

**ANALISIS DAMPAK ROTASI JABATAN TERHADAP
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS ANGGOTA TNI AD
(STUDI FENOMENOLOGI DI BINTALJARAH DAM
V/BRW KOTA MALANG)**

SKRIPSI



Oleh :

Oscar Nourisma Ratu

200401110208

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2024

HALAMAN JUDUL

**ANALISIS DAMPAK ROTASI JABATAN TERHADAP
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS ANGGOTA TNI AD
(STUDI FENOMENOLOGI DI BINTALJARAHDAM
V/BRW KOTA MALANG)**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh :

Oscar Nourisma Ratu

200401110208

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2024

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS DAMPAK ROTASI JABATAN TERHADAP KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS ANGGOTA TNI AD (STUDI FENOMENOLOGI DI
BINTALJARAHDAM V/BRW KOTA MALANG)**

SKRIPSI

Oleh:

Oscar Nourisma Ratu

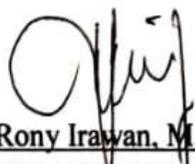
NIM. 200401110208

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing 1


Muhammad Arif Furqon, M. Psi
NIP. 199006142023211023

Dosen Pembimbing 2


Andik Rony Irawan, M.Si. Psi
NIP. 197311221999031003

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang




Yusuf Ratu Agung, MA
NIP. 198010202015031002

LEMBAR PENGESAHAN

**ANALISIS DAMPAK ROTASI JABATAN TERHADAP KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS ANGGOTA TNI AD (STUDI FENOMENOLOGI DI
BINTALJARAHDAM V/BRW KOTA MALANG)**

SKRIPSI

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis Sidang Skripsi
Pada tanggal 2024

Susunan Dewan Penguji

Dosen Penguji	Tanda Tangan persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Ujian <u>Muhammad Arif Furqon, M. Psi</u> NIP. 199006142023211023		31 / 12 '24
Ketua Penguji <u>Andik Rony Irawan, M.Si. Psi</u> NIP. 197311221999031003		31 / 12 '24
Penguji Utama <u>Dr. Hj. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog</u> NIP. 197505142000032003		31 / 12 '24



Prof. Dr. Hj. Kifa Hidayah, M.Si, Psikolog
NIP. 197611282002122001

NOTA DINAS 1

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu 'alaikum wr wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

**ANALISIS DAMPAK ROTASI JABATAN TERHADAP KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS ANGGOTA TNI AD (STUDI FENOMENOLOGI DI
BINTALJARAHDAM V/BRW KOTA MALANG)**

Yang ditulis oleh:

Nama : Oscar Nourisma Ratu

NIM : 200401110208

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam sidang ujian skripsi.

Wassalamu 'alaikum wr wb

Malang, 2 Oktober 2024

Dosen Pembimbing 1

Muhammad Arif Furqon, M. Psi

NIP. 199006142023211023

NOTA DINAS 2

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu 'alaikum wr wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

**ANALISIS DAMPAK ROTASI JABATAN TERHADAP KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS ANGGOTA TNI AD (STUDI FENOMENOLOGI DI
BINTALJARAHDAM V/BRW KOTA MALANG)**

Yang ditulis oleh:

Nama : Oscar Nourisma Ratu

NIM : 200401110208

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam sidang ujian skripsi.

Wassalamu 'alaikum wr wb

Malang, 2 Oktober 2024

Dosen Pembimbing 2

Andik Rony Irawan, M.Si. Psi
NIP. 197311221999031003

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Oscar Nourisma Ratu

NIM : 200401110208

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “**Analisis Dampak Rotasi Jabatan Terhadap Kesejahteraan Psikologis Anggota Tni AD (Studi Fenomenologi Di Bintaljarahdam V/Brw Kota Malang)**” adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari terdapat *claim* dari pihak lain, bukan menjadi *tanggung jawab Dosen Pembimbing dan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*.

Demikian, surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar maka saya siap menerima sanksi.

Malang, 2 Oktober 2024

Peneliti,



Oscar Nourisma Ratu

NIM. 200401110208

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُبَيِّنُكُمْ لِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

(Q.S At-Taubah : 105)

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, serta kekuatan sehingga peneliti dapat menjalani hidup dengan penuh nikmat dan kebahagiaan sampai pada mampu menyelesaikan skripsi ini sesuai waktu yang di kehendaki Allah SWT. Shalawat serta salam, peneliti panjatkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW dan para sahabatnya yang mulia, yang telah menyampaikan risalah agama Islam, yaitu agama yang diridhoi Allah SWT serta menjadi rahmat bagi seluruh umatnya hingga akhir zaman.

Dengan penuh rasa syukur, peneliti mempersembahkan hasil karya ini kepada:

1. Kedua orang tua kandung peneliti, Mama Sophia Dhibayanti yang telah melahirkan peneliti ke dunia ini serta membesarkan dengan penuh cinta dan kasih sayang sepanjang masa. Serta untuk Alm.Ayah Octovianus Ratu, terima kasih atas pengorbanan dan doa yang tak pernah berhenti, bahkan ketika engkau telah berpulang ke sisi-Nya.
2. Ayah Saiful Anam, yang telah mencintai dan menyayangi peneliti selayaknya anak sendiri, terima kasih sudah menjadi sosok ayah yang selalu memberikan dukungan dan perhatian yang tulus bagi peneliti dan keluarga.

3. Keluarga besar yang peneliti sayangi. Terima kasih untuk dukungan baik moril dan materiil yang tiada hentinya untuk peneliti sekaligus mendoakan peneliti demi kesuksesan di masa depan.
4. Sahabat dan teman tersayang yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu. Tanpa semangat, dukungan, dan bantuan kalian semua tak mungkin peneliti sampai di tahap ini. Terima kasih untuk canda tawa, tangis, dan perjuangan yang telah kita lewati bersama, Doa peneliti selalu menyertai kalian untuk kesuksesan dunia dan akhirat.
5. Teman teman Psikologi Angkatan 2020 yang sudah lulus mendahului, terima kasih sudah memotivasi peneliti agar segera menyusul. Semoga kalian sukses selalu dimanapun kalian berada.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat, taufik, serta hidayah-Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Analisis Dampak Rotasi Jabatan terhadap Kesejahteraan Psikologis Anggota TNI AD (Studi Fenomenologi di Bintaljarahdam V/BRW Kota Malang”** dengan baik dan lancar. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta seluruh umatnya hingga akhir zaman.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) di Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Peneliti berharap skripsi ini dapat memberikan sumbangsih ilmu, khususnya dalam memahami pengaruh rotasi jabatan terhadap kesejahteraan psikologis di lingkungan militer.

Peneliti menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, serta bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A. selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si. selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Dr. Hj. Rofiqah, M.Pd., selaku dosen wali peneliti. Terima kasih telah menjadi orang tua kedua bagi peneliti selama masa perkuliahan.
4. Muhammad Arif Furqon, M.Psi. dan Andik Rony Irawan, M.Si., selaku dosen pembimbing 1 dan 2 atas bimbingan, ilmu, kesabaran, serta masukan yang sangat berarti dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Dr. Hj. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi., selaku dosen penguji skripsi ini, terima kasih atas saran serta arahan yang sangat berarti bagi peneliti dalam menyempurnakan skripsi ini.
6. Kolonel Inf Idang Ismail, S.Pd., M.Si, selaku Kepala Bintaljarahdam V/Brawijaya Kota Malang, yang telah mengizinkan peneliti melaksanakan penelitian ini di kantor Bintaljarahdam V/Brawijaya Kota Malang.
7. Seluruh civitas akademika Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, terutama seluruh dosen pengajar, terima kasih atas segala ilmu yang telah diberikan.
8. Seluruh staf bagian akademik Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, terima kasih atas fasilitas dan pelayanan yang telah diberikan selama masa perkuliahan.
9. Seluruh personil TNI AD di Bintaljarahdam V/Brawijaya yang telah bersedia memberikan waktu dan kesempatan untuk membantu jalannya penelitian ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik segi isi maupun penyajiannya. Oleh karena itu, peneliti dengan senang hati menerima

saran dan kritik yang bermanfaat serta bersifat membangun untuk perbaikan karya ini dimasa depan.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan menjadi sumbangsih ilmu yang berguna bagi pengembangan akademik dan profesional di masa yang akan datang. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan berkah-Nya kepada kita semua. Aamiin.

