

## **PENGARUH EFEKTIVITAS PROGRAM PEMBEKALAN KETERAMPILAN TNI AD TERHADAP PENCAPAIAN SASARAN PEKERJAAN PENSIUNAN DI KODAM II/SWJ**

**Agustina Setiawan<sup>1)</sup>, Arlinda Puspa Dewi<sup>2)</sup>, Dicky Febriansyah  
Rokhmat<sup>3)</sup>**

<sup>1,3)</sup> Prodi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi, Indonesia

<sup>2)</sup> Sekolah Staf dan Komando TNI Angkatan Darat, Indonesia

### **Abstrak**

Pengakhiran dinas keprajuritan TNI AD dilakukan pemberian masa persiapan pensiun, diantaranya melalui program pelatihan pembekalan keterampilan. Upaya program pelatihan sebagai pemberdayaan bagi anggota TNI AD yang mendekati masa pensiun telah memberikan peluang prajurit sebelum memasuki masa pensiun, namun, masih terdapat prajurit belum siap menghadapi pensiun, seperti prajurit belum mempunyai keterampilan khusus. Penelitian bertujuan menganalisis seberapa besar pengaruh efektivitas program pembekalan keterampilan TNI AD terhadap pencapaian sasaran pekerjaan pensiunan di Kodam II/Swj. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode deskriptif. Hasil penelitian menunjukan bahwa bila efektivitas program Bekram semakin baik akan meningkatkan 46.63% pencapaian sasaran pekerjaan pensiunan di Kodam II/Sriwijaya dengan kata lain semakin tinggi efektivitas program Bekram maka akan semakin tinggi pula pencapaian sasaran pekerjaan pensiunan di Kodam II/Sriwijaya. Besaran pengaruh efektivitas program pembekalan keterampilan TNI AD terhadap pencapaian sasaran pekerjaan pensiunan di Kodam II/Sriwijaya sebesar 56.10%, sedangkan 43.90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Efektivitas program bekram menurut persepsi 82 responden adalah termasuk dalam kriteria kurang baik, nilai rata-rata hitung 3,07 pada interval nilai 2,61 – 3,40. Sementara pencapaian sasaran pekerjaan pensiunan di Kodam II/Sriwijaya menurut persepsi 82 responden termasuk kriteria kurang baik, karena nilai rata-rata hitungnya 2,97 yang berada pada interval nilai 2,61 – 3,40.

**Kata Kunci:** Pembekalan keterampilan dan pensiunan TNI AD.

### **Abstract**

*Efforts to provide training programs to empower TNI AD members who are approaching retirement have provided opportunities for soldiers before entering retirement, but there are still soldiers who do not have special skills. The research aims to analyze how much effectiveness of the TNI AD skills training program has on achieving the job targets of retirees at Kodam II/Swj. The research uses a quantitative approach through descriptive methods. The research results show that if the effectiveness of the Bekram program is better, it will increase 46.63%*

*the achievement of retiree employment targets at Kodam II/Sriwijaya, in other words, the higher the effectiveness of the Bekram program, the higher the achievement of retiree employment targets at Kodam II/Sriwijaya. The magnitude of the influence of the effectiveness of the TNI AD skills training program on achieving the job targets of retirees at Kodam II/Sriwijaya was 56.10%. The effectiveness of the bekram program is included in the poor criteria, the calculated average value is 3.07 in the interval 2.61 – 3.40. Meanwhile, achieving the target of retiree employment at Kodam II/Sriwijaya is a poor criterion, calculated average value is 2.97 in the interval of 2.61 – 3.40.*

