang propelan ditunjukkan PT Dahana (Persero) sebagai salah satu industri pertahanan strategis Indonesia melalui peresmian sarana dan prototipe Nitroglycerin (NG/ Bahan Dasar Propelan).

Sarana dan Prototipe Nitroglycerin yang langsung diresmikan oleh Menhan RI Ryamizard Ryacudu, Rabu (7/3) berada di Kawasan Energetic Material Center (EMC) PT Dahana (Persero) Subang, Jawa Barat. Peresmian juga disaksikan oleh Fajar Harry Sampurno, Deputi Bidang Pertambangan, Industri Strategis dan Media BUMN, anggota kluster NDHI, PT Pindad,

pejabat di lingkungan Pemda dan unsur Muspida Kabupaten Subang serta Pejabat Kemhan.

Pada kesempatan tersebut Menhan mengatakan bahwa Sarana dan Prototipe Nitroglycerin yang telah terbangun sebagai wujud hasil kerja keras anak bangsa yang patut disyukuri. Menurut Menhan kemandirian industri pertahanan merupakan hal yang sangat penting dalam mewujudkan sistem pertahanan negara yang kuat, maju dan mandiri.

Lebih lanjut Menhan mengutarakan bahwa penguatan industri pertahanan seperti yang dilaksanakan oleh PT. Dahana (Persero) adalah upaya

memperkuat postur kekuatan angkatan bersenjata agar mampu menjalankan tugas konstitusional. Pada akhirnya, industri pertahanan Indonesia akan dapat membantu proses pertumbuhan dan kemandirian ekonomi dalam negeri yang sejalan dengan visi Nawa Cita Presiden RI.

Dengan diresmikannya Sarana dan Prototipe NG membuktikan kepada dunia bahwa Indonesia mampu untuk mandiri dan dalam proses menuju visi untuk menjadi produsen alutsista yang mampu berkiprah di kancah Internasional. Hal ini bukan ambisi tetapi sebuah realita yang harus diwujudkan bersama karena bangsa Indonesia adalah bangsa pejuang yang



memiliki kreatifitas dan potensi yang besar untuk berinovasi dan mengembangkan produk-produk dalam negeri yang berteknologi canggih.

Sementara itu Direktur Utama PT Dahana (Persero) Budi Antono menjelaskan bahwa Fasilitas Sarana dan Prototipe NG yang dibangun di atas lahan seluas 2,1 hektar ini adalah salah satu fasilitas cikal bakal penghasil bahan baku propelan.

Awal pencanangan pembangunan fasilitas ini dilakukan melalui *groundbreaking* yang dilaksanakan pada 10 Oktober 2013 di EMC Subang oleh mantan Menhan Purnomo Yusgiantoro dan mantan Menteri Perindustrian MS.Hidayat.

Dalam pembangunan fasilitas Sarana dan Prototipe NG, PT Dahana (Persero) berperan sebagai penyedia peralatan utama, engineering,

utilitas, bangunan, pelaksanaan *commissioning* maupun *start-up* proyek pembangunan fasilitas penelitian dan pengembangan sarana dan prototipe NG sebagai bahan baku propelan. Sedangkan penyedia teknologi, PT Dahana (Persero) menggandeng *Rheinmetall Denel Munition (RDM)*.

Dirut PT. Dahana (Persero) berpendapat bahwa hingga kini PT Dahana masih memiliki dua pekerjaan rumah besar, yaitu mewujudkan industri propelan dan pabrik ammonium nitrat. Oleh karena itu kesempatan ini juga ditandatangani *addendum* propelan dan *offtake* produk ammonium nitrate dengan PT Pindad yang juga anggota kluster National Defence and Hightech Industries (NDHI).

Propelan merupakan bahan energetic yang digunakan sebagai bahan pendorong roket atau rudal

dan munisi, baik Munisi Kaliber Besar (MKB) maupun Munisi Kaliber Kecil (MKK) yang digunakan TNI dan Polri. Rata-rata kebutuhan propelan untuk Alutsista yang dimiliki diantaranya untuk *Spherical Powder* dan *Wet Paste*, *Single/Double Base* Munisi Kaliber Besar; *Double Base* rocket dan untuk *Composite* sebesar 200 ton/tahun.

Salah satu fasilitas pendukung industri propelan adalah *nitroglycerin*. *Nitroglycerin* (NG) dikenal sebagai *trinitroglycerin* dan *gliseril trinitrat*. *Nitroglycerin* (NG) sendiri merupakan larutan yang mudah meledak. NG berfungsi sebagai bahan baku propelan.***

RI – AUSTRALIA BAHAS KEAMANAN MARITIM DALAM ASEAN-AUSTRALIA SPECIAL SUMMIT 2018



Menteri Pertahanan RI Ryamizard Ryacudu bersama Menteri Luar Negeri RI Retno Marsudi mengadakan pertemuan bilateral dengan Menteri Pertahanan Australia Marise Payne dan Menteri Luar Negeri Australia Julie Bishop guna membicarakan keamanan maritim.

Pertemuan bilateral Australia – Indonesia 2+2 Foreign and Defence Ministers' Meeting dilaksanakan disela-sela forum ASEAN-Australia Special Summit 2018, Jumat (16/3), di Gedung Commonwealth Parliament Australia Kawasan CBD Sydney, Australia.

Beberapa agenda dibahas dalam pertemuan bilateral itu, diantaranya dinamika Indo – Pacific, konter terorisme, keamanan cyber, perdagangan manusia dan keamanan maritim.

Dalam pertemuan tersebut Menhan RI mengungkapkan bahwa Keamanan Maritim bagi Indonesia merupakan implementasi dari agenda yang telah dicanangkan oleh Presiden Joko Widodo untuk menjadikan Indonesia sebagai Poros Maritim Dunia, dimana salah satu kerangka utamanya adalah pembangunan kekuatan pertahanan maritim.

Dalam proses menjadi poros maritim dunia, lanjut Menhan, kekuatan maritim mengharuskan kekuatan TNI AL dapat mengamankan jalur-jalur perdagangan sebagai penopang kekuatan dan keamanan ekonomi.

Keamanan maritim di kawasan Asia Pasifik sangat penting kerena perekonomian dunia saat ini masih bergantung pada jalur maritim baik itu sebagai jalur perdagangan (*Sea Lane of Trade/SLoT*) maupun

jalur komunikasi (*Sea Lane of Communication/SLoC*). Perdagangan internasional yang semakin berkembang masih bertumpu pada domain laut sehingga masalah jaminan keamanan maritim menjadi hal yang sangat krusial.

Untuk menghadapi tantangan di bidang keamanan maritim maka Indonesia bersama Filipina dan Malaysia telah mengambil langkah-langkah kerjasama yang konkret melalui platform kerjasama Trilateral di Laut Sulu. Kegiatan telah dilakukan meliputi patroli bersama yang terkoordinasi, baik di laut maupun udara. Upaya-upaya yang dilakukan telah membawa hasil yang ditandai dalam 2 (dua) tahun terakhir angka kriminalitas di wilayah ini menurun.

Dinamika keamanan maritim tidak terlepas dari perkembangan kelompok radikal atau teroris yang



berafiliasi dengan ISIS. Sehingga Indonesia menganggap bahwa kerjasama Trilateral (Indonesia, Malaysia, Filipina) bukan hanya semata - mata menghadapi perompakan atau kriminalitas di lautan saja, tetapi juga terkait langkah-langkah menghadapi kelompok teroris atau radikal tersebut. Kedepan kerjasama tersebut akan ditingkatkan dengan patroli bersama di darat.

Terkait dengan *Indopacific*, Menhan RI memiliki pandangan bahwa konsep *Indopacific* yang pernah digagas oleh Indonesia beberapa tahun lalu merupakan langkah tepat untuk turut menciptakan stabilitas keamanan di sepanjang Samudera Hindia dan Samudera Pasifik.

Indonesia mengapresiasi komitmen Australia serta kemajuan kerjasama yang signifikan dengan Australia dan kawasan sepanjang tahun 2016 dan 2017 khususnya paska pertemuan 2+2 tahun 2016 yang lalu di Bali. Diantaranya terbentuknya kerjasama Intelijen Our Eyes kawasan dengan

mengundang negara mitra untuk bergabung.

Sedangkan dalam menghadapi ancaman terorisme dan radikalisme, Menhan RI telah mendesain Strategi Pertahanan Negara Khas Indonesia yang dibangun berlandaskan kekuatan Hati Nurani atau Strategi Pertahanan *Smart Power* yaitu Strategi Pertahanan Negara yang bersifat Defensif aktif.

Strategi Pertahanan Negara merupakan penggabungan antara

kekuatan *Soft Power* dan *Hard Power* dengan Sistem Perang Rakyat Semesta (Permesta) yang bersifat pembangunan kekuatan kedalam dengan menguatkan jiwa, semangat dan pikiran Rakyat melalui Konsep Kesadaran Bela Negara yang didukung oleh kekuatan TNI beserta Alutsistanya. Kesadaran Bela Negara ini dilandasi oleh kekuatan nilai-nilai luhur yang terkandung didalam Pancasila, ideologi negara Indonesia.***



MENHAN LANTIK ENAM PEJABAT ESELON I KEMHAN

PBerdasarkan Keputusan Presiden (Keppres) Nomor: 29/TPA Tahun 2018 tanggal 20 Maret 2018 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dari dan Dalam Jabatan Pimpinan Madya di Lingkungan Kementerian Pertahanan, Menteri Pertahanan Ryamizard Ryacudu memimpin Upacara Pengangkatan Sumpah, Pelantikan dan Serah Terima Jabatan (Sertijab) Enam Pimpinan Madya Kemhan, Selasa (10/4) di Kantor Kemhan, Jakarta.

Enam Pejabat setingkat Eselon I Kemhan yang dilantik oleh Menhan pada kesempatan tersebut yakni, Mayjen TNI M. Thamrin Marzuki sebagai Irjen Kemhan, Brigjen TNI Muhammad Nakir sebagai Dirjen Strahan Kemhan, Prof. Dr. Ir. Bondan Tiara Sofyan, M.Si., sebagai Dirjen Pothan Kemhan, Brigjen TNI Alfred BH Rantetandung sebagai Kabainstranas Kemhan, Brigjen TNI Sunaryo sebagai Staf Ahli Menhan Bidang Keamanan dan Brigjen TNI

Dessano Indrasakti, S.E., sebagai Staf Ahli Menhan Bidang Ekonomi.