Malang, 12 Desember 2024

Peneliti,

Oscar Nourisma Ratu

NIM. 200401110208

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
NOTA DINAS 1	v
NOTA DINAS 2	vi
SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH.....	7
C. BATASAN MASALAH	8
D. FOKUS PENELITIAN	9
E. TUJUAN PENELITIAN.....	9
F. MANFAAT PENELITIAN.....	9
a. Manfaat Teoritis	9
b. Manfaat Praktis.....	10
BAB II.....	11

KAJIAN PUSTAKA.....	11
A. KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS.....	11
1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis.....	11
2. Dimensi Kesejahteraan Psikologis	13
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis	17
B. ROTASI JABATAN	20
1. Pengertian Rotasi Jabatan.....	20
2. Dasar-Dasar Rotasi Jabatan.....	21
3. Ruang Lingkup Rotasi Jabatan.....	23
4. Indikator Rotasi Jabatan	23
BAB III	26
METODE PENELITIAN.....	26
A. KERANGKA PENELITIAN	26
B. SUBJEK PENELITIAN.....	27
C. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN	28
D. SUMBER DATA	28
1. Data Primer.....	28
2. Data Sekunder	29
E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	29
1. Observasi	29
2. Wawancara	30
3. Dokumentasi.....	32
F. TEKNIK ANALISA DATA	33
G. KEABSAHAN DAN KREDIBILITAS PENELITIAN.....	34
1. Uji Kredibilitas	35
2. Uji Transferabilitas	38
3. Uji Objektivitas	38
BAB IV	39

HASIL PENELITIAN.....	39
A. GAMBARAN LOKASI PENELITIAN	39
B. GAMBARAN SUBJEK PENELITIAN	40
C. HASIL PENELITIAN.....	42
a. Hasil Observasi.....	44
b. Hasil Wawancara Informan 1	45
c. Hasil Wawancara Informan 2.....	51
d. Hasil Wawancara Informan 3	55
D. HASIL ANALISIS DATA.....	59
E. KELEMAHAN PENELITIAN.....	63
BAB V.....	64
PENUTUP.....	64
A. KESIMPULAN	64
1. Pengaruh Positif	65
2. Pengaruh Negatif	65
B. SARAN	66
1. Kepada Informan	66
2. Kepada Satuan Bintaljarahdam V/BRW	66
3. Kepada Peneliti Selanjutnya.....	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....	70
A. INSTRUMEN PENELITIAN	70
B. DOKUMENTASI	73
C. VERBATIM.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Data Diri Informan.....	40
-----------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Teknik Analisis Data Model Miles dan Huberman.....	33
Gambar 3.2 Triangulasi Data.....	36
Gambar 4.1 Lokasi Penelitian.....	39
Gambar 4.2 Hasil Analisa Data.....	61

ABSTRAK

Ratu, Oscar Nourisma. 2024 *Analisis Dampak Rotasi Jabatan Terhadap Kesejahteraan Psikologis Anggota Tni Ad (Studi Fenomenologi Di Binaljarahdam V/Brw Kota Malang)*. Skripsi. Jurusan Psikologi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing: Muhammad Arif Furqon, M. Psi, Andik Rony Irawan, M.Si. Psi

Perubahan lingkungan dan tantangan baru sering kali memberikan energi baru dan semangat kerja para anggota TNI AD dikarenakan adanya sistem rotasi jabatan di lingkungan tempat kerja mereka yang rutin dilakukan selama dua sampai tiga tahun sekali. Rotasi jabatan memberikan kesempatan bagi anggota TNI AD untuk mengembangkan keterampilan baru serta menambah wawasan dan pengalaman yang lebih beragam. Diharapkan hal tersebut dapat memicu rasa percaya diri dan kompetensi individu sehingga proses penerimaan diri di lingkungan baru dapat meningkat.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan studi fenomenologi yang bersifat deskriptif. Dengan mengambil 3 informan, dimana ketiganya merupakan seorang perwira TNI AD yang pernah mengalami beberapa kali rotasi jabatan sehingga dapat memberikan informasi akurat untuk penelitian ini. Teknik wawancara dilakukan dengan terstruktur oleh peneliti dan masing-masing informan diiringi dengan observasi mendalam dari peneliti. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak rotasi jabatan terhadap kesejahteraan psikologis anggota TNI AD khususnya di lingkungan Binaljarahdam V/Brawijaya Kota Malang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dapat disebabkan oleh banyak hal, salah satunya adalah karena keadaan lingkungan kerja dalam dunia militer yang dalam hal ini disebutkan adanya sistem rotasi jabatan. Secara garis besar masalah yang sering terungkap dan disampaikan adalah tentang adaptasi, terutama ketika para anggota TNI AD tidak siap menghadapi tanggung jawab baru serta dijauhkan dari anggota keluarga. Penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan dari rekan kerja, atasan, dan anggota keluarga sangat berperan penting dalam membantu anggota TNI AD untuk beradaptasi dengan rotasi jabatan. Ketika dukungan sosial yang diterima cukup kuat, maka dampak negatif dari rotasi jabatan terhadap kesejahteraan psikologis anggota TNI AD dapat diminimalisir.

Kata Kunci: Rotasi Jabatan, Kesejahteraan Psikologis, Anggota TNI AD.

ABSTRACT

Ratu, Oscar Nourisma. 2024. Analysis of the Impact of Job Rotation on the Psychological Well-being of Indonesian Army Personnel (A Phenomenological Study in Binaljarahdam V/Brw Malang City). Thesis. Department of Psychology. Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang.

Supervisors: Muhammad Arif Furqon, M. Psi, Andik Rony Irawan, M.Si. Psi.

Environmental changes and new challenges often bring renewed energy and enthusiasm to Indonesian Army personnel through the job rotation system, regularly implemented every two to three years within their workplace environment. Job rotation provides opportunities for army personnel to develop new skills, broaden their knowledge, and gain more diverse experiences. This system is expected to enhance self-confidence and individual competence, fostering a smoother process of self-acceptance in the new environment.

This research is a qualitative study using a phenomenological approach with a descriptive nature. It involves three informants, all Indonesian Army officers who have experienced multiple job rotations, thus providing accurate insights for this study. Structured interviews were conducted with each informant, accompanied by in-depth observation by the researcher. The purpose of this study is to analyze the impact of job rotation on the psychological well-being of Indonesian Army personnel, specifically in the Binaljarahdam V/Brawijaya unit in Malang City.

Research findings indicate that psychological well-being can be influenced by various factors, one of which is the work environment in the military. Specifically, the study highlights the implementation of a job rotation system. Broadly speaking, a common issue that often arises is the challenge of adaptation, particularly when members of the Indonesian Army (TNI AD) are unprepared to face new responsibilities and are separated from their families. This research emphasizes that support from colleagues, superiors, and family members plays a crucial role in helping TNI AD personnel adapt to job rotations. When social support is sufficiently strong, the negative impacts of job rotation can be minimized.

Keywords: Job Rotation, Psychological Well-being, Indonesian Army Personnel

الملخص

رتو، أوسكار نوريسما. 2024. تحليل تأثير دوران الوظائف على الرفاه النفسي لأفراد الجيش الإندونيسي
بحث تخرج. قسم علم النفس. كلية علم. (برويجايا بمدينة مالانج/V دراسة ظاهرانية في وحدة بنتالجار هدام)
النفس، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج

المشرفون: محمد عارف فرقان، ماجستير في علم النفس، أندريك روني إيروان، ماجستير في علم النفس

إن التغيرات البيئية والتحديات الجديدة غالبًا ما تضيف طاقة جديدة وحماسًا في نفوس أفراد الجيش الإندونيسي بفضل نظام دوران الوظائف، والذي يُطبق بانتظام كل سنتين إلى ثلاث سنوات في بيئة العمل الخاصة بهم. يُتيح دوران الوظائف لأفراد الجيش فرصًا لتطوير مهارات جديدة، وتوسيع معرفتهم، واكتساب خبرات أكثر تنوعًا. ومن المتوقع أن يعزز هذا النظام الثقة بالنفس وكفاءة الفرد، مما يساهم في تحسين عملية تقبل الذات في البيئة الجديدة.