**Keywords:** Skills provision program and TNI AD retirees.

## PENDAHULUAN

Pembinaan personel Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) merupakan bagian dari siklus pembinaan personel (Binpers) yang dimulai dari penyediaan, pendidikan, penggunaan, pemeliharaan, pendistribusian, dan pemisahan. Dalam pelaksanaannya, Binpers TNI AD diarahkan untuk menyiapkan personel profesional yang berkualitas dalam rangka mengawal dan mendukung pelaksanaan tugas pokok TNI AD. Seiring berjalannya waktu, suatu saat seseorang akan mengalami datangnya masa pensiun, sehingga unsur-unsur penting tersebut akan berakhir. Pensiun merupakan masa yang tidak dapat dihindari bagi seorang prajurit. Namun masa pensiun ini mau tidak mau akan dihadapi oleh prajurit yang telah memasuki batas usia tertentu yang kemudian prajurit tersebut harus berhenti bekerja selama itu. Perubahan tersebut tentunya menimbulkan dampak yang berbeda-beda yang dialami oleh setiap pegawai, baik dampak perubahan peran, keinginan dan nilai-nilai, maupun perubahan total dalam kehidupan setiap pegawai. Dalam peraturan militer sesuai dengan Keputusan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor Kep/484/IX/2014 tentang Petunjuk Teknis tentang Penghentian Dinas Prajurit. Ketentuan usia pemberhentian dengan hormat dari dinas militer bagi perwira sampai dengan umur paling banyak 58 tahun, bagi bintara dan tamtama sampai dengan umur paling banyak 53 tahun.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, maka pelaksanaan pembinaan personel TNI AD yang salah satu siklusnya adalah pemisahan dan

distribusi. Pemisahan prajurit TNI AD merupakan kegiatan terakhir dalam pembinaan prajurit yang bertujuan untuk menjaga keseimbangan komposisi baik kualitas maupun kuantitas. Penghentian dinas militer sebagai bagian dari pemisahan prajurit, pada dasarnya untuk memberikan kepastian hukum bahwa prajurit tersebut tidak lagi berstatus aktif dan memberikan kesempatan seluas-luasnya untuk melanjutkan dinas di luar lingkungan TNI. Penghentian dinas militer TNI AD dilakukan dengan memberikan Masa Persiapan Pensiun (MPP) sesuai dengan Keputusan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor Kep/873/X/2022 tanggal 7 Oktober 2022 tentang Pembagian Prajurit TNI AD. Macam-macam penyaluran antara lain Pertama, penyaluran tidak tetap pada instansi pemerintah; Kedua, beralih profesi di lingkungan instansi selain TNI seperti di kementerian/lembaga selain instansi pusat tertentu, BUMN/BUMD/Swasta; Ketiga, kembali ke masyarakat (wirausaha mandiri dan transmigrasi); Keempat, profesi prajurit.

Salah satu pelaksanaan penyaluran yang dilakukan oleh organisasi TNI AD adalah Program Kembali Ke Masyarakat (Wirausaha Mandiri Dan Transmigrasi) sesuai dengan Surat Keputusan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor Kep/4/V/1997 tanggal 1997 tanggal 6 Mei. Tahun 1997 sampai sekarang, Subdit Binaraga dan Penyiapan Pembagian Kerja Direktorat Ajudan Jenderal Angkatan Darat (Subditbinsiaplurja Ditajenad) menyelenggarakan pembekalan keterampilan kerja di Balai Program Pembekalan Keterampilan (Bektram) yang berlokasi di Bantar Gebang Bekasi, Jawa Barat ini Program ini bertujuan untuk memberikan keterampilan non militer kepada personel TNI AD untuk berwirausaha dan bekerja di luar lingkungan militer pada masa pensiun serta membekali prajurit yang akan mengikuti program penyaluran. Balai Besar Pemberian Kerja Subditbinsiaplurja Ditajenad dibentuk untuk memberikan keterampilan bagi prajurit pada tahap siklus pengembangan personel yaitu pemisahan dan distribusi, dimana BLK

mempersiapkan prajurit TNI AD yang akan mengakhiri masa dinasnya dengan memberikan keterampilan antara lain pertanian terpadu, reparasi mobil, bengkel sepeda motor, menjahit, kuliner/kue kering, teknik pendingin ruangan/AC, kecantikan, konstruksi bangunan dan jenis pekerjaan lainnya disesuaikan dengan minat peserta dan kebutuhan masyarakat saat ini.