Mayjen TNI M. Thamrin Marzuki yang sebelumnya menjabat sebagai Dirjen Pothan Kemhan menggantikan pejabat Irjen Kemhan sebelumnya Letjen TNI Agus Sutomo S.E yang telah memasuki masa purna tugas. Prof. Dr. Ir. Bondan Tiara Sofyan, M.Si. yang menggantikan Mayjen TNI M. Thamrin Marzuki, sebelumnya menjabat sebagai Staf Ahli Menhan Bidang Ekonomi dan digantikan oleh pejabat baru Brigjen TNI Dessano Indrasakti, S.E.

Sementara itu, Brigjen TNI Muhammad Nakir menjabat sebagai Dirjen Strahan Kemhan menggantikan pejabat lama Mayjen TNI (Purn) Hartind Asrin. Brigjen TNI Alfred BH Rantetandung menjabat sebagai Kabainstranas Kemhan menggantikan Mayjen TNI (Purn) Heros Paduppai. Sedangkan Brigjen TNI Sunaryo

menjabat sebagai Staf Ahli Menhan Bidang Keamanan menggantikan Mayjen TNI Eko B. Soepriyanto. Selanjutnya, pejabat lama yakni Mayjen TNI (Purn) Hartind Asrin dan Mayjen TNI Heros Paduppai (Purn) dalam rangka memasuki masa purna tugas.

Atas pelantikan ini, Menhan dalam sambutannya menyampaikan ucapan selamat kepada keenam Pejabat Kemhan yang baru dilantik dan berharap dapat segera secara cepat menyesuaikan diri dengan dinamika tugas di Kemhan. Sedangkan kepada pejabat lama, Menhan menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih atas dedikasi, loyalitas, kerja keras dan pengabdian selama menjabat di lingkungan Kemhan.

Lebih lanjut disampaikan Menhan, bahwa Kemhan adalah kementerian yang memiliki kekhassan tersendiri, karena memiliki tugas merumuskan, membuat dan mempersiapkan agar pertahanan negara kuat dan tangguh serta tahan menghadapi semua ancaman, gangguan dan hambatan.

Untuk itu, Menhan lebih lanjut menekankan kepada seluruh Jajaran Kemhan baik Pejabat sampai dengan Staf harus mengerti dan memahami dengan betul bagaimana dan ancaman apa yang dihadapi Indonesia. Jenis ancaman yang dimaksud tersebut adalah ancaman nyata, ancaman belum nyata, dan yang paling akhir adalah ancaman terhadap ideologi negara yaitu Pancasila.***



KEMHAN DAN BPJS KESEHATAN SEPAKATI PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMINAN KESEHATAN



Kementerian Pertahanan (Kemhan) dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan menyatakan kesepakatan bersama tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kesehatan di Lingkungan Kemhan dan TNI.

Penandatanganan Nota Kesepahaman kesepakatan bersama dilakukan oleh Menteri Pertahanan Ryamizard Ryacudu bersama Direktur Utama BPJS Kesehatan Fachmi Idris, Kamis (8/3) di kantor Pusat BPJS Kesehatan, Jakarta. Turut hadir menyaksikan penandatangan antara lain sejumlah pejabat di lingkungan Kemhan, Mabes TNI dan Angkatan, Polri dan BPJS.

Kesepakatan Bersama ini juga dalam rangka mewujudkan kerja sama dan sinergitas Penyelenggaraan Program Jaminan Kesehatan yang ada di Lingkungan Kemhan dan TNI.

Ruang lingkup dari Kesepakatan Bersama yang dicapai meliputi empat hal, yakni pelaksanaan pelayanan kesehatan, pemanfaatan fasilitas kesehatan, kepersertaan dan kerahasiaan data dan informasi.

Menhan Ryamizard Ryacudu dalam sambutannya menyampaikan, kedepannya akan terus terjalin kerja sama dan sinergitas antara BPJS Kesehatan dan Kemhan bersama TNI serta Polri. Kerjasama ini diharapkan dapat memastikan apa yang menjadi tujuan mulia dari Pemerintah untuk seluruh bangsa



dan rakyat termasuk TNI dan Polri dapat berjalan baik.

Sementara itu Dirut BPJS Kesehatan Fachmi Idris menyampaikan apresiasi kerja sama yang sejak awal implementasi Program Jaminan Kesehatan Nasional - Kartu Indonesia Sehat (JKN-KIS) telah didukung oleh Kemhan beserta TNI dan juga Polri.

Dirut BPJS menuturkan berbagai masukan perbaikan dari hasil evaluasi kerja sama selama ini diharapkan sudah dapat dituangkan dalam nota kesepahaman tersebut, sehingga kualitas layanan bagi Anggota TNI maupun Polri makin optimal.

Selain dengan Kemhan, dalam kesempatan tersebut BPJS Kesehatan juga menandatangani Nota Kesepahaman dengan Kepolisian Republik Indonesia yang ditandatangani oleh Dirut BPJS bersama Kapolri Jenderal Pol Tito Karnavian.***



KAPAL SELAM KRI ARDADEDALI - 404

RESMI PERKUAT TNI AL



Masuknya KRI Ardadedali-404 ke jajaran TNI AL sesuai dengan rencana *Minimum Essential Force* TNI yang telah ditetapkan dari 3 kapal selam yang dipesan Pemerintah Indonesia dari Pemerintah Korea. Saat ini TNI AL telah memiliki 5 (lima) kapal selam yang memperkuat sistem Pertahanan Negara.

Seperti halnya di negara-negara lain, kemampuan dalam industri pertahanan menjadi salah satu indikator kemajuan suatu bangsa. Demikian diungkapkan Menhan RI Ryamizard Ryacudu ketika meresmikan KRI Ardadedali - 404 sekaligus memberi nama kapal selam di Daewoo Shipbulding and Marine Engineering Co, Ltd (DSME), Okpo, Korea Selatan, Rabu (25/4).

Nama Ardadedali diambil dari salah satu nama senjata panah yang dimiliki oleh Arjuna. Raden Arjuna dikenal sebagai sang Pandawa yang menawan parasnya dan

lemah lembut budinya. Bentuk ujung anak panah pusaka andalan ini seperti burung dan memiliki jiwa yaitu Ardadedali. Anak panah Ardadedali merupakan senjata yang dahsyat yang dapat melumpuhkan musuhnya di medan pertempuran besar.

Nama Ardadedali pada Kapal Selam TNI AL diharapkan akan memberikan makna yang mendalam. Dengan penuh keyakinan bahwa KRI Ardadedali-404 akan mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dalam menjaga dan mempertahankan kedaulatan negara, keutuhan wilayah, melindungi kehormatan serta keselamatan bangsa dan menegakkan hukum di perairan Indonesia.

Kepada Kepala Staf TNI AL beserta staf dan seluruh prajurit, Menhan berharap untuk merawat

dan memelihara alutsista ini dengan sebaik-baiknya agar KRI ini memiliki usia pakai yang optimal serta dapat memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi seluruh awak kapalnya.

"Hal ini juga sebagai bentuk pertanggungjawaban kita kepada rakyat Indonesia yang telah menghadiahkan kita Alutsista yang sangat membanggakan ini," ujar Menhan.

Sedangkan kepada Komandan KRI Ardadedali-404 Letkol Laut (P) Widya Poerwandum yang turut dikukuhkan dalam peresmian tersebut serta seluruh prajurit pengawak, Menhan berpesan untuk memegang teguh Sapta Marga, Sumpah Prajurit dan 8 (delapan) Wajib TNI.

Sebagai prajurit TNI, lanjut Menhan, harus memiliki sikap tanggap, tanggon dan trengginas serta mempunyai komitmen yang tinggi untuk mewujudkan "Angkatan Laut Berkelas Dunia".

Kapal selam KRI Ardadedali-404 diperkirakan akan sampai di Pangkalan Komando Armada RI Kawasan Timur (Koarmatim) Surabaya sekitar 20 hari sejak peresmiannya. ***



KRI
ARDADDELLI - 404



WiRA

MEDIA INFORMASI KEMENTERIAN PERTAHANAN

COMPREHENSIVE SOLUTION FOR THE EXCESSIVE NUMBER OF FLAG OFFICER AND COLONEL



STRENGTHENING NATIONAL
HEALTH SYNERGY THROUGH
THE ENHANCEMENT OF KEMHAN
AND TNI
HEALTH RESOURCES
PROFESSIONALISM TO SUPPORT
NATIONAL DEFENSE

THE SYNERGY OF TNI, POLICE
AND NATIONAL INTELLIGENCE
AGENCY (BIN)

STATE DEFENSE
IMPLEMENTATION
STRATEGY TO IMPROVE
THE NATION'S IDEOLOGY
RESILIENCE





EDITORIAL BOARD

Advisors:

Minister of Defense
General (Ret.) Ryamizard Ryacudu

Secretary General of MoD
Air Vice Marshal Hadiyan Sumintaatmadja

Editor in Chief:

Head of Public Communication Center of MoD
Brig. Gen. Totok Sugiharto, S.Sos

Managing Editor:

Chief of Information Cooperation of Public
Communication Center
Col. Drs. Silvester Albert Tumbol, M.A.

Editors:

M. Adi Wibowo, M.Si
1st Lt. Lindu Baliyanto.

Graphic Designer:

Imam Rosyadi
Mandiri Triyadi

Photo:

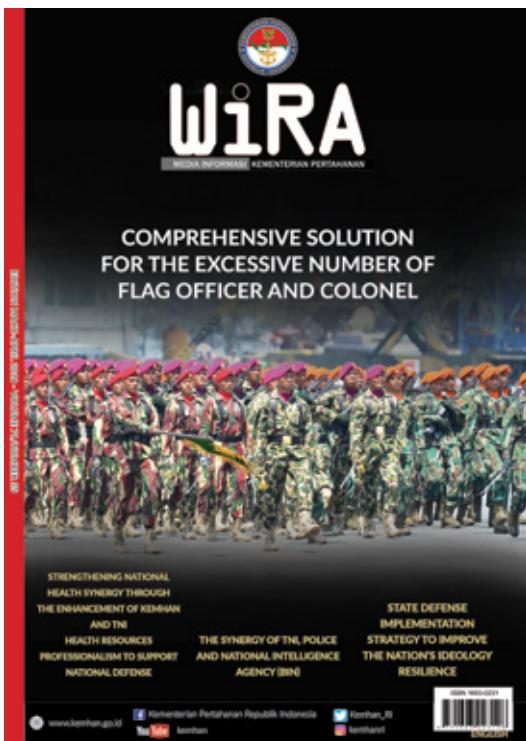
Photografers of Public Communication Center of
MoD

Staff to Circulate:

Nadia Maretti,M.M.
Anaria Cholia, S.Sos

Published by:

Public Communication Center of MoD,
Jl. Medan Merdeka Barat No. 13-14 Jakarta
Telp. 021-3829151



Editorial



Dear kind readers,

Wira edition of March-April 2018 brings truitful insights among orthers Comprehensive Solution for the Excessive Number of Flag Officer and Colonel; State Defense Implementation Strategy to Improve the Nation's Ideology Resilience; The Synergy of TNI, Police and National Intelligence Agency (BIN); Strengthening National Health Synergy through the Enhancement of Kemhan and TNI's Health Resources Professionalism to Support National Defense. The are also activities of Kemhan's leaders.