هذه الدراسة هي دراسة نوعية باستخدام منهج الظاهرانية ذو الطابع الوصفي. تشمل ثلاثة مشاركين، وهم ضباط في الجيش الإندونيسي ممن خاضوا تجارب دوران وظائف متعددة، وبالتالي يقدمون رؤى دقيقة لهذه الدراسة. أُجريت مقابلات منظمة مع كل مشارك، يرافقها ملاحظة متعمقة من قبل الباحث. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير دوران الوظائف على الرفاه النفسي لأفراد الجيش الإندونيسي، خصوصًا في بيئة وحدة بنتالجار هدام بروجايا في مدينة مالانج/V.

تشير نتائج البحث إلى أن الرفاهية النفسية يمكن أن تتأثر بعوامل متعددة، من بينها بيئة العمل في المجال العسكري، حيث تسلط الدراسة الضوء على تطبيق نظام تدوير الوظائف. وبشكل عام، تتمثل إحدى المشكلات الشائعة في غير مستعدين لمواجهة مسؤوليات (TNI AD) تحديات التكيف، خاصة عندما يكون أفراد الجيش الإندونيسي جديدة ويتم إبعادهم عن أسرهم. تؤكد هذه الدراسة أن الدعم المقدم من الزملاء والرؤساء وأفراد الأسرة يلعب دورًا حاسمًا في مساعدة أفراد الجيش الإندونيسي على التكيف مع نظام تدوير الوظائف. وعندما يكون الدعم الاجتماعي قويًا بما فيه الكفاية، يمكن تقليل الآثار السلبية لتدوير الوظائف.

الكلمات المفتاحية: دوران الوظائف، الرفاه النفسي، أفراد الجيش الإندونيسي

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Rotasi jabatan merupakan salah satu bagian dari fungsi pengembangan sumber daya manusia yang umum ditemui dalam suatu organisasi, perusahaan, maupun dalam lingkungan militer salah satunya di lingkungan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD). Rotasi jabatan biasanya dilaksanakan untuk memberikan pengalaman baru, meningkatkan keterampilan, memperluas pengalaman serta wawasan bagi seluruh anggota suatu organisasi. Dampak dari adanya sistem rotasi jabatan terhadap kesejahteraan psikologis rupanya belum sepenuhnya dipahami secara sederhana, terutama dalam dunia kemiliteran. Rotasi jabatan dinilai dapat memberikan manfaat bagi pengembangan pegawai atau anggota organisasi secara keseluruhan, sehingga dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis pekerja sangat patut dipertimbangkan.

Salah satu dampak yang mungkin dapat muncul akibat sistem rotasi jabatan ini adalah timbulnya stress dan kecemasan kerja. Hal ini dapat terjadi dikarenakan adanya proses perpindahan dari posisi lama ke posisi baru yang sering kali membutuhkan penyesuaian dengan tugas, tanggung jawab, dan lingkungan kerja yang berbeda.

Syakina et al., dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dengan kesejahteraan psikologis, yang artinya bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan maka akan semakin rendah kesejahteraan psikologis pekerja tersebut. Penelitian ini juga

memandang stres kerja sebagai respon ketidakseimbangan antara sumber daya personal yang dimiliki (kesejahteraan psikologis) dan rotasi jabatan.

Jenis pekerjaan yang menuntut tingginya kesejahteraan psikologis adalah pekerjaan yang memiliki rotasi jabatan seperti yang berlaku di lingkungan militer khususnya bagi anggota Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD). Melihat berbagai macam tugas serta besarnya tanggung jawab yang dipikulnya, organisasi Tentara Nasional Indonesia (TNI) harus mengembangkan secara matang terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk memastikan bahwa organisasi tersebut tumbuh dan berfungsi secara efisien. (Nugroho HS et al., 2023)

Pembinaan Mental dan Sejarah Komando Daerah Militer yang selanjutnya disebut Bintaljarahdam adalah unsur badan pelaksana Kodam yang menyelenggarakan pembinaan mental prajurit, PNS TNI AD, dan keluarga serta pelestarian dan pewarisan nilai-nilai sejarah di lingkungan Kodam. Menurut Peraturan KASAD Nomor 10 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tugas Pembinaan Mental dan Sejarah Komando Daerah Militer, pembinaan mental TNI AD adalah kegiatan untuk membentuk, menumbuhkan, memelihara, meningkatkan, dan memantapkan mental prajurit dan PNS TNI AD beserta keluarganya berdasarkan agama, Pancasila, saptamarga, sumpah prajurit, 8 wajib TNI, dan panca prasetya korpri serta nilai kejuangan bangsa melalui pembinaan mental rohani, ideologi, dan kejuangan sehingga memiliki mental yang tangguh dalam pelaksanaan tugas. (TENTARA NASIONAL INDONESIA ANGKATAN DARAT, n.d.)

Seluruh anggota tentara merupakan bagian komponen utama pertahanan negara, sehingga kesejahteraan psikologis anggotanya sangat penting untuk menjaga keseimbangan mental dan emosional mereka, terutama bagi anggota TNI AD yang bertugas di kantor bintaljarahdam dengan fungsi

dan tanggung jawab seperti yang telah dijabarkan diatas. Satu-satunya bintaljarahdam yang ada di Kodam V/BRW terletak di Kota Malang, yaitu di Jalan Suropati Nomor 11 Klojen yang saat ini dipimpin oleh Kabintaljarahdam yaitu Kolonel Inf Idang Ismail, S.Pd, M.Si. Beberapa anggota TNI AD yang bertugas disana pernah mengalami rotasi jabatan, salah satunya adalah Kepala Pelaksana Bintal Bintaljarahdam V/Brawijaya dengan pangkat Letkol Infanteri dengan inisial R.

R mengemukakan bahwa beliau mengalami rotasi jabatan sehingga dipindahkan ke Kantor Bintaljarahdam V/BRW Kota Malang pada bulan Agustus 2023 lalu. Sesuai dengan kedudukannya sebagai perwira, rotasi jabatan diberlakukan kurang lebih setiap dua atau tiga tahun sekali dengan tujuan untuk perkembangan organisasi. R juga mengaku bahwa setelah dirotasi dari jabatan lama ke jabatan baru, beliau perlu melakukan penyesuaian dan orientasi terhadap rekan kerja serta lingkungan kerja yang baru. Menurut R setiap individu memiliki cara atau strategi yang berbeda-beda untuk menghadapi permasalahan yang sama. Adanya sistem rotasi jabatan ini, tentunya sudah menjadi bagian pekerjaan yang harus dilaksanakan bagi setiap pekerja, khususnya anggota TNI sebagaimana yang disampaikan R pada pertemuan singkat kami. (14/02/2024)

Saya baru dirotasi bulan Agustus 2023 lalu, yaa saya perlu adaptasi jelas. Apalagi jabatan sebelumnya enggak nyambung sama yang sekarang. Tapi Alhamdulillahnya, saya lulusan sarjana agama dan disini diberi jabatan sebagai kalak bintal, jadi ilmu kuliah saya kepake, yang lain juga sama kok mbak, semua dirotasi berapa ya, 3 tahun sekali maksimal. Cara adaptasinya ya tergantung orang-orangnya, coba tanya pak f, karena beliau dari penerbangan tiba-tiba jadi penceramah.