Hal di atas menunjukkan bahwa upaya program Pembekalan sebagai pemberdayaan bagi anggota TNI AD yang mendekati masa pensiun telah mendapat perhatian yang besar dengan memberikan kesempatan kepada prajurit sebelum memasuki masa pensiun, untuk memperoleh Pembekalan guna meningkatkan kualitas hidup setelah pensiun. Program pembekalan keterampilan bagi personel TNI AD dalam menghadapi masa pensiun dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi prajurit secara mandiri dan berkesinambungan dalam menjaga perekonomian keluarga. Ukuran keberhasilan program pembekalan keterampilan personel TNI AD dalam menghadapi masa pensiun juga didasarkan pada kemampuan para pensiunan tersebut untuk mampu mempersiapkan dan melaksanakan apa yang diperoleh selama pembekalan di dunia usaha setelah memasuki masa pensiun.

Namun fenomena yang terjadi, masih banyak prajurit yang belum siap menghadapi masa pensiun, salah satunya adalah prajurit tidak mempunyai keahlian khusus dalam mempersiapkan masa pensiun. Adapun bagi mereka yang telah mengikuti Bekal tersebut, belum semuanya membuka wirausaha seperti yang diharapkan oleh TNI AD dalam mengantisipasi kondisi sosial dan perekonomian setelah pensiun, selain itu kurangnya pemahaman prajurit terhadap program-program yang disiapkan oleh TNI AD, karena sebagian personel menganggap hal-hal baru yang berbeda dengan tugas pokok selama ini di bidang pertahanan dan keamanan. Berdasarkan pemaparan di atas, dari observasi awal mengenai pelaksanaan pembekalan keterampilan yang

diselenggarakan oleh BLK Subditbinbinsiaplurja Ditjenad Bekasi, peneliti ingin mengkaji seberapa besar pengaruh efektivitas program pembekalan keterampilan TNI AD terhadap pencapaian sasaran pekerjaan pensiunan di Kodam II/Swj.

Dalam menghadapi masa pensiun, prajurit harus mempersiapkan mental dan fisik. Salah satu kunci sukses dalam menghadapi masa pensiun adalah dengan mempersiapkan masa pensiun, persiapan masa pensiun yang perlu dilakukan oleh individu yang akan memasuki masa pensiun adalah mempersiapkan secara finansial guna memenuhi kebutuhan hidup setelah masa pensiun nanti (Joo & Pauwels, 2002). Persiapan mental merupakan upaya yang dilakukan seseorang untuk mempersiapkan pola pikir baru yang dapat memberikan kekuatan dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan yang akan terjadi pada masa pensiun (Hamdani, 2012). Tidak kalah pentingnya dengan persiapan mental, persiapan jasmani juga merupakan segala bentuk kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan dan memelihara kebugaran dan kesehatan agar tetap bugar dan sehat pada masa pensiun (Sofro, 2013). Dari pendapat di atas dapat dinilai bahwa penting bagi prajurit untuk menjaga rohani dan jasmani tetap sehat dengan menjalani pola hidup sehat dan rajin berolahraga.

Menghadapi masa pensiun prajurit, perlu dipersiapkan juga program yang dapat mendukung masa pensiun tersebut. Dalam penelitian ini mencoba mengukur efektivitas program pembekalan keterampilan dalam mempersiapkan masa pensiun. Dalam hal ini efektivitas berkaitan dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sebenarnya dicapai (Mahmudi, 2005). Efektivitas adalah hubungan antara keluaran dan tujuan, artinya semakin besar kontribusi keluaran terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan tersebut. Efektivitas organisasi dapat diukur sebagai berikut (Tangkilisan, 2005) :

- 1) Kejelasan tujuan yang ingin dicapai. Hal ini bertujuan untuk memastikan pegawai dalam melaksanakan tugasnya mencapai target yang telah ditetapkan dan tujuan organisasi dapat tercapai.
- 2) Kejelasan strategi dalam mencapai tujuan. Strategi merupakan “pada jalur” yang diikuti dalam melakukan berbagai upaya untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan agar pelaksana tidak tersesat dalam mencapai tujuan organisasi.
- 3) Proses analisa dan perumusan kebijakan yang solid. Hal ini berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai dan strategi yang telah ditetapkan, artinya kebijakan harus mampu menjembatani tujuan dengan upaya pelaksanaan kegiatan operasional.
- 4) Perencanaan yang matang. Hal ini pada dasarnya berarti memutuskan sekarang apa yang akan dilakukan organisasi di masa depan.
- 5) Menyiapkan program yang tepat. Rencana yang baik tetap perlu dijabarkan dalam program pelaksanaan yang tepat, karena jika tidak maka pelaksana akan kekurangan pedoman dalam bertindak dan bekerja.
- 6) Ketersediaan sarana dan prasarana. Salah satu indikator efektivitas organisasi adalah kemampuan bekerja secara produktif. Dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan oleh organisasi.
- 7) Sistem pengawasan dan pengendalian pendidikan. Sistem pengawasan dan pengendalian pendidikan, mengingat sifat manusia yang tidak sempurna maka efektifitas organisasi memerlukan adanya sistem pengawasan dan pengendalian