To enrich articles of this WIRA magazine, we continuously expect your participation to send articles, opinions, information, responses, or critics and recommendations through email redaksi.wira@kemhan.go.id. WIRA magazine can also be accessed online at www.kemhan.go.id.

Contents

ARTICLE

6

COMPREHENSIVE SOLUTION FOR THE EXCESSIVE NUMBER OF FLAG OFFICER AND COLONEL

The excessive 141 Flag Officer and 790 Colonel in the Armed Forces organization by the end of year 2017 did not occur in a short time. The problem occurs in a relatively long period, which in fact is an accumulation of unsolved manpower management problems in the past.



15

STATE DEFENSE IMPLEMENTATION STRATEGY TO IMPROVE THE NATION'S IDEOLOGY RESILIENCE

One effort to foster a sense of nationalism and also to prevent the negative impact of globalization on Indonesian youth is to instill awareness of state defence in the youth. Many lay people who think that the concept and execution of state defense is only for military / military only.



21

THE SYNERGY OF TNI, POLICE AND NATIONAL INTELLIGENCE AGENCY (BIN)

In facing of the threat of terrorism and drug abuse, psychotropic and addictive substances (Napza), which are increasingly occurring today, it indicates the need for simultaneous intensive treatment involving all security actors and related ministry/agencies.

25

STRENGTHENING NATIONAL HEALTH SYNERGY THROUGH THE ENHANCEMENT OF KEMHAN AND TNI HEALTH RESOURCES PROFESSIONALISM TO SUPPORT NATIONAL DEFENSE

Everyone thinks that health problems are very important that must always be considered. Because of some of the impacts that can be generated from health problems as the reason, then one is responsible to maintain his own health.



COMPREHENSIVE SOLUTION FOR THE EXCESSIVE NUMBER OF FLAG OFFICER AND COLONEL

By:

Brigadier General TNI Sisriadi

Secretary of Directorate General of Defense Strength MoD

Introduction

There was an interesting discussion going on in a group of Colonels, at one of the event in AH Nasution Building, Medan Merdeka Barat Street. One of them delivered one joke that attracted the author to pay more attention. According to the officer, Colonel and Flag Officer's career is like playing "ular tangga" game, if anyone is unlucky, he will end up at "lantai delapan". The officer's point is relevant to the problem of excessive number of Flag Officer and Colonel in the

entire Armed Forces and Services organization.

In fact, the excessive number of Flag Officer and Colonel is not a new problem. The "seeds" of the problem has been planted in the last 13 years, since the ratification of Act number 34 year 2004 stipulating the Indonesia Armed Forces. It is unclear, whether Armed Forces' leaders consider the excessive number of Flag Officers and Colonel as a problem or not. Within the Indonesia Army, this problem actually has already

been detected early. In the Armed Forces personnel community annual meeting, year 2007, Assistant Personnel Chief of Staff of the Indonesia Army forecasted an awaiting problem of excessive number of Flag Officer and Colonel, which would start in year 2009. The Assistant Personnel Chief of Staff of the Indonesian Army also mentioned that the excessive number of Flag Officer and Colonel would likely occur within the Navy and Air Forces organization, since the problem had the same root.

According to Assistant Personnel Chief of the Armed Forces, the excessive number of Flag Officer in the entire the Armed Forces

organization has reached a number of 141 persons (22.2% TDA), which includes 63 persons of Army Flag Officer, 45 persons of Naval Flag Officer and 37 persons of Air Force Flag Officer. While the excessive number of Colonel has reached 790 persons (22.6% TDA), which include 469 persons of Army Colonel, 214 persons of Naval Colonel and 140 persons of Air Force Colonel.

These problems have built negative influence against individual officer. On the other hand, it's also affects the entire Armed Forces organization. Therefore, some comprehensive measures should be taken to prevent collateral impact against the Armed Forces capability. In order to preserve optimum capability of the Armed Forces to perform its task in a complex environment.

The author intends to discuss about the excessive number of Flag Officer and Colonel within the Armed Forces organization, analysis of the causes of the problem and to recommend problem's solution.

This paper is to provide input to the Armed Forces and Services' leaders as well as the policy makers in the Ministry of Defense to avail themselves in seeking a comprehensive solution for the excessive number of Flag Officer and Colonel within the Armed Forces organization.

Problem Of The Armed Forces' Manpower Management

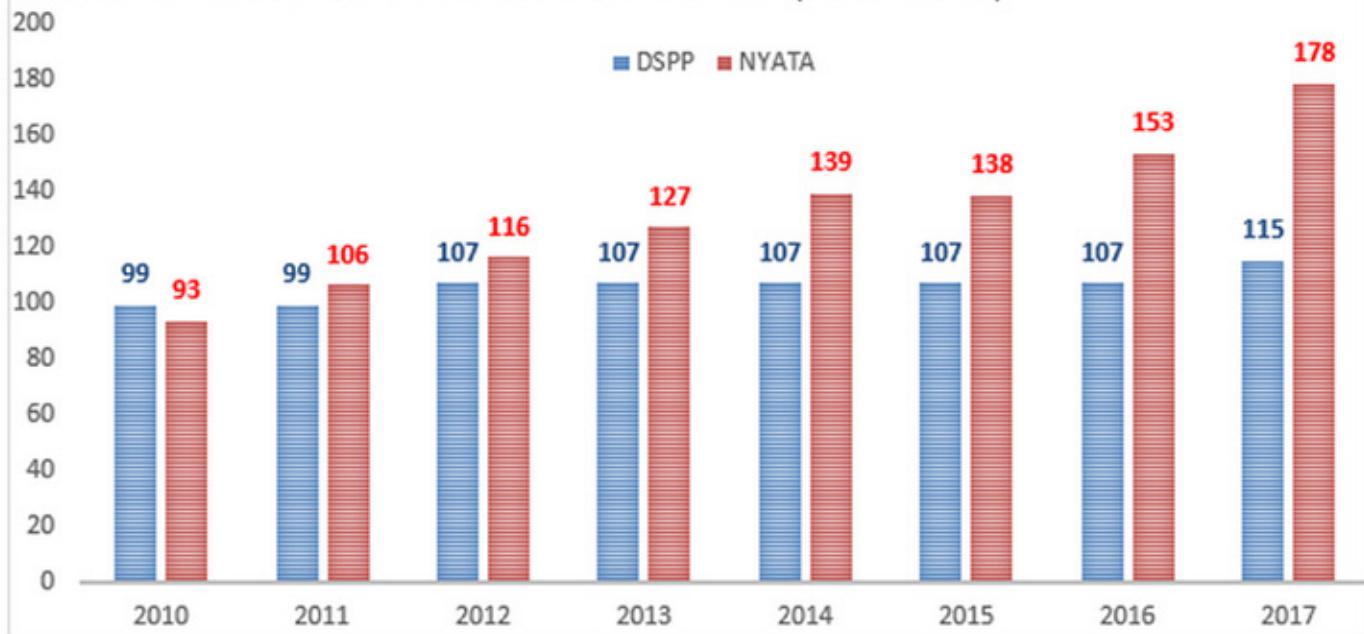
The excessive 141 Flag Officer and 790 Colonel in the Armed Forces organization by the end of year 2017 did not occur in a short time. The problem occurs in a relatively long period, which in fact is an accumulation of unsolved manpower management problems in the past. For example, in the Army organization, the excessive number of Flag Officer and the Colonel had started since 2011, as figured on the following chart.

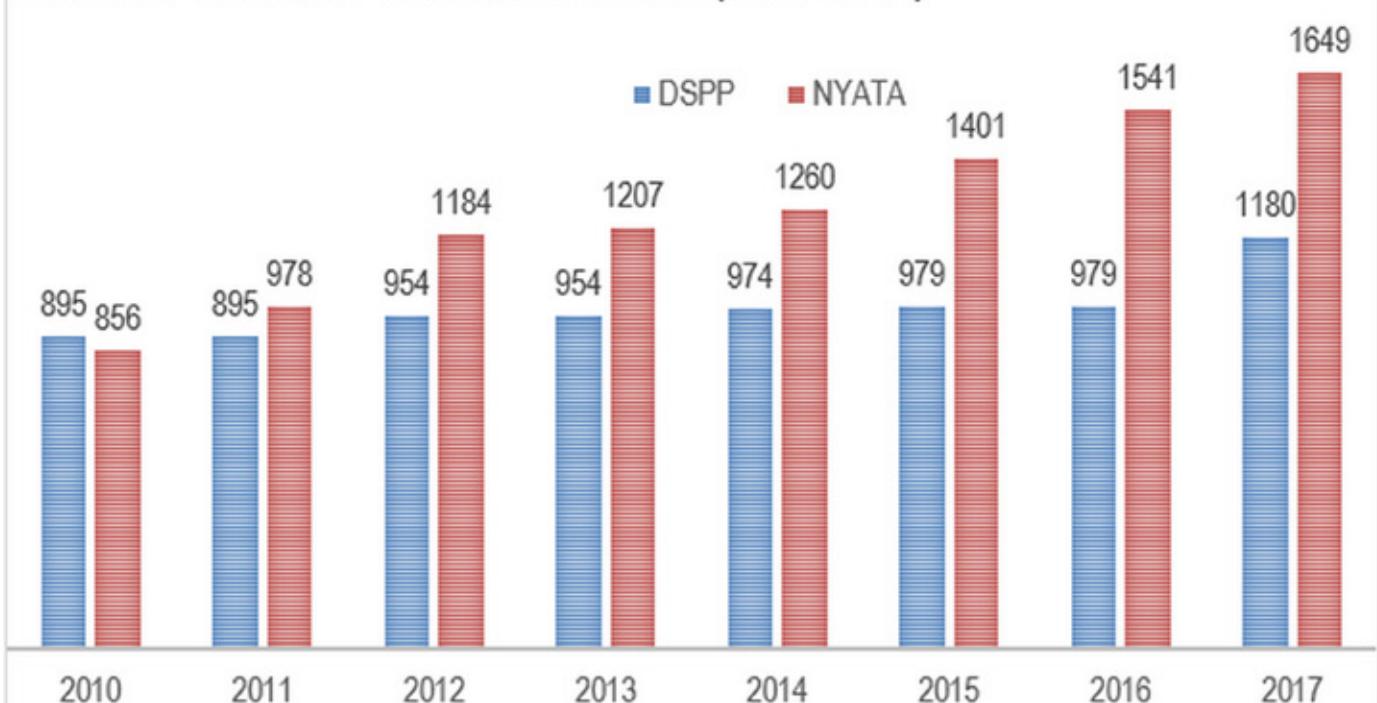
In 2011, the Flag Officer number exceeded TDA by 7 persons, in 2012 the number increased to 9 persons. It then

reached 20 persons in 2013, 32 persons in 2014, 31 persons in 2015, 46 persons in 2016, and it reached 63 persons by the end of 2017. The chart shows the increase of excessive number of Flag Officer from 2011 to 2017. The charts indicated that the Army HQ tried to narrow the gap between the TDA and the existing number of Flag Officer in 2012 and 2017.