Penelitian ini diawali peneliti dengan menelaah fenomena diatas dan melihat bagaimana rotasi jabatan mampu mempengaruhi kesejahteraan psikologis anggota TNI AD. Seluruh anggota TNI AD yang ada di

Bintaljarahdam V/BRW Kota Malang bertanggung jawab pada penyelenggaraan pembinaan mental prajurit, PNS TNI AD, dan keluarga prajurit itu sendiri di samping tanggung jawab utama nya yaitu menjaga kedaulatan negara. Peneliti kemudian melihat keterkaitan serta relevansinya dengan penelitian terdahulu sebagai rujukan, pelengkap, dan pembanding yang memadai sehingga penelitian ini lebih kaya dan dapat memperkuat kajian pustaka. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif yang menghargai berbagai perbedaan yang ada serta cara pandang mengenai objek-objek tertentu sehingga meskipun terdapat kesamaan maupun perbedaan adalah suatu hal yang dinilai wajar serta dapat bersinergi untuk saling melengkapi. Beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan rujukan ataupun pembanding dalam penelitian ini antara lain:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Syakina et al., Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Jakarta (Jurnal Psikologi, 2021) yang berjudul Pekerja Sif: Antara Stres Kerja dan Kesejahteraan Psikologis di Tempat Kerja. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif dengan meneliti hubungan antar variabel dimana pengukurannya menggunakan suatu instrument tertentu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan psikologis di tempat bekerja salah satu yang dapat dilakukan pada level organisasi adalah dengan memantau kondisi kesehatan baik mental dan fisik seperti memilih tipe rotasi kerja apa yang paling baik dan mampu diterapkan dalam organisasi. Hal ini dipertimbangkan karena setiap rotasi kerja akan sangat mempengaruhi kesehatan fisik dan rohani pekerja atau anggota organisasi. Memiliki kesamaan objek yaitu kesejahteraan psikologis ditempat kerja menjadikan penelitian ini sebagai rujukan peneliti untuk menemukan perbandingan teori yang sesuai dengan subjek yaitu anggota TNI AD. Perbedaan penelitian terletak pada subjek penelitian dan variabel penelitian yaitu rotasi jabatan.

Kedua, penelitian yang dilakukan Riskhi Ariani et al., (2020) Universitas Riau Kepulauan (Jurnal Dimensi, 2020) yang berjudul Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deduktif-induktif. Hasil penelitian yang berkaitan dengan topik penelitian ini adalah dengan adanya rotasi jabatan yang sesuai dengan keterampilan pekerja, pekerja yang mampu disiplin pada pekerjaan serta beban pekerjaan yang selevel dengan keterampilan pekerja mampu memberikan pengaruh pada produktivitas kerja seorang karyawan. Selain itu, rotasi jabatan juga berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo. (Riskhi Ariani et al., 2020). Penelitian yang serupa namun dengan subjek yang berbeda menjadikan penelitian ini menjadi rujukan yang digunakan peneliti untuk membandingkan rotasi jabatan yang berlaku di PT Buana Cipta Propertindo dengan rotasi jabatan yang berlaku di lingkungan militer, khususnya TNI AD.

Ketiga, penelitian yang dilakukan (Nugroho HS et al., 2023) Prodi Magister Manajemen Pertahanan, Fakultas Manajemen Pertahanan Universitas Pertahanan (Jurnal Nusantara, 2023) yang berjudul Penerapan Analisa Beban Kerja pada TNI. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil Analisa menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja personel TNI dan seiring dengan fungsi utama TNI sebagai komponen utama pertahanan negeri, analisa beban kerja tidak dapat sepenuhnya digunakan oleh TNI sebagai tolak ukur pembinaan dan pengelolaan sumber daya manusianya. Artinya, beban kerja yang dipikul anggota TNI tidak menjadikannya indikator dalam mengelola sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut. Peneliti menyimpulkan bahwa beban kerja bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis anggota TNI. Variabel yang diteliti juga memiliki perbedaan yaitu antara Analisa Beban

Kerja, Rotasi Jabatan, dan Kesejahteraan Psikologis dengan subjek yang sama yang merupakan anggota TNI AD.

Keempat, penelitian yang dilakukan (Situmorang et al., 2021) (*Scientific Journal of Reflection : Economic, Accounting, Management, and Business*) yang berjudul Pengaruh Rotasi Jabatan, Etos Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kharisma Surya Semesta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui wawancara atau survei dengan analisis deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian menggunakan Smart PLS menunjukkan bahwa rotasi jabatan memiliki koefisien positif yang membuktikan bahwa semakin tinggi rotasi yang dilakukan oleh suatu perusahaan terhadap karyawannya, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Artinya, rotasi pekerjaan dalam suatu perusahaan dapat dianggap sebagai alat untuk mendesain pekerjaan yang memungkinkan karyawan mengetahui keterampilan yang berbeda dari tiap divisi atau departemen yang berbeda, sekaligus menghilangkan kelelahan karyawan yang disebabkan oleh penugasan kerja yang membosankan. Terdapat perbedaan dalam penelitian ini yaitu variabel yang diteliti yaitu tidak ada kesejahteraan psikologis karyawan yang di cantumkan.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Hakim & Cahyani, (2014) (*JURNAL SPIRITS*) dengan judul Hubungan Rotasi Jabatan dan Motivasi Kerja pada Anggota Kepolisian Fungsi Turjawali Polres Sleman. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif dimana hasil penelitian yang dipaparkan, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel rotasi jabatan dapat mempengaruhi motivasi kerja personel. Semakin tinggi rotasi jabatan maka akan semakin tinggi motivasi kerja personil, sebaliknya semakin rendah rotasi jabatan, maka semakin rendah motivasi kerja personil.

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Sahrah et al., (2019) Program Magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana Yogyakarta yang berjudul Pengaruh Persepsi Pengembangan Karier Terhadap Kesejahteraan Psikologis Polisi Wanita di Mapolda DIY. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kesejahteraan psikologis seseorang dalam lingkungan kerja salah satunya ditentukan oleh persepsi anggota organisasi terhadap pengembangan karier. Pengembangan karier berkaitan erat dengan status sosial ekonomi. Semakin baik anggota polwan dalam mempersepsikan karirnya dilingkungan kerjanya maka berkaitan dengan status sosial ekonomi, sehingga persepsi pengembangan karier dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis.

Berdasarkan hasil telaah penelitian terdahulu diatas, akhirnya peneliti tertarik untuk menganalisa dampak rotasi jabatan terhadap kesejahteraan psikologis anggota TNI AD dengan mengamati pengalaman atau fenomena yang terjadi pada anggota TNI AD di Bintaljarahdam V/BRW Kota Malang. Hal ini dikarenakan peneliti ingin hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk mengembangkan strategi manajemen personil dan sumber daya manusia yang lebih baik, termasuk dalam perencanaan rotasi jabatan kepada anggota TNI AD selama proses transisi berdasarkan sudut pandang dan pengalaman nyata yang dialami oleh anggota TNI AD itu sendiri.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Melihat latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengidentifikasi bahwa di dalam lingkungan TNI AD, rotasi jabatan menjadi salah satu proses penting dalam pembentukan karakter dan kemampuan anggota militer. Hipotesis awal yang ditemukan peneliti adalah rotasi jabatan dapat memberikan berbagai dampak yang kompleks terhadap kesejahteraan psikologis individu. Aspek-aspek seperti penerimaan diri, otonomi, penguasaan

lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi menjadi hal yang relevan untuk diperhatikan dalam konteks ini.

Anggota TNI mungkin mengalami penurunan kesejahteraan psikologis karena adanya perasaan tidak nyaman atau ketidakpuasan dengan rotasi jabatan yang mereka alami. Selain itu, jika terjadi ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka dapat mengakibatkan stress tambahan dan dampak yang negative pada kesejahteraan psikologis mereka.

Terkait dengan hal tersebut, studi fenomenologi di Bintaljarahdam V/BRW Kota Malang akan memberikan gambaran yang lebih spesifik dan terperinci mengenai bagaimana implementasi rotasi jabatan dilaksanakan dan bagaimana dampak terhadap kesejahteraan psikologis anggota TNI AD. Tidak hanya memiliki relevansi akademis dalam memperluas pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia dalam konteks militer, namun juga memiliki implikasi praktis yang signifikan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kinerja anggota TNI AD.

C. BATASAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini, maka peneliti perlu melakukan pembatasan masalah agar dalam pengkajian lebih difokuskan pada masalah-masalah yang ingin dipecahkan. Penelitian ini menitikberatkan pada sudut pandang anggota TNI AD yang berada di Bintaljarahdam V/BRW Kota Malang terkait dampak rotasi jabatan terhadap kesejahteraan psikologis. Selain itu, penelitian ini juga memfokuskan pada konteks organisasi termasuk kebijakan dan praktik manajemen personil yang ada sekaligus dinamika lingkungan kerja yang unik bagi anggota TNI AD di lingkungan tersebut.

Aspek-aspek yang diperhatikan seperti sistem rotasi jabatan, lama jabatan, pangkat personil, dan mekanisme alur rotasi jabatan akan menjadi

batasan peneliti ini. Pengambilan sampel juga hanya dilakukan di Kantor Binaljarahdam V/BRW Kota Malang dengan anggota TNI AD yang menjabat selama proses penelitian ini berlangsung, yaitu 2024.

D. FOKUS PENELITIAN

1. Bagaimana sistem rotasi jabatan diberlakukan di lingkungan TNI AD?
2. Apa saja alasan yang menyebabkan seorang anggota TNI AD mengalami rotasi jabatan?
3. Bagaimana anggota TNI AD menyikapi sistem rotasi jabatan yang ditugaskan?
4. Bagaimana dampak adanya sistem rotasi jabatan dengan kesejahteraan psikologis anggota TNI AD?

E. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk memaparkan sistem rotasi jabatan yang berlaku di lingkungan TNI AD
2. Untuk menjelaskan alasan-alasan seorang anggota TNI AD mengalami rotasi jabatan
3. Untuk menjelaskan sikap anggota TNI AD dalam menerima sistem rotasi jabatan yang ditugaskan
4. Untuk memaparkan dampak adanya sistem rotasi jabatan dengan kesejahteraan psikologis anggota TNI AD?

F. MANFAAT PENELITIAN

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai sistem rotasi jabatan di lingkungan militer dan kesejahteraan psikologi anggota TNI AD. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangsih pemikiran dalam dunia pendidikan khususnya tentang pentingnya kesejahteraan psikologis

individu di dunia kerja serta dapat menjadi bahan penelitian lain yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan wawasan luas bagi instansi terkait dan para pembaca untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia baik untuk organisasi, perusahaan, maupun instansi tertentu. Penelitian ini juga dapat memberikan pemahaman yang baik tentang dinamika organisasi militer, khususnya terkait manajemen personil dan pengelolaan perubahan. Selain itu, dengan menganalisa dampak rotasi jabatan terhadap kesejahteraan psikologis pada anggota TNI AD, pihak personalia dapat mengelola sumber daya manusianya dengan lebih efektif supaya kesejahteraan psikologis anggota TNI AD menjadi salah satu hal yang diprioritaskan. Ini akan berdampak positif pada efektivitas operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Bagi pihak berwenang di lingkungan TNI agar dapat mengembangkan kebijakannya terkait prosedur rotasi jabatan dalam rangka membantu meningkatkan perbaikan lingkungan kerja dan organisasi, khususnya di Binaljarahdam V/BRW Kota Malang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS

1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis mengacu pada kondisi mental dan emosional seseorang yang menunjukkan tingkat kesehatan yang baik. Menurut Ryff (2008) kesejahteraan psikologis atau yang sering juga disebut *Psychological Well Being* merupakan suatu pencapaian penuh dari potensi psikologis dan suatu kondisi individu yang dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, memiliki pribadi mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan memiliki pertumbuhan pribadi yang baik.

Ryff & Singer, (2008) juga menyebutkan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi menunjukkan bahwa individu memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan sekitarnya, memiliki kepercayaan diri yang baik, dapat membangun hubungan personal yang baik dengan orang lain, dan menunjukkan bahwa individu memiliki tujuan pribadi dan tujuan dalam pekerjaan. Kesejahteraan psikologis bukan hanya merupakan ketiadaan penderitaan, namun meliputi ketertarikan aktif dalam dunia, memahami arti dan tujuan dalam hidup serta hubungan seseorang pada objek ataupun orang lain.

Berdasarkan teori Ryff, kesejahteraan psikologis dipandang sebagai sebuah kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan-keputusan sendiri dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya. Konsep Ryff ini berawal dari adanya keyakinan bahwa kesehatan yang positif tidak hanya dari kesehatan fisik saja, namun juga terdiri dari adanya kebutuhan

untuk merasa baik secara psikologis (mental). Ia menambahkan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan suatu konsep yang berkaitan dengan apa yang dirasakan individu mengenai aktivitas dalam kehidupan sehari-hari yang mengarah pada pengungkapan perasaan-perasaan pribadi atas apa yang dirasakan oleh individu sebagai hasil dari pengalaman hidupnya.

Prihartanti dalam (Purnomosidi et al., 2022) mengemukakan bahwa titik sentral kesejahteraan psikologis terletak pada makna atau sikap tatag (tabah), artinya selalu berani, tidak memiliki rasa takut atau khawatir yang berlebihan, bersedia menerima kenyataan apapun wujudnya saat ini, disini dan begini (menerima kenyataan apa adanya). Lebih lanjut lagi Prihartanti juga mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis juga dapat dijelaskan dengan teori tujuan, yaitu individu dalam hidup selalu mempunyai tujuan. Seseorang dikatakan memiliki kesejahteraan yang tinggi disebut manusia tanpa ciri apabila seseorang telah menghargai empat sikap yaitu ketegaran, optimism, berkemampuan, dan juga berempati.

Schultz, (1991) berpendapat bahwa *Psychological Well Being* sebagai kesehatan psikologis pada diri individu terwujud dalam sifat-sifat pengaktualisasian diri yang sifat-sifat tersebut telah cukup memuaskan kebutuhan-kebutuhan yang lebih rendah secara teratur berupa kebutuhan fisiologis rasa aman, cinta, dan memiliki penghargaan.

Hurlock, (1994) menyebutkan bahwa kebahagiaan adalah keadaan sejahtera (*well being*) dan kepuasan hati, yaitu kepuasan yang menyenangkan yang timbul bila kebutuhan dan harapan individu terpenuhi. Hurlock (1994) juga menambahkan bahwa kepuasan hidup merupakan kemampuan seseorang untuk menikmati pengalaman-pengalaman yang disertai tingkat kegembiraan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan kondisi seseorang yang mampu menerima dengan tabah berbagai hal yang dapat memicu permasalahan dalam kehidupannya, mampu menjalankan fungsi psikologis positif dengan menggunakan potensi yang ada dalam dirinya agar dapat tercipta kehidupan yang bahagia, aman, sejahtera dan damai.

2. Dimensi Kesejahteraan Psikologis

Ryff menyebutkan bahwa selama dua puluh tahun terakhir penelitiannya mengenai kesejahteraan psikologis (*Psychological Well Being*) ia terpaku pada perbedaan antara efek positif dan negatif serta kepuasan hidup. Penelitian-penelitian mengenai kesejahteraan psikologis tidak didasari oleh tinjauan teori yang kuat, akibatnya pengukuran *Psychological Well Being* melupakan satu aspek penting yaitu fungsi positif dari manusia itu sendiri. Fungsi positif tersebut merupakan pemahaman tentang bagaimana seseorang mempunyai kemampuan dan potensi untuk berkembang kearah yang lebih baik.