Pendapat di atas menekankan pada penentuan tujuan yang jelas dalam upaya mencapai efektivitas yang terbaik. Sejalan dengan pendapat di atas mengenai teori penetapan tujuan yang didasarkan pada

bukti yang mengasumsikan bahwa tujuan memainkan peran penting dalam tindakan (Locke, 1978). Menurut teori penetapan tujuan, salah satu karakteristik yang umum diamati dari perilaku berorientasi tujuan adalah bahwa perilaku tersebut berlanjut hingga perilaku tersebut mencapai penyelesaian, begitu seseorang memulai sesuatu, maka orang tersebut terus cenderung akan mendorong hingga tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan dapat dilakukan atas inisiatif sendiri/dibutuhkan organisasi sebagai suatu kebijakan (Ramandei, 2009). Teori penetapan tujuan menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan prestasi kerja. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang dan dapat diukur hasilnya akan meningkatkan prestasi kerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian antara tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory* maka kinerja pegawai yang baik dalam memberikan pelayanan publik diidentifikasi sebagai tujuannya.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Peneliti menggunakan kuesioner dan sumber data dari responden yang menjawab atau menanggapi seluruh pertanyaan dalam kuesioner. Kuesioner yang dibagikan kepada prajurit Kodam II/Swj yang mendekati masa pensiun berisi pertanyaan-pertanyaan yang mewakili variabel independen yaitu Efektivitas Program Bektram TNI AD (X) dan variabel dependen yaitu Pencapaian Target Kerja Pensiun (Y). Populasi dalam hal ini adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian (Arikunto,

2003). Populasi penelitian ini adalah personel Kodam II/SWJ yang mendekati masa pensiun sebanyak 442 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik proporsional stratified random sampling. Yang dijadikan sampel adalah personel Kodam II/Swj. Berdasarkan Slovin, besar sampel penelitian ini ditetapkan sebanyak 82 responden. Dalam penelitian ini, jawaban responden dikategorikan ke dalam lima kategori dengan menggunakan Skala Likert.

## **PEMBAHASAN**

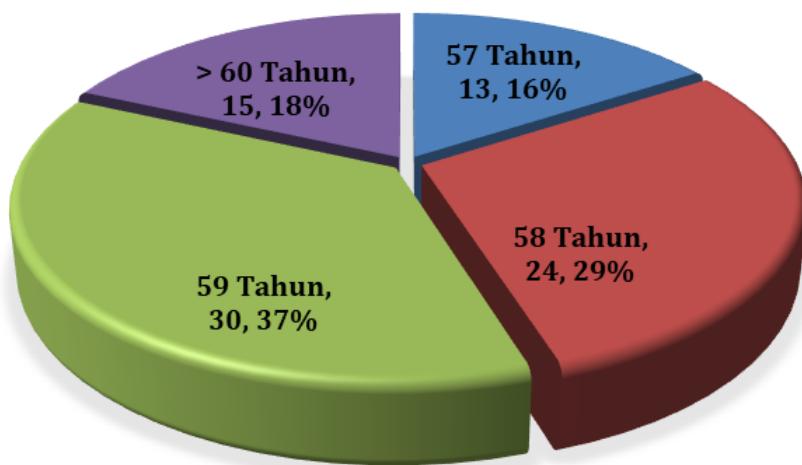
### **Analisis Deskriptif Efektivitas Program Pembekalan Keterampilan TNI AD**