The excessive number of personnel also occurred in group of Colonel as indicated in the following chart. In 2011 the excessive number of Colonel reached 83 persons, in 2012 reached 230 persons, in 2013 reached 253 persons, in 2014 reached 286 persons, in 2015 reached 422 persons, in 2016 reached 562 persons and by the end of 2017, the number reached 468 persons. The Army Headquarters tried to narrow the gap between the authorized and real number of Colonel in the TDA, by creating additional

Grafik-1: Kekuatan Personel Pati TNI AD (2010-2017)



Grafik 2: Kekuatan Personel Kolonel (2010-2017)

jobs in TDA, as shown in 2012, 2015 and 2017.

The question is, do the measures lead to solves the excessive number of Flag Officer and Colonel problem? It turns out that the measures were fail. The number of Flag Officer and Colonel kept growing more rapidly after the TDA was changed. This is because problem-solving efforts made by Army was not aimed on the issue, but on the impact thereof. The measures were like a doctor who treated the patients in order to relieve the symptoms, but not the cause of the disease.

The Affecting Factors of the Growth of Flag Officer and Colonel

By analyzing the growth of Flag Officer and Colonel on the charts above, the conclusion is that the the main reason of

excessive number of Flag Officer and Colonel is due to the growth of the number of Flag Officer and Colonel is too fast, instead of the insufficient TDA. It is evident that the enlargement of TDA in 2012, 2015 did not halt the excessive number of Flag Officer and Colonel in the respective following years.

Within Armed Forces personnel community, there are still someone who argue that the abolition of "Dwi Fungsi ABRI", stipulated in Act number 34 year 2004, is a major factor that prompted the increase of number of Flag Officer and Colonels. They argued that after the abolition of "Dwi Fungsi ABRI", there were influx of Colonel into the Armed Forces structure. Up to the year 2012, that opinion was still valid. However, they all left the Armed Forces in 2012. Then, the abolition of "Dwi Fungsi ABRI" has not affected

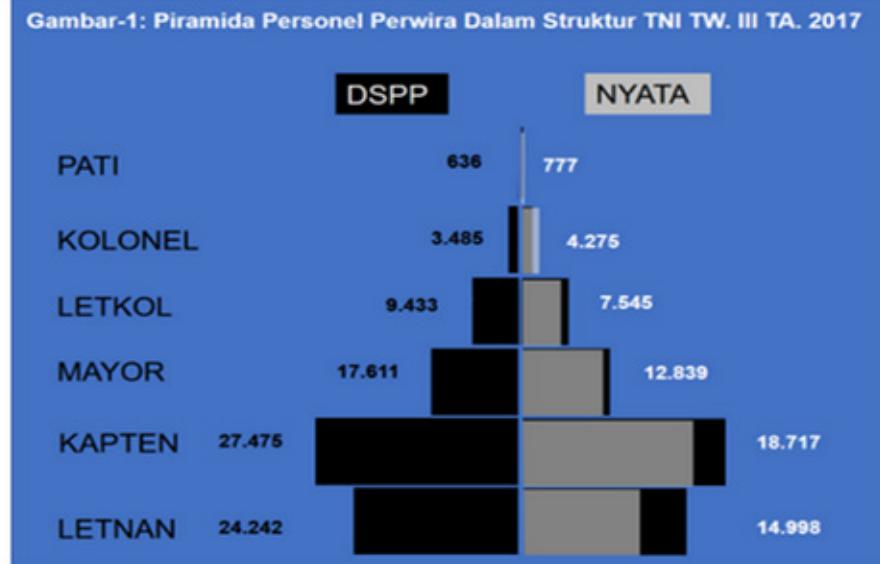
on Armed Forces organization any longer.

There are at least three factors considered to be the cause of the excessive number of Flag Officer and Colonel within the Armed Forces. First, the extension of retirement age of the Armed Forces officer stipulated in article 71 of the Act number 34 year 2004. According to the article, maximum retirement age for officer is extended from 55 years to 58 years. It means that there are additional 3 years service for every individual. A few years after the Act took into effect, there were an imbalance of officer's personnel composition within the Armed Forces structures, which exist until now. On the one hand, number of Flag Officer and Colonel are excessive, but on the other hand there are shortage of Lieutenant Colonel downward (shown in Figure-1). There is a direct link between

the extension of the retirement age with the excessive number of Flag Officer and Colonel. The extension of the retirement age for three years has led to prolong the employment of Flag Officer and Colonel that inhibit the vertical movement of Lieutenant Colonel and lower.

The second is that there is a disharmony between the leadership development policy through mid-level education and mid-level leader career development. For example, in the Army organization, the Army Headquarters decided that only selected officer may become Colonel and Flag Officer. Theoretically, the selection process was done through the O-6 council. Practically, the selection is conducted earlier, i.e. Army General Staff Course entry test. This is indicated by the fact that all Command and General Staff Course graduates are eligible for O-6 jobs. This policy also applies in the Navy and the Air Force. If the allocation of Army Command and General Staff Course is not carefully calculated, then it results in a surplus of Colonel.

The third is that the Armed forces career management system literally retains individual soldier to serve the Armed Forces for good, until he/she reaches retirement age. This approach is stipulated in Government Regulation number 39 year 2010 concerning the Armed Forces Soldier Administrative Rule. Article 21 (3) states that, "the Regular soldier who completes the initial compulsory service



and does not admit retirement proposal for specific reason is considered continuing his/her service". This rule constrains the maintenance of personnel composition balance between input and output of personnel. This rule also will hardly let the Armed Forces Headquarters to end individual soldier's service for the shake of the Armed Forces.

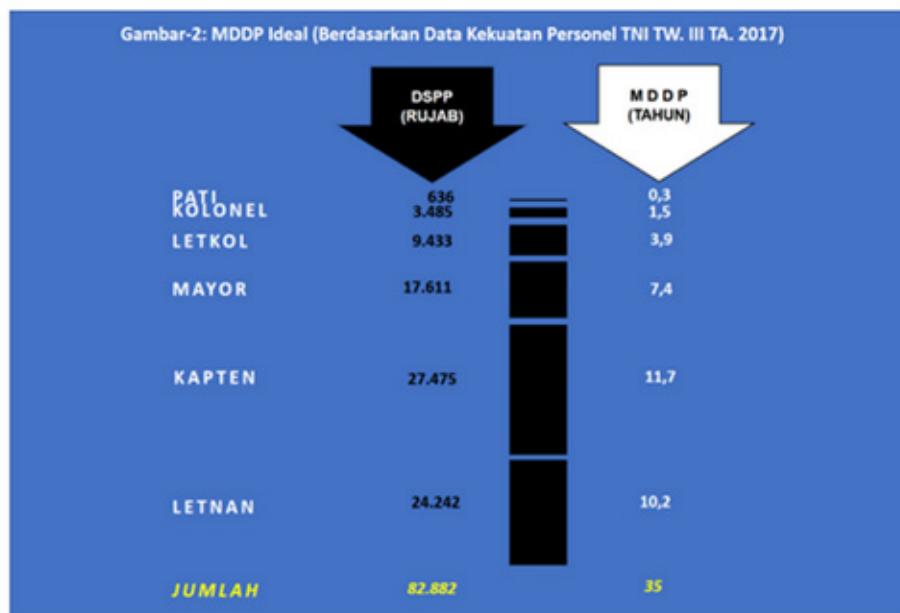
Comprehending the problem of excessive number of Flag Officer and Colonel using the Pyramid of Personnel

The Pyramid of Personnel is one of personnel management's tool that can be used to control the quantity of personnel of services (Army, Navy and Air Force). Using the pyramid personnel, every one will easily know some personnel management's issues, such as recruitment, classification, education, separation of personnel and so on.

With regard to the excessive number of Flag Officer and

Colonel, the pyramid of personnel provides a logical description of the causes of excessive number of those groups. In Figure-1 above, six black rectangles on the left depict the amount of available job to accommodate personnel with regards to authorized TDA. On the figure, all officers are divided into six groups, namely Lieutenant, Captain, Major, Lieutenant Colonel, Colonel and Flag Officer. The longer the rectangle, the larger the job available to accommodate the officer of the respective group.

The size of job space is one of parameters to define standard serving period for individual officer in certain rank. The larger the job spaces the longer individual officer serves in that rank. Larger job space also allows more flexibility for personnel tour of duty within the group. For practical reason, the TDA data is arranged (piled) vertically as shown in the figure-2. The numbers on the left side (black) shows the available job space on each group of ranks, while on



the right side shows the ideal serving period for individual officer in certain rank. Ideal serving period in certain rank is the result of TDA divided by optimum serving period for officer according to Act Number 34 Year 2004, i.e. 35 years.

On the picture above, ideal serving period for individual

officer for Lieutenant (2nd and 1st Lieutenant) is 10.2 years; Captain 11.7 years; Major 7.4 years, Lt. Colonel 3.9 years, Colonel 1.5 years, and Flag Officer 0.3 years. Those figures can not literally be applied, otherwise it will create more complicated problem. Therefore, the adjustment is required in accordance with the specificity

of each job description in terms of the nature of work; job's risk and so on.