Ryff telah mengembangkan pendekatan multidimensial untuk mengukur kesejahteraan psikologis. Dimensi-dimensi tersebut antara lain sebagai berikut:

a. Penerimaan Diri

Dimensi penerimaan diri merupakan ciri utama kesehatan mental dan juga sebagai karakteristik utama dalam aktualisasi diri, berfungsi secara optimal dan matang. Penerimaan diri yang baik ditandai dengan kemampuan menerima diri sendiri apa adanya, sehingga kemampuan tersebut memungkinkan seseorang untuk bersikap positif terhadap diri sendiri dan kehidupan yang dijalaninya. Seperti firman Allah dalam surat At-Taubah 59 :

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya : “Seandainya mereka benar-benar ridha dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, “Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya, dan (demikian pula) Rasul-Nya. Sesungguhnya kami adalah orang-orang yang selalu hanya berharap kepada Allah”

Seseorang yang memiliki tingkat penerimaan diri yang tinggi memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, mengakui, dan menerima berbagai aspek yang ada pada dirinya baik positif maupun negatif dan memiliki pandangan positif tentang kehidupan masa lalu. Sebaliknya individu dengan penerimaan diri yang rendah akan merasa tidak puas dengan dirinya, merasa kecewa dengan pengalaman masa lalu dan mempunyai pengharapan untuk tidak menjadi dirinya seperti saat ini.

b. Hubungan Positif dengan Orang Lain

Banyak teori yang menekankan pentingnya hubungan interpersonal yang hangat dan saling mempercayai dengan orang lain. Kemampuan untuk mencintai dipandang sebagai komponen utama kesehatan mental. Individu yang mempunyai hubungan positif dengan orang lain atau tinggi untuk dimensi ini ditandai dengan adanya hubungan yang hangat, memuaskan, dan saling percaya dengan orang lain. Individu tersebut juga mempunyai rasa afeksi dan empati yang kuat. Sebaliknya, individu yang rendah atau kurang baik untuk dimensi ini, sulit untuk bersikap hangat dan enggan untuk mempunyai ikatan dengan orang lain.

c. Otonomi

Dimensi ini menjelaskan tentang kemandirian, yaitu kemampuan untuk menentukan diri sendiri dan kemampuan untuk mengatur tingkah laku. Hakikat atau konsep dasar kemandirian itu sendiri adalah ketidakbergantungan manusia kepada makhluk lainya termasuk tidak bergantung kepada dirinya sendiri. Layaknya seorang muslim yang hanya bergantung pada Allah SWT, bukan berarti ia pasrah dan tanpa ikhtiar. Allah telah berfirman dalam surat Al-Mukminun 62:

وَلَا نُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ وَلَدَيْنَا كِتَابٌ يَنْطِقُ بِالْحَقِّ ۗ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Kami tiada membebani seseorang melainkan menurut kesanggupannya, dan pada sisi Kami ada suatu kitab yang membicarakan kebenaran dan mereka tidak dianiaya.”

Dari ayat tersebut menjelaskan bahwa individu tidak ada mendapat suatu beban diatas kemampuannya snediri, tetapi Allah Maha Tahu dengan tidak memberi beban individu melebihi batas kemampuan individu itu sendiri. Individu yang baik dalam dimensi ini, mampu menolak tekanan sosial untuk berfikir dan bertingkah laku dengan cara tertentu, serta dapat mengevaluasi dirinya sendiri dengan standar personal, sedangkan individu yang rendah atau kurang baik untuk dimensi ini akan memperhatikan harapan dan evaluasi dari orang lain, membuat keputusan berdasarkan penilaian orang lain dan cenderung bersikap konformis.

d. Penguasaan Lingkungan

Dimensi ini menjelaskan tentang kemampuan individu untuk memilih lingkungan yang sesuai dnegan kondisi fisiknya. Kematangan

pada dimensi ini terlihat pada kemampuan individu dalam menghadapi kejadian di luar dirinya. Individu yang mempunyai penguasaan lingkungan baik mampu dan berkompetensi mengatur lingkungan, menggunakan secara efektif kesempatan dalam lingkungan, mampu memilih dan menciptakan konteks yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai individu itu sendiri. Sebaliknya, apabila individu tersebut memiliki penguasaan lingkungan yang rendah akan kesulitan untuk mengatur lingkungannya, selalu mengalami kekhawatiran dalam kehidupannya, tidak peka terhadap sebuah kesempatan dan kurang memiliki kontrol lingkungan diluar dirinya.

e. Tujuan Hidup

Kesehatan mental didefinisikan mencakup kepercayaan-kepercayaan yang memberikan individu suatu perasaan bahwa hidup ini memiliki tujuan dan makna. Individu yang berfungsi secara positif memiliki tujuan, misi, dan arah yang membuatnya merasa hidup ini memiliki makna. Dimensi ini menjelaskan mengenai kemampuan individu untuk mencapai tujuan dalam hidup. Seseorang yang mempunyai arah dalam hidup akan mempunyai perasaan bahwa kehidupan saat ini dan masa lalu mempunyai makna, memegang kepercayaan yang memberikan tujuan hidup dan mempunyai target yang ingin dicapai dalam kehidupan. Sebaliknya, seseorang yang kurang baik, dalam dimensi ini akan memiliki perasaan bahwa tidak ada tujuan yang ingin dicapai dalam hidup, tidak melihat adanya manfaat dari masa lalu kehidupannya dan tidak mempunyai kepercayaan yang membuat hidup lebih bermakna.

f. **Pertumbuhan Pribadi**

Dimensi ini menjelaskan mengenai kemampuan individu untuk mengembangkan potensi dalam dirinya. Pertumbuhan pribadi yang baik ditandai dengan perasaan mampu dalam melalui tahap-tahap perkembangan, terbuka terhadap pengalaman baru, menyadari potensi yang ada dalam dirinya, melakukan perbaikan dalam hidupnya setiap waktu. Sebaliknya, seseorang yang kurang baik dalam dimensi ini akan menampilkan ketidakmampuan untuk mengembangkan sikap dan bertingkah laku baru, mempunyai perasaan bahwa ia adalah pribadi yang stagnan dan tidak tertarik dengan kehidupan yang dijalani.

Manusia sendiri diciptakan oleh Allah SWT dengan diberi akal dengan tujuan bisa menggunakan kelebihannya untuk membuat hidupnya lebih bermutu. Sebagaimana makhluk yang sebaik-baiknya mampu menyadari potensi yang ada dalam dirinya, melakukan perbaikan dalam hidupnya, dan secara berkelanjutan dapat terus mengembangkan potensi diri. Sesuai dengan firman Allah dalam surat At-Tin 4 :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَن تَقْوِيمٍ

Artinya : “Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya”

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis

Menurut (Ryff & Singer, 2008), faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis antara lain :

a. **Usia**

Berdasarkan data yang diperoleh dari beberapa penelitian yang telah dilakukan Ryff, penguasaan lingkungan dan kemandirian menunjukkan peningkatan seiring perbandingan usia (25-39, 40-59, dan

60-74). Tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi secara jelas menunjukkan penurunan seiring bertambahnya usia. Skor dimensi penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain secara signifikan bervariasi berdasarkan usia.

b. Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh dari beberapa penelitian yang telah dilakukan Ryff, faktor jenis kelamin menunjukkan perbedaan yang signifikan pada dimensi hubungan positif dengan orang lain dan dimensi pertumbuhan pribadi. Menurutnya, wanita cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik daripada laki-laki. Hal ini berhubungan dengan pola pikir yang mempengaruhi strategi *coping* dan aktivitas sosial seseorang, oleh karena itu wanita cenderung memiliki kemampuan interpersonal yang lebih baik daripada laki-laki.

c. Status Sosial Ekonomi

Ryff & Singer, (2008) mengemukakan bahwa gambaran kesejahteraan psikologis yang lebih baik terdapat pada mereka yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi dan jabatan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya, terutama untuk dimensi tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi. Adanya kesuksesan-kesuksesan termasuk materi dalam kehidupan merupakan faktor protektif yang penting dalam menghadapi stress, tantangan, dan musibah. Sebaliknya, mereka yang kurang mampu mempunyai pengalaman keberhasilan akan mengalami kerentanan pada psikologisnya.

d. Dukungan Sosial

Dukungan sosial dapat membantu perkembangan pribadi yang lebih positif maupun memberi dukungan pada individu ketika

menghadapi masalah kehidupan yang terjadi sehari-hari. Pada individu dewasa, semakin tinggi tingkat interaksi sosialnya maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologisnya. Sebaliknya, individu yang tidak mempunyai teman dekat cenderung mempunyai tingkat kesejahteraan yang rendah. Oleh karena itu, dukungan sosial dipandang memiliki dampak besar bagi kesejahteraan psikologis seseorang.

e. Religiusitas

Hal ini berkaitan dengan transendensi segala persoalan hidup kepada Tuhan. Individu yang memiliki tingkat religiusitas tinggi lebih mampu memaknai kejadian hidupnya secara positif sehingga hidupnya menjadi lebih bermakna.