Menyelenggarakan program pemberian keterampilan kerja bagi personel TNI AD merupakan wujud kepedulian pimpinan TNI AD dalam rangka memberikan kesejahteraan kepada prajurit/PNS TNI AD yang akan memasuki usia pensiun. Di lingkungan TNI AD, distribusi memegang peranan yang sangat penting sebagai sarana peningkatan kesejahteraan personel TNI AD dan keluarganya, serta membantu menjaga keseimbangan piramida organisasi. Sejak tahun 1997, sesuai dengan Surat Keputusan Kasad Nomor Kep 4/V/1997 tanggal 6 Mei 1997 sampai dengan saat ini Subdit Ditajenad bin Siaplurja telah menyelenggarakan pembekalan keterampilan kerja di Balai Bektram yang berlokasi di Bantar Gebang Bekasi. Program Pemberian dan Persiapan Kerja Direktorat Ajudan Jenderal TNI AD bertujuan untuk memberikan keterampilan non militer bagi personel TNI AD untuk menjadi wirausaha dan bekerja di luar lingkungan militer pada masa pensiunnya serta untuk membekali prajurit yang akan mengikuti tugas. program distribusinya.

Kapasitas Subdit Bekal dan Balai Pembekalan Keterampilan Ditajenad hanya mampu menampung 30 orang dalam setiap gelombang

pembekalan yang diselenggarakan, sehingga setiap tahunnya dihadapkan pada waktu pembekalan yang lama kurang lebih satu bulan, hanya mampu dihasilkan lulusan sebanyak 240 orang. dari Pusat Bektram. Bekal dan keterampilan yang diberikan saat ini hanya sebatas pada bidang wirausaha, kuliner, dan pertanian, sehingga kecil kemungkinannya untuk mampu bersaing atau berkarir di luar TNI. Jenis kurikulum yang digunakan dalam pembekalan keterampilan di Balai Bektram Subdibinsiallurja Ditajenad saat ini hanya terbatas pada bidang kewirausahaan yang ditujukan untuk tingkat kepangkatan Pama hingga PNS.

**Diagram 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur**



Sumber : Olahan penulis, 2023.

Berdasarkan diagram, persentase responden terbanyak berusia 59 tahun atau 36,59%, kemudian responden terbanyak kedua berusia 58 tahun atau 19,27%. Usia di atas 60 tahun sebanyak 15 responden atau 18,29%, dan usia 57 tahun sebanyak 13 responden atau 15,85%. Faktor tujuan merupakan faktor yang paling penting dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai sasaran yang diharapkan oleh organisasi. Dengan mempunyai tujuan yang jelas maka pelaksana akan lebih fokus dalam menjalankan tugasnya. Kejelasan tujuan akan

memberikan kejelasan kepada pelaksana dalam menyampaikan program pembekalan dan keterampilan yang sesuai dengan tujuannya. Indikator yang digunakan dalam mengukur efektivitas program dimensi pertama dalam penelitian ini adalah pertama “Program bektram sesuai dengan kebutuhan prajurit” dan kedua “Program bektram sesuai dengan tujuannya”. Berdasarkan hasil angket pertanyaan mengenai indikator program Bektram sesuai dengan kebutuhan prajurit menunjukkan bahwa 52,44% responden menjawab kurang setuju program Bektram sesuai dengan kebutuhan prajurit.

Kejelasan strategi pencapaian tujuan adalah menentukan cara yang harus dilakukan agar dapat memperoleh hasil yang optimal, efektif dalam jangka waktu yang relatif singkat dan tepat menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah pertama “Program bektram mudah dipahami peserta” dan kedua “Program bektram mudah dipraktikkan”. Sumber daya yang penting dalam bektram adalah sumber daya aparatur dalam jumlah memadai yang mempunyai keahlian dan kemampuan sesuai bidangnya. Hasil responden menunjukkan bahwa 37,80% responden menjawab kurang setuju program bektram mudah dipahami peserta karena pensiunan kurang mendapat sosialisasi dari program bektram. Kondisi tersebut diperkuat dengan jawaban sebesar 52,39% yang menjawab kurang setuju program bektram mudah untuk dipraktikkan. Dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden diperoleh informasi bahwa program Bektram yang mudah dipraktekkan dikategorikan kurang dalam prakteknya. efektivitas program bektram menurut persepsi 82 responden termasuk dalam kriteria kurang baik, karena nilai rata-rata hitung sebesar 3,07 berada pada interval nilai 2,61 – 3,40.