Prior to the ratification of Act Number 34 Year 2004, the serving period in the rank of Lieutenant was 7 years, Captain was 4 years, Major was 5 years, Lieutenant Colonel was 4 years, Colonel was 4 years and Flag Officer was 8 years. By then, no excessive number of Flag Officer and the Colonel was found due to the adjustment of the number of officers to the serving period in the rank and job space. Since the Act Number 34 Years 2004 was ratified, the Armed Forces Headquarters had never made any change to officer's serving period criteria in promotion regulation, so that the serving period in the Flag Officer was extended from 8 years to 11 years, however, there was no change occurred in the lower ranks. This is the factor that

Tabel-1: Perhitungan MDDP berdasarkan rasio DSPP

GOLONGAN	DSPP	MDDP IDEAL	MDDP SEBELUM 2004	MDDP 2004 - SAATINI
1	2	3	4	5
PATI	107	0,1	8	11
KOL	979	0,9	4	4
LETKOL	3.711	3,3	4	4
MAYOR	6.820	6	5	5
KAPTEN	15.526	13,7	4	4
LETNAN	12.595	11	7	7

*MDP MIN: Masa Dinas Perwira yang digunakan sebagai persyaratan UKP, yang merupakan penjumlahan akumulatif dari MDDP kepangkatan di bawahnya

cause the excessive number of Flag Officer and Colonel problem. Table-1 describes the serving period in the rank before and after the Act Number 34 Year 2004 ratification.

Solving the Problem of The Excessive Number of Flag Officers and Colonel

Changes of Officer's Serving Period

As described previously, the problem of excessive number of Flag Officer and Colonel had been predicted since year 2007, but there have never been systemic solutions to end the problem. The real issue is clear, namely the throttling of longitudinal movement of personnel in the group of Flag Officer due to three-year extension of official serving period of Flag Officer, while the number of job space is relatively fixed. Adding the job space within the TDA is not the right solution, this step

has created new problems instead. The only way is to reconstitute the In Rank Serving Period, through redistribution of additional retirement age (3 years) to the other rank proportionally in accordance with the characteristics of each job description as seen at the column 4. The the In Rank Serving Period changes will by default change the minimum officer's serving period, used for the promotion consideration as indicated in column 7.

The changes of the OSP as shown in column 6 are expectedly able to maintain the balance of the personnel composition in terms in terms of class graduation year. Job space of Flag Officer will be filled by 8 class of Military Academy and Career Officer School graduates. They are Flag Officers with 27 up to 35 years service (the maximum age). Job spaces of Colonel will be filled by 12 classes of Military Academy and Career Officer

School graduates, started from Colonel with 23 up to 35 years service (the maximum age). Job space of Lieutenant Colonel will be filled by 16 classes of Military Academy and Career Officer School graduates, started Lieutenant Colonel with 19 up to 35 years service (age maximum). Job space of Lieutenant Colonel will also be filled by 5 classes of Regular Officer school graduates with 19 up to 24 years service (maximum age), assuming that they enter the school after 14 years service.

Job space of Major will be filled by 7 class of Military Academy and Career Officer School graduates, ranging from Major with 14 up to 21 years service; as well as 10 class of Regular Officer School graduates with 14 up to 24 years service (maximum age). Job space of Captain will be filled by 7 class of Military Academy and Career Officer School graduates with 8 to 15 years service; as well

Tabel-2: Saran Perubahan MDDP dan MDP untuk UKP Perwira

GOLONGAN	MDDP			MDP MIN UNTUK UKP		
	SAAT INI	SARAN	PERUBAHAN	SAAT INI	SARAN	PERUBAHAN
1	2	3	4	5	6	7
PATI	11	8	-3	24	27	+3
IV / KOL	4	4	Tetap	20	23	+3
V / LETKOL	4	4	Tetap	16	19	+3
VI / MAYOR	5	5,5	+0,5	11	13,5	+2,5
VII / KAPTEN	4	5,5	+1,5	7	8	+1
VIII / LETNAN	7	8	+1			

as 12 class of Regular Officer School graduates with 8 to 20 years service (maximum age). Job space of Lieutenant will be filled by 9 class of Military Academy, Career Officer School and Regular Officer School graduates up to 9 years service.

It is understood that the change of In Rank Serving Period and minimum officer's serving period in the officer's promotion requirement not only solves the problem of excessive number of Flag Officer, but also could provide a solution to the problems of man power management in general. Without changing the the In Rank Serving Period and officer's serving period, the excessive number of Flag Officer and Colonel will continue to happen and become a permanent problem.

Flag Officer and Colonel cadre recruitment

Flag Officer and Colonel cadre recruitment is a preparation of selected personnel through mid-level leadership education in services' Command and General Staff Course. Therefore, the amount of the course's student must meet the need to fill job spaces of Lieutenant Colonel and above. For example, the Army Command and General Staff Course is ideally only opened for 150 persons annually. The calculation is based on the job space of Flag Officer and Colonel within and outside the structure of the Army (1,800 persons) divided by the Colonel and Flag Officer serving period (12 years), added

by 10% deviation, practically the school is authorized for 165 persons annually. If the school is opened for more officers, then it will create too many eligible Lieutenant Colonel to fill Colonel jobs. If all of the eligible Lieutenant Colonel was promoted to Colonel, there would automatically be excessive number of Colonel.

Opening New Exit Points

To manage the balance of personnel quantity, officially there are three exit points for Military Academy and Career Officer School graduate, i.e. on the Flag Officer, Colonel and Lieutenant Colonel. There are also three exit points for Regular Officer School graduates, i.e. on the V (Lieutenant Colonel), VI (major) and VII (Captain). To increase the effectiveness of the man power management and to maintain healthy composition of the personnel, new separation points must be opened, i.e. a mechanism of separating personnel before they reach maximum age for the sake of organization interest.

The policy maker in Ministry of Defense is responsible to authorize new separation point by revising Government Regulation Number 39 Year 2010, section 21 verse (2) which mentions "regular soldier who will end his/her initial compulsory service must apply resignation in writing to the competent authority in hierarchically at least 6 (six) months before the end of his/her initial compulsory service end". Furtherly, verse

(3) stipulates, "Regular Soldier complete his/her initial compulsory service and does not apply resignation for some reason, considered as continuing advanced compulsory". Both verses note that every soldier basically bond themselves to serve the armed forces until the maximum age limit, unless they resign at the end of the initial compulsory service. With regard to the excessive number of Flag Officer and Colonel, those verses become counter productive because it constrains the retirement of soldiers before maximum of age.

To prevent the excessive number of Flag Officer and Colonel, those verse must be revised that every officer is obliged to apply for extension of compulsory service when his/her initial compulsory service end. If he/she does not apply for an extension, then he/she is considered as retiring his/her service. Therefore, a mechanism to select officers who have applied for an extension of the compulsory service should be created. With this kind of mechanism, then the balance of personnel composition may continue to be observed. This mechanism also gives the opportunity to individual officer to opt his/her second career outside military life. Those who do not extend the compulsory service and take their civilian life should not be considered as one who avoid the obligation to the defense nation, since constitutionally they are still bonded as reserve components. According to our national

defense system, they are well trained patriot who by law can be mobilized should the nation in need.

Recommendations

Since the ratification of Act Number 34 Year 2004, the excessive number of Flag Officer and Colonel continues to evolve until now. The leadership within the Armed Forces has changed several times, but the problem has been no sign for an end. Technically, the problem is not too difficult to solve. The problem can be solved using the personnel composition management approach.

There are at least three different approaches to be taken simultaneously by different authority level. First, the Ministry of Defense is to review and make any necessary changes to the Government Regulations with regards to soldier's administrative regulation, especially the one which related to early retirement system. Second, the Armed Forces headquarters is to revise officer career management, especially the rules associated with the Officer Serving Period regulation. Third, the services headquarters are to recalculate the allocation of services Command and General Staff Course student, in order to manage proportional Colonel and Flag Officer cadre.

The key to solve the excessive Flag Officer and Colonel problem is to change the regulation concerning Officer Serving Period. However, it must

be understood that solving the problem of excessive number of Flag Officer and Colonel will take time, since the problem did not arise instantly. The excessive number of Flag Officer and Colonel had grown gradually for several years. If the Armed Forces Regulation concerning Officer Serving Period is taken into effect in 2018, then the the problem is expected to be totally solved by 2021.

In addition to those three steps, the respective service Headquarters are to take further steps to minimized the risk due to the changes of Officer Serving Period regulation. First, each Headquarters Force need to streamline it's TDA from the unnecessary jobs. The jobs that were intentionally designed to accommodate the excessive Flag Officer and Colonel in the past, should be reduced gradually and selectively to prevent it from burdening the organization.

Second, each Service's needs to proportionally manage class graduate's allocation to fill Flag Officer job spaces. Table 3 below is to illustrate how to organize the promotion of Flag Officer, using Army as sample. The table is in fact a composite matrix between class composition of Army Flag Officer (within and outside of structure) in a given year (raw) and class graduates allocation to fill the TDA (column). The raw represent personnel composition of Flag Officer in a given year. For instance, in 2027, the amount of job space in the structure of the Army are 115 persons, while

the job space in Armed Forces Headquarters and outside structure of the Armed Forces are 158, calculated based Flag Officer's ratio in the Army, Navy and the Air Forces TDA. Thus, the total allocation of the Army Flag Officer are 273 persons. With the In Rank Serving Period of 8 years on the Flag Officer, then in year 2027 there will be 8 layers of class graduates that fill the job space of Flag Officer inside and outside the structure of the Army, with composition as shown in line 1, as follows:

- Class of 1993 graduates : 10 persons
- Class of 1994 graduates : 25 persons
- Class of 1995 graduates : 60 persons
- Class of 1996 graduates : 65 persons
- Class of 1997 graduates : 50 persons
- Class of 1998 graduates : 35 persons
- Class of 1999 graduates : 20 persons
- Class of 2000 graduates : 8 persons

To describe how the class graduate's promotion works, the author used class of 2000 as a model. 2027 year is the first year for class 2000 to fill the post of Flag Officer with 8 persons. In the second year (2028), the allocation of class 2000 is 20

persons, so 12 Colonel of class 2000 are to be promoted to Brigadier General. In the third year (2029), 15 Colonels of class 2000 must be promoted to Brigadier General in order to reach 35 persons allocated, and so on, until the eighth year (2034), as shown in column 9.