Ellison, (1991) menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara ketaatan beragama dengan kesejahteraan psikologis. Begitu pula menurut Kvale dan Ferrel bahwa individu dengan tingkat religiusitas tinggi mempunyai sikap yang lebih baik, merasa lebih puas dalam hidup, dan hanya sedikit mengalami rasa kesepian.

f. Kepribadian

Pada dasarnya, kepribadian merupakan suatu proses mental yang mempengaruhi seseorang dalam berbagai situasi berbeda. Sementara dilain pihak, kesejahteraan psikologis mengacu pada suatu tingkatan dimana individu mampu berfungsi, merasakan, dan berfikir sesuai dengan standar yang diharapkan.

Penelitian yang dilakukan Ryff mengenai hubungan antara lima tipe kepribadian dengan dimensi-dimensi kesejahteraan psikologis menunjukkan hasil bahwa :

- a. Individu yang termasuk dalam kategori *ekstraversi*, *conscientiousness*, dan *low neuroticism* mempunyai skor tinggi pada dimensi penerimaan diri, penguasaan lingkungan, dan tujuan hidup.
- b. Individu yang termasuk dalam kategori *openness to experience* mempunyai skor tinggi pada dimensi pertumbuhan pribadi.
- c. Individu yang termasuk dalam kategori *agreeableness* dan *extraversi* mempunyai skor tinggi pada dimensi hubungan positif dengan orang lain.
- d. Individu yang termasuk kategori *low neuroticism* mempunyai skor tinggi pada dimensi ekonomi.

B. ROTASI JABATAN

1. Pengertian Rotasi Jabatan

Menurut Untari & Muliadi, (2018), rotasi jabatan adalah proses perpindahan seseorang dari satu jabatan ke jabatan lain dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan nilai anggota atau personil bagi organisasi atau instansi terkait. Misalnya jika dalam suatu perusahaan, seseorang dari bagian *accounting* dipindahkan ke bagian *marketing*, atau seseorang yang sebelumnya ditempatkan di cabang Jakarta kemudian di mutasi ke cabang Surabaya.

Rotasi kerja menurut Robbins & Judge, (2019) yaitu pergantian secara periodik seorang personil atau anggota dari satu tugas ke tugas lain. Ketika satu aktivitas tidak lagi menantang, personil tersebut dipindahkan ke pekerjaan lain. Biasanya dilakukan pada tingkat yang sama, dimana memiliki persyaratan keterampilan yang sama.

Menurut Hasibuan, (2018), rotasi jabatan merupakan perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih dalam tingkatan yang sama dalam suatu

organisasi. Istilah lain dari rotasi jabatan adalah mutasi, transfer, dan pemindahan.

Selain beberapa pendapat diatas rotasi jabatan menurut Adab & Rokhman, (2015) adalah pelatihan yang dilakukan dengan cara memindahkan karyawan dari satu pekerjaan atau jabatan ke posisi lain dengan tujuan untuk memberikan pengetahuan tentang berbagai kegiatan yang berbeda dalam organisasi sehingga ketika ada kekosongan jabatan bisa dengan mudah digantikan.

Rotasi jabatan ini dilakukan dalam satu tujuan yakni dalam rangka promosi. Tujuan lain dari rotasi adalah dalam rangka pengembangan karyawan atau personil yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa rotasi jabatan merupakan pemindahan seseorang ke bidang pekerjaan lain yang sering juga disebut mutasi/transfer antar bagian. Biasanya rotasi ini bisa tidak berdampak kepada jabatan, akan tetapi dapat berdampak kepada kenaikan kepangkatan, misalnya dari golongan III A ke III B. Namun terkadang dapat pula tidak berdampak kepada kepangkatan, artinya kepangkatannya tetap dan hanya merupakan menambah nilai kredit pointnya untuk naik ke jenjang selanjutnya di masa yang akan datang. Biasanya memang sudah direncanakan untuk kenaikan kepangkatan dalam jangka waktu tertentu.

2. Dasar-Dasar Rotasi Jabatan

Dalam pelaksanaan rotasi jabatan, biasanya organisasi akan menetapkan terlebih dahulu suatu dasar pertimbangan yang dapat dijadikan pedoman untuk memilih personil atau karyawan yang akan dirotasikan. Menurut (Hasibuan, 2018), rotasi jabatan terbagi menjadi tiga landasan pelaksanaan, antara lain :

- a. *Spoil System*, yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem rotasi jabatan seperti ini dinilai kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka dan tidak suka.
- b. *Merit System*, yaitu sistem pemindahan jabatan atau kerja yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif, dan sesuai hasil prestasi kerjanya. *Merit System* ini merupakan dasar pemindahan yang baik karena mampu meningkatkan *output* dan produktivitas kerja. Selain itu, sistem ini juga dapat mengurangi jumlah kesalahan karyawan atau personil sekaligus resiko kecelakaan dalam bekerja.
- c. *Seniority System*, yaitu sistem pemindahan jabatan yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari jabatan yang bersangkutan. Sistem ini dinilai tidak objektif karena kecakapan individu yang akan dimutasi didasarkan pada senioritas dan belum tentu mampu memangku jabatan yang baru.

Adapun menurut Sastrohariwiryono dalam (Hakim & Cahyani, 2014), dasar rotasi jabatan adalah sebagai berikut :

- a. Rotasi jabatan didasarkan pada kebijakan atau peraturan manajer yang berarti bahwa pelaksanaan rotasi didasarkan atas perencanaan perusahaan atau organisasi menurut kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan dan dituangkan dalam pedoman yang berlaku.
- b. Rotasi jabatan didasarkan pada prinsip *The Right Man on The Right Job*, yang artinya rotasi jabatan dilakukan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.
- c. Rotasi jabatan sebagai tindakan untuk meningkatkan moral kerja

- d. Rotasi jabatan sebagai media kompetisi yang rasional, artinya pelaksanaan rotasi jabatan berdasarkan kompetisi yang berupa penilaian prestasi kerja.
- e. Rotasi jabatan sebagai langkah untuk promosi bagi karyawan atau personil
- f. Rotasi jabatan dilakukan untuk mengurangi *labour turn over*
- g. Pelaksanaan rotasi jabatan harus terkoordinir

3. Ruang Lingkup Rotasi Jabatan

Ruang lingkup rotasi jabatan menurut Wahyudi dalam (Hermawan et al.,) dikenal juga dengan berbagai istilah seperti :

- a. Mutasi Tempat, yaitu pemindahan seorang tenaga kerja dari satu tempat atau daerah kerja ke tempat atau daerah kerja yang lain tetapi masih dalam jabatan/posisi/pekerjaan yang tingkat atau levelnya sama.
- b. Mutasi Jabatan, merupakan pemindahan seorang tenaga kerja dari suatu jabatan ke jabatan lain pada tingkat/evel yang sama dan dalam lokasi yang sama pula.
- c. Rehabilitasi, yaitu suatu kebijaksanaan organisasi untuk menempatkan kembali seorang tenaga kerja pada posisi/jabatan/pekerjaannya yang terdahulu, setelah tenaga kerja yang bersangkutan menyelesaikan suatu tugas tertentu.