### **Analisis Deskriptif Pencapaian Target Pekerjaan Pensiunan di Kodam II/Sriwijaya.**

Pengukuran variabel pencapaian tujuan kerja pensiunan menggunakan prinsip dasar teori penetapan tujuan yang meliputi kejelasan, tantangan, komitmen, umpan balik dan kompleksitas tugas (Locke, 1978). Untuk mengetahui lebih lanjut hasil analisis deskriptif pencapaian target kerja pensiunan di Kodam II/Sriwijaya, peneliti dapat menjelaskan bahwa dengan menerapkan prinsip di Balai Bektram dipastikan para prajurit mempunyai kejelasan mengenai tujuan yang ditetapkan peserta. Diketahui mayoritas responden sebesar 53,66% menjawab tidak setuju penerapan Bektram dapat meningkatkan kemampuan usahanya sendiri. Sasaran harus cukup menantang untuk memunculkan potensi tersembunyi dari individu. Instruktur dapat membantu peserta Bektram mencapai tujuan Peserta dan membuat Peserta memahami pentingnya menetapkan tujuan yang dapat dicapai. Jika tantangan terlalu sulit untuk dicapai, maka Peserta dapat kehilangan minat dalam mencapai tujuan Peserta dan juga dapat kehilangan rasa percaya diri.

Peneliti mengukur respon dengan memberikan pernyataan kepada responden yaitu pertama, "Setelah melaksanakan Bektram, Anda siap menghadapi tantangan lingkungan baru setelah pensiun." Kedua, "Setelah penerapan Bektram dapat memberikan inovasi-inovasi baru dalam membuka wirausaha." Dari pernyataan tersebut diketahui 45,12% menjawab tidak setuju setelah dilaksanakannya Bektram dapat memberikan inovasi baru dalam membuka wirausaha. Begitu seseorang menetapkan tujuannya, dia harus berkomitmen untuk menyelesaiakannya. Peserta harus meluangkan waktu dan tenaga serta mencapai tujuan Peserta. Tingkat dedikasi Peserta terhadap tugas Peserta sangat dipengaruhi oleh seberapa konsisten Peserta dalam berusaha.

Untuk mengukur pencapaian target melalui komitmen, peneliti menggunakan dua indikator pernyataan yaitu yang pertama “Menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh peserta dalam lingkungan baru”. Kedua, memperdalam dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh peserta. Berdasarkan indikator penerapan ilmu dan keterampilan yang diperoleh peserta pada lingkungan baru, sebanyak 52,44% responden menjawab kurang setuju dapat menerapkan ilmu dan keterampilan yang diperoleh peserta pada lingkungan baru. Hasil tersebut berkaitan dengan indikator umpan balik yang berperan penting dalam pencapaian tujuan. Instruktur dapat memberikan masukan yang relevan kepada peserta Bekram yang dapat membantu Peserta menyelesaikan tujuan peserta. Selain itu, umpan balik ini akan membantu Peserta menyadari kekuatan dan kelemahan Peserta dan berupaya meningkatkan upaya Peserta. Untuk mengukur pencapaian target melalui umpan balik, peneliti mengukur indikator dengan dua pernyataan, pertama “Ketentuan ini memberikan informasi dan pengetahuan yang berguna bagi peserta” dan kedua “Materi yang disampaikan mudah dipahami dan diterapkan”.