The change of Officer's Serving Period regulation through the revision of the Perpang/18/III/2011 will not immediately solve the problem of excessive number of Flag Officer and Colonel. There may be three years transitional period until the system became

of Lieutenant Colonel down is not a popular policy for young officers, since they will feel the slowdown to reached the top careers. There will be an "aging" of the student within mid-level education institution, such as Services Command and General Staff Courses as well as Joint

Tabel-3: Alokasi lichting untuk penempatan dalam jabatan Pati dalam struktur dan luar satruktur TNI AD

KOMPOSISI PATI PER TAHUN	ALOKASI PATI PER LICHTING															PROMOSI PATI LICHTING 2000
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
2027	10	25	60	65	50	35	20	8								8
2028		10	25	60	65	50	35	20	8							≥ 12
2029			10	25	60	65	50	35	20	8						≥ 15
2030				10	25	60	65	50	35	20	8					≥ 15
2031					10	25	60	65	50	35	20	8				≥ 15
2032						10	25	60	65	50	35	20	8			≥ 0
2033							10	25	60	65	50	35	20	8		≥ 0
2034								10	25	60	65	50	35	20	8	≥ 0
															≥ 65	

With this setting, every class graduates have relatively equal allocation to fill Flag Officer job at least 65 persons. The class graduate could have more Flag Officer jobs if there are Flag Officers of it's class retired during his/her tenure. For example, in the year 2030 class of 2000 graduates will be allocated 50 persons for Flag Officer job. If 4 (four) out of those 50 persons would have retired in 2030, then the promotion of Flag Officer for class of 2000 graduates will be 19 persons instead of 15 persons, in order to meet 65 persons allocation.

normal again. If the regulations endorsed this year, then the class of 1993 graduates will be the first class, which will be promoted to Flag Officer using this new regulation, while class of 1992 and 1991 will experience a transitional condition, each will be delayed 2 years and 1 year.

Closing Statement

The recommendation to solve the problem of excessive number of Flag Officer and Colonel in this paper is not free of risk. The extension of the Officer Serving Period regulation at the level

Command and Staff Courses. Therefore, the education system must be adjusted accordingly, particularly with regard to the syllabus of physical component. To minimize the risk, a comprehensive assessment must be conducted by an expert working group consist of G-1 of the Services and Armed Forces Headquarters as well as the Ministry of Defense officials responsible for military human resources policy.***



STATE DEFENSE IMPLEMENTATION STRATEGY TO IMPROVE THE NATION'S IDEOLOGY RESILIENCE

By:

Yuli Ari Sulistyani

Indonesia Defense University Alumni at Defense Diplomacy Program

Background

Globalization is the process of inter-individual, inter-group, inter-state or social systems that are interconnected, and mutually influence each other across the state and geographical boundaries. The process of globalization is characterized by social, economic, and cultural relations throughout the world, borderless country boundaries (Robert Jackson and Georg Sorensen, 2009). In the era of globalization, there are three main things: human, goods and capital, as well as information. The development of information and communication technology is a major

supporting factor in the globalization process because information can spread rapidly throughout the world.

The 21st century is often called the century of transparency because the interaction among people in the world is more free and intensive. This condition will affect the aspect of life of the nation and the country that can affect the mindset, attitude, and the pattern of the Indonesian nation. The quick and easy globalization flux can affect people, especially the youth. The globalization process, characterized by trans local, transnational, and trans cultural, require that young people

to align themselves with the social changes that occur in the world. This will have a negative impact on Indonesian youth if they cannot filter foreign cultures that fit with the identity and the personality of the Indonesian nation. For examples, the attitudes and behaviors of everyday youth life today such as drug use, consumptive behavior, hedonism, pornography, free sex, cyber crime, individualistic and indifferent to the environment, as well as disrespectful of the elderly.

If this continues to be allowed, the morale of the younger generation of the Indonesian nation will become corrupted. The young Indonesians no

longer have a sense of nationalism because there is no love for the culture of the nation itself and no longer care about the community. In addition to the declining sense of nationalism, globalization has also affected the decline of ideology based on idealism, values, and national pride because of the influence of liberalism, materialism, and pragmatism. Globalization attempts to influence and change the mindset of the Indonesian people from Pancasila turned to liberalism that is considered to bring progress and prosperity. Thus, globalization can have an impact on the resilience of the nation's ideology as a part of national resilience. Based on data from Lemhannas, Indonesia's national resilience in 2015 is considered less resilient with a score of 2.54 (from a score of 1-5). (Anna Irhandayaningsih, 2012).

To improve the resilience of the nation, especially the resilience of ideology, then in this era of globalization Pancasila as the ideology of the nation must be implemented in everyday life to maintain the existence of the personality of the Indonesian nation. This is very important to do so that the youth of Indonesia is not

carried away the flow of the negative impact of foreign culture. One effort to foster a sense of nationalism and also to prevent the negative impact of globalization on Indonesian youth should be instill awareness of state defending in the youth. Many lay people who think that the concept and execution of state defense is only for military / military only. However, in fact defending the state is the right and obligation of all citizens of Indonesia as regulated in the 1945 Constitution article 27 paragraph 3. State Defense aims to raise the values of love of the country, love of the nation, and Indonesian culture. Spiritual mental training in the defense of the state can counteract the influence of foreign culture that is not in accordance with the norms of life of the Indonesian nation. (Anna Irhandayaningsih, 2012).

State Defense as a Means to Increase the Resilience of Ideology

Meanwhile, in the current era of globalization, science and technology as well as information and communication science is also growing rapidly that it is able to bring us to a major change in the new world

order that can penetrate through the state border. Thus, the form of threat continues to grow, initially it was only conventional (physical) threat and then developed into multidimensional (physical and non physical) with the source of threats that vary from state and non-state actors.

The Government of Indonesia through the State Defense Program seeks to establish an effective and highly defensive state defense based on awareness of the rights and obligations of every citizen to defend the Indonesian state. Therefore, the State Defense Program is emphasized on the formation of mindset or mindset of all components of the nation, including the youth.

Indonesian youth need to have awareness of defending the state as part of the effort of mental revolution as well as to build the nation's defensive power in the face of various forms of threats that exist. For that, if analyzed by using the concept of ideological endurance, then defend the state is a means to foster a sense of nationalism and understand and practice the ideology of Pancasila in everyday life.



Minister of Defense, Ryamizard Ryacudu stated that the tip of the state defense is about loving the Indonesia state, therefore that every citizen is ready to sacrifice for the nation and state. This is because love of the homeland and the country is not just automatically arise but begins with a sense of pride as a nation of Indonesia because of understanding the history of this nation. Therefore, the essence is to instill a sense of nationalism in everyone and believe that the ideology of the Indonesian nation is Pancasila. Those can improve the resilience of the ideology of the Indonesia in order to incarnate a strong national resilience.

Understanding of State Defense among the Youths

Among the common people, including the youth, there is still misperception about the concept and the implementation of state defense. Many still think that state defenses are related to wars, arms, and the duties of either Military or the Armed forces. However, in fact every citizen is obliged to participate in the effort of State defense in accordance with what is mandated in the 1945 Constitution article 27 and 30. So, State defense can be done by every citizen of Indonesia in accordance with their respective fields and professions respectively that can be realized in various aspects of life such as ideology, politics, economy, socio-culture, and defense of security. Therefore, the understanding of state defenses needs to be straightened out and awareness of the state defending among youth needs to be improved.

State defense consists of two major dimensions, known as physical and non-physical (psychic). Physical State Defense is used to confront the threat of war. Youth can do so through devotion such as volunteering themselves as a TNI soldiers and join a compulsory basic military training. Then, defending non-physical states is used to deal with non-military threats such as ideology, economy, politics, radical understanding, and foreign cultures that can have a negative impact on the lives and mindsets of the youth. The youth can perform non-physical state defenses through civic education, understanding and practice of Pancasila in everyday life, and dedication according to their respective professions. Devotion in accordance with each profession means that every youth plunge directly into the field to contribute to the community in accordance with the skills and abilities. For example, for

a teacher who teaches students in remote, outer, and underdeveloped areas, his/her profession as a teacher provides benefits for the advancement of education in Indonesia.

It should be understood that the youth can defend the country through the small things in everyday life. Based on the conception of the Directorate General of Defense Potential of the Ministry of Defense, the elements of state defense can be implemented in daily life as follows:

- a. Love the homeland can be done by keep the soil & yard and the entire space of Indonesia, keep the environment clean, proud to be the nation of Indonesia, keep the good name of the nation and the country of Indonesia in the international world. Besides, it can also be in the form of contributing to the progress of the nation and the state



Bahwa Negara *Indonesia* tidak tjukup dipertahankan oleh tentara sadja, maka perlu sekali mengadakan kerdja sama jang seerat-eratnja dengan golongan serta badan-badan di luar tentara. (Panglima besar Sudirman pada Konferensi Tentara Keamanan Rakyat di Markas TKR Yogyakarta, 12 November 1945)





of Indonesia in accordance with the profession or the expertise, become a young achievers who is able to scale the name of the nation, use the domestic products by buying and promoting it, love and preserve Indonesian culture and arts compared to foreign culture.

b. The awareness of nation and state can be done by having an awareness that the Indonesian nation consists of various cultures, tribes, religions, languages, and customs, respecting and honoring red and white flags, national symbols and national anthem Indonesia Raya. It can be in fostering harmony to maintain unitary and unity of the smallest neighborhood or family, community environment, educational environment and work environment, not discriminate people based on religious, ethnic, racial and class (SARA). Forms of

- obedience and compliance with applicable laws and regulations, such as paying taxes on time.
- c. Believing in Pancasila as a state ideology can be done by understanding the values Pancasila, and implementing the value of Pancasila in everyday life. Also make Pancasila as a unifying the nation and state and are confident about the truth of Pancasila as the state ideology.
- d. Sacrificing can be done by putting the public interest rather than personal or group interests, willing to sacrifice the time, energy, mind/thought, and material for the improvement of the nation, ready to defend the country from various threats, have a concern for the salvation of the nation, have spirit of patriotism, as well as helping each other.
- e. Having the initial ability of State defense means that the youth have intellectual intelligence, spiritual intelligence, emotional intelligence as well as intelligence to survive or intelligence in overcoming difficulties, always maintain the health of the soul and body, discipline, tenacious, and never give up to face the challenge, maintain the spiritual and physical ability, has the ability to defend the country in the form of skills such as martial arts.

Implementation Strategy of State Defense

The Indonesian government is increasingly showing its serious efforts to instill the awareness of the state's defenses to the Indonesian people, including the youth. This has been done through a variety of ways through education and through the

State Defence Program which began to be implemented since 2015. During this time, the implementation strategy of state defense that has been done by the Indonesian government is more focused in education matters. It has been proved by the cooperation undertaken by the Ministry of Defense and the Ministry of National Education and Culture through one of the subject areas of Civic Education which is given to all students in Indonesia ranging from elementary school to higher education.

At the college level, the cultivation of state defense has been done through three basic concept of higher education called Tri Dharma Perguruan Tinggi. The first Dharma or Promise through the provision of state defense subject. The second Dharma is through the research and development of the study of state defense. The third Dharma is a community service activity as a direct contribution of the youth in the effort to build and promote Indonesia. As part of the implementation of the science of defense in the form of state behavior, the state defense education program in

the university is also part of the effort to eliminate the non military threat that occurs in the region or border areas so that the human resources development (HR) can provide benefits in maintaining the sovereignty of the state.

Then, the next implementation strategy of state defense is going through the State Defense Program. Minister of Defense Ryamizard Ryacudu stresssed that the State Defense Program is not a conscription as it is thought by common people. However, the State Defense Program is a program that aims to shape the character and personality of the Indonesian nation to be able to actualize themselves and their hearts to defend the country. The State Defense Program initiated by the Ministry of Defense was started in 2015 and has involved 4,500 cadres from 45 districts / cities in Indonesia. The government's target is to launch 100 million cadres in the next 10 years. This program can be followed by all Indonesian citizens with various backgrounds and professions.

Forms of the State Defense Program

In the State Defense Program, the materials provided consist of 70-80% theories and field practice of about 20-30%. Material in the field of theory includes debriefing of national insight, leadership, state defense, proxy war, RI Law No. 3 of 2002 on State Defense, traffic order, religious harmony, and drug abuse. Fieldwork materials include marching rules, military salute rules, military martial arts, survival, game simulation, communication, instruction, tactical training and techniques such as land navigation, and outbound.

In its implementation, the State Defense Program is divided into three types of Training, among others Training in Education Sphere, Work Sphere and also Residential Environment. Among the three Training Programs each is divided into three categories such as the Training of State Defense Middle Level Cadres, the Training of the Senior Level of State Defense, and the Training of Core Coaches. The differences between the three categories are training time and target achievement



of each program. For the category of Middle Level Cadre of State Defense Training and Senior Level Training of State Defense, they will experience the state defense program for five days. Meanwhile, the participants who follow the Training of Core Coaches program will experience one month training.

Based on the above explanation, as it is analyzed with the strategy theory described by Drew and Snow (1998), the Indonesian government through the Ministry of Defense uses the state defense program as a means to achieve the goal (ends) to shape the character and personality of the nation so that they are able to self-actualize to defend the country. Then, efforts to commit the awareness of state defense can be done by using any means such as Civic Education and State Defense Program.

Conclusion

Understanding of the concept of defending the state among youth must be straightened out because there are still people who think that the state defense can only be done by the military or the Army alone. In fact, based on the 1945 Constitution article 27 and 30, every citizen is obliged to defend the country according to their respective fields and professions. There are five elements in the defense of the state that can be implemented in everyday life, namely the love of the homeland, the awareness of the nation and state, believe in Pancasila as the state ideology, willing to sacrifice, and have the ability to defend the state first.

To improve the awareness of state defense among the youth, the strategy of implementing the state defense that has been done by the government of Indonesia, are through civic education and the State Defense Program.

Lessons about civic education are being provided from elementary school to higher education. While the State Defense Program is a education and training program by providing material in the field of theory and practice that can be followed by all Indonesian citizens. Through the implementation strategy of state defense, can foster a sense of nationalism and ideology Pancasila among the youth. It aims to improve the resilience of Indonesian ideology as part of national resilience.

Daftar Pustaka

- BBC Indonesia, "Menteri Pertahanan buka program bela negara", dalam http://www.bbc.com/indonesia/berita-indonesia/2015/10/151022_indonesia_bela_negara diunduh pada 31 Oktober 2017.
- Gumilar, N. 2015. "Ilmu Pertahanan Dan Pendidikan Bela Negara Dalam Pembangunan Wilayah Perbatasan". Majalah Wira. Vol 54. No.38. Mei-Juni.
- Hidayat, S. 2016. "Bela Negara Dalam Membentuk Identitas Bangsa". Majalah Wira. Vol 60. No. 44.
- Irhandayaningsih, A. 2012. "Peranan Pancasila dalam Menumbuhkan Kesadaran Nasionalisme Generasi Muda di Era Global". Humanika Jurnal Ilmiah Kajian Humaniora Vol 16. No.9.
- Jackson,R. & Sorensen, Georg. 2009. Pengantar Studi Hubungan Internasional. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Kementerian Pertahanan, "Jenis Diklat Bela Negara" dalam <https://www.kemhan.go.id/belanegara/jenis-diklat/> diunduh pada 31 Oktober 2017.
- Kementerian Pertahanan, "Menhan : Bela Negara Bentuk Pertahanan yang Efektif", dalam <https://www.kemhan.go.id/2017/02/25/menhan-bela-negara-bentuk-pertahanan-yang-efektif.html> diunduh pada 31 Oktober 2017.
- Kusrahmadi, Sigit Dwi. "Ketahanan Nasional", dalam http://staffnew.uny.ac.id/upload/131655977/pendidikan/KETAHANAN+NASIONAL+UPT+MKU+Penting+Sekali+A1+04-02-06_0.pdf diunduh pada 25 Oktober 2017.
- Rappler.com. "Kementerian Pertahanan akan Bentuk Kader Bela Negara" dalam <https://www.rappler.com/indonesia/109034-kader-bela-negara-indonesia>, diunduh pada 31 Oktober 2017.
- Saifuddin, Achmad F. 2016. "Strategi Sosial Budaya Bagi Bela Negara: Suatu Perbincangan Konseptual". Majalah Wira Edisi Khusus Bela Negara.
- TNI Angkatan Darat, "Kodam II/ Swj Dan PT. PLN Gelar Latihan Dan Pembelajaran Bela Negara", dalam <https://tniad.mil.id/2017/01/kodam-ii/swj-dan-pt-pln-gelar-latihan-dan-pembelajaran-bela-negara/> diunduh pada 31 Oktober 2017.
- Yudhanegara, H. F. 2015. "Pancasila Sebagai Filter Pengaruh Globalisasi Terhadap Nilai-Nilai Nasionalisme". Cendikia Jurnal Ilmu Administrasi Negara. Vol VIII. No 2.
- Making Strategy : An Introduction to National Security Processes and Problems / by Dennis M.Drew, Donald M. Snow. 1998. Air University Press: Alabama, Hal 13.***

THE SYNERGY OF TNI, POLICE AND NATIONAL INTELLIGENCE AGENCY (BIN)

By:

Ltc. Inf Drs. Sabar Simatupang, M.Si

Academician of the Indonesian Defense University
and Alumni of Master of Defense Management KSKN UI



Source: tni.mil.id

At the opening of Executive Meeting (Rapim) TNI-Polri on January 23, 2018, President Joko Widodo stressed that all TNI and Polri leadership from upper to the lower level should still be in harmony in the implementation of their duties, so that they can work together in performing their duties. The emphasis on the cohesiveness of the TNI and the Police was conveyed more to the security activities of 2018 Local Leader Election (Pilkada) and the 2019 Presidential Election. In addition, this presidential directive seems to be repeated at the same occasion during

the briefing of Regional Police Leaders (Kasatwil) on October 9, 2017.

The synergy instruction between these two strategic government institutions has also been conveyed by the Chief of Police, Police General M. Tito Karnavian on the 72nd Brimob anniversary in Ambon on 14 November 2017. He said that all leaders and members of Brimob Police must continue to synergize and coordinate with the TNI. The same thing was also made by TNI Commander in Chief, General Gatot Nurmantyo at

the 15th Meeting of Rakerpus and National Conference of Pepabri on 22 November 2017, stressed that TNI and Polri Solidity is a pillar of the solidarity of NKRI.

The momentum of the change of the TNI Commander in Chief in early December 2017 can certainly also be used as a challenge for the new TNI's Chief Marshal Hadi Tjahjanto to continue the solidity. The following reviews attempt to describe critically the conditions of national security development within the three-year



Source: tni-au.mil.id

period of the Jokowi-JK Administration. How far is the policy of Security Sector Reform has been achieved and how good is the relationship between TNI, Police and BIN will also be improved.

Security Sector Reform

Security Sector Reform (RSK) is one of the demands raised since the early days of the Reform Era in 1998. As the realization of civil society demands, the commitment of SSR is being implemented by the government gradually and continues to the present day. The SSR includes the arrangement of all sectors implementing the security function (actors, roles and responsibilities) jointly managing and operating the national security system, in line with democratic principles and good governance (Rizal Sukma, et al., 2005).

Faced with the increasingly complex development of recent threats, the presence of the state

to follow up the structuring of the national security system is increasingly urgent. This complex national threat assessment clearly implies how the security arrangements are managed and organized by the government. The implementation of comprehensive national security should be regulated through a national security system.

Implementation starts from the process of determining the estimated form and type of security threats to be faced. Only then it will be determined the elements of the national security organizer deployed to face and overcome them. After that, the government will take the action plan. This action is directed, integrated and synergized, so that there is a clear command and control, according to the form and escalation of the threat.

In fact, to date, governments, parliaments and civil society groups have not succeeded in uniting their perceptions and commitments in

realizing the arrangement of the national security system. Whereas in the midst of the development of increasingly intensive threats appear and increasingly complex patterns (asymmetric, proxy and hybrid), the government is expected to respond immediately and take appropriate action in overcoming it. One threat has not been tackled then another threat comes. In this case, there is a concern that the government would not be capable, sluggish and unified to take immediate necessary action.

Threat and Management

Some prominent forms of threat during the nearly three years of Jokowi-JK's rule can be mapped from regional to national, and even international. These can be mentioned, among other things, social conflicts (in some areas and in Jakarta), forest and land fires on the islands of Sumatra and Kalimantan, terror groups at Plaza Sarinah Jl.Thamrin Jakarta, in Poso,

Solo, Medan, Tangerang, Samarinda, Bandung and at Terminal Kp Melayu Jakarta.

In addition, drug crime (napza) and corruption are increasingly involving the younger generation and political elite/officials. Moreover, many other incidents such as illegal logging, mining and fishing, incidents of Indonesian ZEE border violations by foreign fishing vessels, violations of the Indonesian airspace by foreign aircraft, fraudulent cases of vaccines and counterfeit drugs, abduction and hostage cases of Ship Crew by Abu Sayyaf terror groups that have happened many times, and so on.