Indikator pertama adalah ketentuan ini memberikan informasi dan pengetahuan yang berguna bagi peserta. Terlihat dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden sebesar 46,34% menjawab kurang setuju bahwa ketentuan ini memberikan informasi dan pengetahuan yang berguna bagi peserta. Kompleksitas tugas dalam penelitian ini adalah persepsi peserta Bekram mengenai sulitnya tugas yang dihadapinya yang disebabkan oleh keterbatasan informasi, kejelasan informasi tugas, kemampuan, ingatan dan kemampuan mengintegrasikan permasalahan yang dihadapi pengambil keputusan. Untuk mengukur dimensi pencapaian target melalui kompleksitas tugas, peneliti menggunakan indikator melalui dua pernyataan, yaitu pertama “Banyaknya persaingan usaha” dan kedua “Kurangnya modal untuk memulai usaha”. Dilihat

dari indikator banyak persaingan usaha terlihat dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden sebesar 52,44% menjawab setuju banyak persaingan usaha. Indikator-indikator tersebut menimbulkan hambatan bagi pengembangan usaha peserta di masa pensiun. Secara umum variabel pencapaian target ketenagakerjaan pensiunan di Kodam II/Sriwijaya berdasarkan keseluruhan respon responden terhadap 10 item pertanyaan pada kuesioner termasuk dalam kriteria kurang baik, karena nilai rata-rata yang dihitung adalah 2,97 yang berada pada interval nilai sebesar 2,61 – 3,40.

### **Pengaruh Efektivitas Program Pembekalan Keterampilan TNI AD Terhadap Pencapaian Sasaran Pekerjaan Pensiunan Di Kodam II/Swj**

Hasil uji regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS menjelaskan diketahui nilai  $F$  hitung = 44,574 dengan tingkat signifikansi (Sig)  $0,000 < 0,05$  sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Bekram variabel efektivitas program atau dengan kata lain terdapat pengaruh efektivitas program Bekram terhadap pencapaian target ketenagakerjaan pensiunan di Kodam II/Sriwijaya. Dapat dikatakan terdapat pengaruh efektivitas program Bekram terhadap pencapaian target ketenagakerjaan pensiunan di Kodam II/Sriwijaya. Maka persamaan regresinya dapat diartikan sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta sebesar 10,693 dapat diartikan apabila tidak ada nilai efektivitas program Bekram, maka nilai pencapaian target pensiun bekerja di Kodam II/Sriwijaya adalah sebesar 10,693.
- b) Nilai koefisien regresi sebesar 0,463 dapat diartikan artinya setiap penambahan 1 nilai efektivitas program Bekram maka nilai pencapaian target pensiun bekerja di Kodam II/Sriwijaya meningkat sebesar 0,463.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa jika efektivitas program Bekram semakin baik maka akan terjadi peningkatan sebesar 0,463 poin dalam mencapai target pensiunan kerja di Kodam II/Sriwijaya. Atau dengan kata lain semakin tinggi efektivitas program Bekram maka semakin tinggi pula pencapaian target ketenagakerjaan pensiunan di Kodam II/Sriwijaya.

Uji koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase pengaruh efektivitas program Bekram terhadap pencapaian target ketenagakerjaan pensiunan di Kodam II/Sriwijaya. Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS terlihat bahwa hasil output SPSS menunjukkan R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,561 dengan rumus Koefisien Determinasi (KD) yaitu 56,10%. Diartikan bahwa nilai Koefisien Determinasi menunjukkan besarnya pengaruh efektivitas program Bekram terhadap pencapaian target kerja pensiunan di Kodam II/Sriwijaya, sedangkan sisanya sebesar 43,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Artinya hasil uji hipotesis efektivitas program Bekram berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target kerja pensiunan di Kodam II/Sriwijaya. Pernyataan tersebut terlihat dari hasil nilai t hitung sebesar  $6,676 > t$  tabel 1,66412 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan efektivitas program Bekram TNI AD terhadap pencapaian target pensiunan. bekerja di Kodam II/Sriwijaya. Berdasarkan data dan hasil penelitian di lapangan, dapat dianalisis bahwa teori efektivitas menurut Tangkilisan (2005) telah teruji dan berpengaruh terhadap pencapaian target ketenagakerjaan pensiunan di Kodam II/Sriwijaya sebesar 56,10%.