There are various operational activities conducted by the government partially and temporarily to overcome all the incoming threats. In fact, each agency and the relevant ministries react according to their roles and

responsibility, without any firmness of command and strategic control. From this experience, it is clear how the government actually needs a legal standing, a national institution and a grand strategy for a national-level security system on which to behave and act.

Other examples such as in the handling of acts of terrorism, TNI involvement with police needs further regulation between the two main security actors, which is still not synchronized in the discussion of the revision of the Act on Terrorism Crime in the House of Representatives until today. Thus it can be understood that in doing the job, the government has not fully optimally to mobilize the entire national potential in synergy to overcome any threat that emerged so far. Including in facing the increasingly complex threat of terrorism forms, media and targets of its spread.

Similarly, cases of vaccine and counterfeit drug outbreak some time ago and the last case of PCC drug abuse, the handling was done by the Police and Ministry of Health in reaction after the public unrest. Though this case is feared very vulnerable to be infiltrated by foreign interests to threaten public health conditions, especially among adolescents, infants and children as "successor" generation of the nation in the future. Then the question is, will the government only care about the problems after such cases develop massive and take many casualties?

In facing of the threat of terrorism and drug abuse, psychotropic and addictive substances (Napza), which are increasingly occurring today, it indicates the need for simultaneous intensive treatment involving all security actors and related ministry agencies. The fact is that the acts of terrorism occurred could have used



Source: imigrasi.co.id



Source: asn.id

an increasingly sophisticated form of weapon according to military standards. Similarly, actors of international organized crime are using firearms in the drug or smuggling syndicate cases.

The Needs of Re-management

Given this reality, the government and parliament are in the time of need for perception, attention and commitment at the urgent level for a legal standing of the national security system settings such as the National Security Act. This regulation can be positioned as a "parent or legal umbrella" against all legislation that has set up several central and local government institutions (especially TNI and Police) and the community in overcoming all forms of national threat (M.A.S.Hikam, 2016).

With this regulation, the Central and Regional Governments as well as the local community groups can play their roles together, how their arrangements

for work and organizing are synchronized, integrated and optimal. Thus the institutional relationship between the actors implementing the Defense and Security functions (especially TNI, Police and BIN) needs to be addressed. The constitutional jurisdiction, functions and duties of each of these institutions are clearly regulated in accordance with their respective legislation, especially in the period after the reform era of 1998.

Ironically, the arrangement of cooperation and organization need to be synchronized, integrated and maximized. There are still many overlapping loopholes or uncoordinated activities during this time between these three institutions. If they are not synchronized properly, it will lead to frictions of unfavorable relationships and tend to be egocentric.

The existence of these conditions of inequality makes the external oversight of the DPR and the NGO

/ academic community within the framework of "democratic political control" (Andrew Cottey, et al, 2002) also runs inconsistently and optimally against these three institutions. On the one hand, the legal standing of each institution still refers to its own regulations, while a legal standing, national institution and grand strategy in the implementation of national security as a whole has not been realized to synergize this discrepancy.

Thus, a National Security Act (Kamnas) is very urgent for the need to organize institutional relationships between the implementing actors of security and defense functions in the future. Later this legislation is expected to synergize all existing rules in an integrated and directed. The National Security System as a grand strategy at the national level organizes the law. ***

STRENGTHENING NATIONAL HEALTH SYNERGY THROUGH THE ENHANCEMENT OF KEMHAN AND TNI HEALTH RESOURCES PROFESSIONALISM TO SUPPORT NATIONAL DEFENSE

By:

Colonel drg. Buyung Nazeli, MARS

The Head of sub-directorate of Health Potential Directorate-

General of Defence Strength MoD



Everyone thinks that health problems are very important things that must always be considered. Because of some of the impacts that can be generated from health problems as the reason, then one is responsible to maintain his own health. How if health problems are in a national scale. Whose responsibility is that? Is it only the responsibility of individuals, groups or governments?

Nowadays, national health issues are not only a matter of

government in the field of health. In reality, the handling of health issues should involve all relevant stakeholders. Why should this be so, since the emergence of new types of disease as an outbreak of disease has become a global concern and will potentially pose a threat in the field of state defense. In the end, the involvement of MoD and TNI became strategic. Therefore, cooperation and synergy between government agencies involved in the handling is needed.

Intensive discussion on health issues from individual health to national health issues, have discussed in Health Coordination Meeting (Rakorkes) Forum held by Health Directorate, Directorate General of Defence Strength MoD on Monday (12/2), at MoD Office Jakarta.

The theme raised in Health Coordination Meeting Health Directorate, Directorate General of Defence Strength Year 2018 is "Strengthening National

Health Synergies through the Enhancement of Kemhan and TNI Professional Health Resources to Support National Defense". This theme is considered very relevant with efforts to overcome health problems in Kemhan and TNI at this time.

Increased Synergy for Finding Solutions of the Problems

Health Coordination Meeting Forum DG of Directorate General of Defence Strength in the Year 2018 served as a means to improve synergy, togetherness and commitment in the implementation of Directorate General of Defence Strength MoD duties along with Health TNI, Institutions as well as related Ministries / Institutions Health. The synergy and togetherness will be useful to find solutions of health problems on a national scale to support the task of Kemhan and TNI.

There were more than 150 participants of MoD/TNI health officials as well as representatives

of health officials from related Ministry / Institution come to discuss current health issues. The latest health issues discussed in the Health Coordination Meeting Forum are Geomedical data and information, threats of infectious disease outbreaks, improvement of health personnel skills, health services, financial governance of hospital BLU and the flow of health equipment procurement procedures.

Regarding the discussion on Geomedical data and information, the Health Coordination Meeting forum was presented by Chief of Data and Information MoD, Air First Marshal TNI Yusuf Jauhari. On that occasion Chief of Data and Information explained about the ease of process in charging Geomedik data through Geomedik application data which can be done by health staff starting from the lowest health unit to the top unit.

The importance of Geomedik strategic is the ability in data processing to be strategic

information that can be used by the leader in making the right decision and can be accountable in order to support the State defense. In the process of developing Geomedic information systems for defense purposes, cooperation and commitment of all health elements within MoD and TNI are urgently needed.

The latest issues about the threat of infectious disease outbreak, Director General of Disease Prevention and Control (Ditjen P2PI) Ministry of Health, (Kemenkes), dr. Subuh said that the infectious disease outbreak is an emergency incident in the field of public health is increasing, and has become a national and global attention.

The possibility of occasional outbreaks of infectious diseases can be a threat to the field of state defense. According to the Director General of P2P this condition is caused by several factors, among which the population continues to grow, the dynamic



interaction between human and animal carriers, climate change, advances in transportation so as to facilitate the movement of people. It is combined with the change of habitat and environmental factors Vector and rodents due to housing and industrial development, social conflicts in some countries, and advances in information technology through various media.

International communities have paid special attention to the threat of infectious disease outbreaks. The world's organizations have formed the Global Health Security Agenda (GHSA) as a supervision forum. The GHSA is a continuation of the WHO International Health Regulation (IHR), which can be used as a platform for inter-state cooperation to be engaged in disease control.

The interesting thing about the threat of infectious disease outbreaks is not only health problems, but it has become a security problem of a country. So the involvement of the Ministry of

Defense and the TNI will have a strategic meaning in the context of National defense.

Meanwhile, related to the problem of increasing the ability of health personnel, The Head of sub-directorate of Health Potential Health Directorate, Directorate-General of Defence Strength MoD, Colonel drg. Buyung Nazeli, MARS said about efforts to fulfill health facilities. The fulfillment of this health facility can be done through the improvement of the quality of health service and the fulfillment of medics in the operation unit in order to support the operational activity or the health exercise activity.

In the implementation of the improvement of service quality and the fulfillment of these medics, cooperation between DG of Defense Strength MoD as well as the Health Human Resources Development and Emstrength (PPSDM) Ministry of Health is required. This cooperation is directed to the compulsory assignment of medical specialist

in health care facilities within the TNI, especially for those who are assigned in remote and border areas.

Health services within MoD and TNI are basically a part of the National Health Insurance System that refers to regulations compiled by the Government. However, health services in MoD and TNI have their own uniqueness that has not been accommodated in the regulation issued by the Ministry of Health.

On the other hand, the health service sector is basically also concerned with the aspect of the service itself and the BLU financial management to support the efforts to improve the quality of the health services performance of the main hospitals.

Furthermore, related to other current health issues of financial governance of Public Service Agency (BLU). By applying BLU in this financial management, hospitals within MoD and TNI,



will have advantages. One of the advantages in the form of financial management, it can be more flexible, so it is expected to improve the performance in health services to TNI soldiers, civil servants in the MoD and the family.

Director General of Defense Strength Ministry of Defense Maj. Gen. Bambang Hartawan, MSc, at MoD Health Coordination Meeting 2018 forum stated that health in MoD and TNI is an integral part of the state defense system. Therefore, participation and cooperation with all elements of national health in supporting the national defense is required.

Director General of Defense Strength mentioned, one example of cooperation is to create a national health insurance program to improve the welfare of soldiers, civil servants and their families. This health insurance program is expected to be able to make a better quality of health services in MoD and TNI.

According to the Director General of Defence Strength, health

insurance program is needed to synchronize the policy made by the Ministry of Health with guidance on the Social Security Administering Agency (BPJS) Health. Health insurance program is also expected to accommodate the uniqueness of health services carried by MoD all this time. In connection with that, Director General of Defence Strength has requested to the Ministry of Health in order that the national health care health service for TNI soldiers, civil servants of MoD and their families can be incorporated into the regulation.

On the other hand, Director General of Defence Strength has requested the health personnel in the field of education and development within MoD and TNI, to continuously improve the quality of their skills on the respective fields. The quality improvement will be very useful to support the process of providing a good quality of health services to soldiers, civil servants and their families.

However, to actualize the good services, these conditions would require cooperation and integrated

coordination. Besides, it is also need a comprehensive policy that refers to national policy and be able to synergize with all elements of the national health.

In front of the participants, Director General of Defence Strength mention that the improvement in coordination, communication and cooperation with related parties in the health sector should be done intensively in order to strengthen the coordination and synergy in finding solutions to solve health problems in MoD and TNI.

Furthermore, Director General of Defence Strength also believes that the management of Geomedical data and information that is used as information in the field of medical intelligence can be developed and improved. It is used to strengthen the state defense health system in support of national defense. ***





KRI
ARDADEDALI - 404