## **KESIMPULAN**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa efektivitas program Bekram berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target kerja pensiunan di Kodam II/Sriwijaya. Pernyataan tersebut terlihat dari hasil nilai t hitung sebesar  $6,676 > t$  tabel 1,66412 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan efektivitas program Bekram TNI AD terhadap pencapaian target pensiunan. bekerja di Kodam II/Sriwijaya. Berdasarkan data dan hasil penelitian di lapangan, dapat dianalisis bahwa teori efektivitas menurut Tangkilisan (2005) telah teruji dan mempunyai pengaruh terhadap pencapaian target ketenagakerjaan pensiunan di Kodam II/Sriwijaya sebesar 56,10% yang diuji dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, sedangkan sisanya sebesar 43,90% dipengaruhi oleh variabel lain. yang tidak diteliti. Sedangkan temuan lain dalam penelitian menunjukkan bahwa efektivitas program bekram menurut persepsi 82 responden termasuk dalam kriteria kurang baik, karena nilai rata-rata hitung sebesar 3,07 berada pada interval nilai 2,61 – 3,40. Sedangkan pencapaian target ketenagakerjaan pensiunan di Kodam II/Sriwijaya menurut persepsi 82 responden termasuk dalam kriteria kurang baik, karena nilai rata-rata yang dihitung sebesar 2,97 berada pada interval nilai 2,61 – 3,40. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti memberikan saran yaitu pertama, kepada Kodam II/Swj untuk melakukan intervensi dengan membuka peluang kerjasama antara Subdit Pusat Pembekalan Keterampilan Ditjenad dan Pusat Penyediaan Kerja atau pemerintah daerah atau kementerian atau lembaga yang dapat mendukung peningkatan kapasitas kelembagaan dan masih terbatasnya kapasitas penerimaan peserta; Kedua, disarankan kepada Kepala Pusat Pembekalan Keterampilan Subdirektorat Pendidikan dan Pembekalan Direktorat Jenderal, untuk melakukan reorganisasi kurikulum Bekram. Penyusunan ulang kurikulum disarankan didampingi oleh akademisi

dan praktisi di bidang Bektram; Ketiga, disarankan kepada Kepala Pusat Pembekalan Keterampilan Subdit Binsiallurja Direktorat Jenderal Kepegawaian untuk merancang model bisnis dengan pendekatan inkubasi bisnis. Untuk dapat memperoleh validitas model purnawirawan militer dengan pendekatan inkubasi bisnis, diperlukan survei kebutuhan prajurit dalam program bektram. Dalam hal ini Balai Pembekalan Keterampilan Subditbinsiallurja Ditajenad selaku penyelenggara bektram perlu menyusun program tindak lanjut bekram sebagai fungsi pengawasan dan mengembangkan program bekram menjadi perluasan, agar prajurit lebih siap dan lebih memahami tentang program yang disiapkan. oleh TNI AD.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2003. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamdani. 2012. Bimbingan Penyuluhan. Bandung: Pustaka Setia.
- Hessel Nogi S, Tangkilisan. 2005. Manajemen Publik. Penerbit, Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Joo, S.H., & Pauwels, V.W. 2002. *Factors Affecting Workers' Retirement Confidence: A Gender Perspective*. Association for Financial Counseling and Planning Education.
- Locke, E.A. 1978. *The Ubiquity of The Technique of Goal Setting in Theories of and Approaches to Employee Motivation*. Academy of Management Review, 3, 594- 601.
- Mahmudi. 2005. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : UPP AMP. YKPN Mangkunegara.
- Ramandei, P. 2009. Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran Dan Sistem. Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Aparat Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Jayapura). Tesis Tidak Dipublikasikan, Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Sofro M, Anurogo D. 2013. 5 Menit Memahami 55 Problematika Kesehatan. Yogjakarta: D-MEDIKA.

### **Peraturan Perundang – undangan**

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-02/MEN/1987 tentang Pendayagunaan Fasilitas Latihan Dan Biaya Latihan Kerja Kurus Latihan Kerja.

Keputusan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor Kep/4/V/1997 tanggal 1997 tanggal 6 Mei 1997 tentang Program Kembali Ke Masyarakat (Wirausaha Mandiri Dan Transmigrasi).

Keputusan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor Kep/484/IX/2014 tentang Petunjuk Teknis tentang Pengakhiran Dinas Keprajuritan.

Keputusan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor Kep/873/X/2022 tanggal 7 Oktober 2022 tentang Penyaluran Prajurit TNI AD.