4. Indikator Rotasi Jabatan

Pengukuran rotasi jabatan berdasarkan tingkat kebutuhan pegawai dalam organisasi. Pegawai hendaknya mengetahui dasar perpindahan posisi dalam bekerja, karena jangan sampai rotasi jabatan akan membuat pegawai tidak nyaman dan akan menimbulkan masalah-masalah dalam bekerja.

Rotasi jabatan merupakan suatu mutase personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat

atau golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta untuk menghindari kejenuhan. (Hermawan et al.,) Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur rotasi jabatan adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan Karyawan

Menurut Hasibuan, (2018), kemampuan karyawan ialah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan para pegawai itu sendiri khususnya untuk mengerjakan berbagai tugas sesuai dengan kewajibannya.

b. Pengetahuan Karyawan

Menurut Schermerhorn, Hunt, dan Osborn dalam (Ponijan) pengetahuan adalah suatu jenis kemampuan yang dimiliki pegawai yang didapatkan dari proses belajar serta bisa juga dari pengalaman. Dimana setiap pegawai memiliki pengetahuan yang berbeda, begitu juga pekerjaan yang dilaksanakan membutuhkan pengetahuan yang berbeda pula, sehingga pegawai berusaha untuk mempertemukan pengetahuan yang dimiliki dengan tuntutan kebutuhan pekerjaan tersebut.

c. Kebosanan dan Kejenuhan Karyawan

Menurut Herbert Freudenberger (Ponijan), kejenuhan kerja merupakan bentuk kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi, dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama, serta memandang kebutuhan dan keinginan

mereka sebagai hal yang kedua. Pegawai yang mengalami kejenuhan kerja akan merasakan energi dan minat yang berkurang terhadap pekerjaan mereka. Mereka akan merasakan kecemasan emosional, apatis, depresi, terganggu, dan bosan serta selalu merasakan kegagalan di setiap aspek terhadap lingkungan pekerjaan, rekan kerja, dan bereaksi negatif terhadap masukan dari orang lain.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. KERANGKA PENELITIAN

Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian *phenomenological study* (studi fenomenologi) dan bersifat deskriptif dalam. Menurut (Denzin & Yvonna S. Lincoln, 2009) penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada, sedangkan deskriptif merupakan penelitian dengan menggambarkan dan menginterpretasikan suatu objek sesuai dengan data yang ada di lapangan.

Untuk mengetahui prosedur rotasi jabatan yang ada di lingkungan militer khususnya TNI AD, peneliti menggunakan pendekatan fenomenologis. Menurut Patton dalam Santana (2007), studi fenomenologis adalah jenis penelitian kualitatif yang melihat secara dekat interpretasi individual tentang pengalaman-pengalamannya. Fenomenologi juga berupaya mengungkapkan tentang makna dari pengalaman seseorang tentang sesuatu yang dialami dan bagaimana seseorang berhubungan dengan sesuatu itu (Hasbiansyah, 2005)

Konsep umum fenomenologi adalah subjektif, kesadaran, dan pengalaman. Metode ini sangat berpengaruh dalam penelitian, karena peneliti akan memahami gambaran secara utuh pengalaman anggota TNI AD ketika mengalami rotasi jabatan serta bagaimana pengalaman tersebut membentuk kepribadian sekaligus meningkatkan kesejahteraan psikologisnya.

Sifat penelitian menggunakan metode fenomenologi adalah prosedur yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Dapat dikatakan pula bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian lapangan yang berusaha untuk

mengungkapkan gejala suatu objek tertentu dengan kata-kata sekaligus untuk mengembangkan atau mendeskripsikan fenomena tertentu sesuai apa adanya yang ditemukan di lapangan.

Fenomenologi dalam pelaksanaannya berusaha untuk mengungkapkan, mempelajari, serta memahami suatu fenomena yang sesuai dengan konteksnya yang khas dan unik yang dialami oleh individu bersangkutan. Oleh karena itu, dalam memahami dan mempelajari harus didasari oleh sudut pandang, paradigma, dan keyakinan langsung dari individu yang bersangkutan sebagai subjek yang mengalami fenomena tersebut secara langsung (*first hand experience*). Dapat dikatakan penelitian studi fenomenologi ini berusaha untuk mengungkapkan dan menjabarkan makna secara psikologis dari suatu pengalaman hidup individu terhadap suatu fenomena melalui penelitian yang mendalam dengan cara wawancara dan observasi dalam hal pengalaman kehidupan sehari-hari subjek yang diteliti (Herdiansyah, 2012)

Peneliti melakukan penelitian dengan turun langsung ke lokasi penelitian, mendeskripsikan, dan menggambarkan kenyataan yang ada serta melakukan pendekatan terhadap sumber informasi, sehingga diharapkan data yang diperoleh akan lebih maksimal dan sesuai dengan fenomena yang dialami oleh informan.

B. SUBJEK PENELITIAN

Peneliti menetapkan karakteristik subjek dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Perwira TNI AD yang bertugas di kantor Binaljarahdam V/BRW Kota Malang
2. Pernah mengalami rotasi jabatan

C. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor Binaljarahdam V/BRW Kota Malang pada semester genap 2023/2024 selama +- 3 bulan.

D. SUMBER DATA

Sumber data adalah semua keterangan yang diperoleh dari responden maupun dokumen-dokumen baik dalam bentuk statistik atau dalam bentuk lainnya sesuai dengan keperluan penelitian tersebut. Dalam penelitian kualitatif seperti yang telah digunakan dalam penelitian ini, peneliti memilih sumber data dan mengutamakan perspektif emik, artinya peneliti lebih mementingkan pandangan informan tentang bagaimana mereka menyikapi adanya rotasi jabatan di lingkungan militer seperti TNI AD. Tentu saja peneliti tidak bisa memaksakan kehendak atau pandangan tentang cara menyikapi hal tersebut untuk mendapatkan data yang diinginkan.

Apabila peneliti menggunakan wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut disebut informan. Apabila peneliti menggunakan teknik observasi, maka sumber datanya bisa berupa benda bergerak atau suatu proses tertentu. Sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data tersebut diperoleh. Berdasarkan kepada fokus dan tujuan kegunaan penelitian maka sumber data dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan jenis data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi. Sumber data primer adalah data otentik atau data yang berasal dari sumber pertama. Dengan kata lain, data yang diambil peneliti secara langsung dari objek penelitiannya tanpa diperantarai oleh pihak kedua, ketiga, dan seterusnya baik berupa observasi maupun hasil wawancara yang peneliti dapatkan dari informan di kantor Binaljarahdam V/BRW Kota Malang.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan jenis data yang diperoleh dan digali melalui hasil pengolahan pihak kedua. Data sekunder adalah data yang mencakup dokumentasi selama proses penelitian serta dokumen resmi dalam instansi terkait. Disini peneliti menggunakan data personil dari Binaljarahdam V/BRW Kota Malang untuk mendukung atau memperkuat data primer yang ada.

Selain itu, penelusuran internet juga merupakan salah satu data pendukung untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan melalui media online atau internet. Hal ini dapat membantu peneliti dalam memanfaatkan informasi online berupa data penelitian, teori, jurnal yang mendukung secara tepat dan mudah serta dapat dipertanggung jawabkan secara akademik

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah suatu teknik dalam penelitian yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung objek yang sedang diteliti. Dengan menggunakan alat indera (terutama mata) atas kejadian yang berlangsung dan dapat ditangkap pada waktu kejadian berlangsung. Ryerson mengemukakan beberapa jenis metode observasi sebagai berikut:

- a. Observasi partisipan
- b. Observasi non partisipan**
- c. Observasi dalam setting alami atau buatan
- d. Observasi terstruktur dan tidak terstruktur
- e. Observasi langsung dan tidak langsung

Dari beberapa jenis metode diatas, maka dalam penelitian ini peneliti memilih menggunakan observasi non partisipan, yang artinya peneliti tidak terlibat secara langsung dalam kehidupan orang yang diobservasi dan secara kedudukan peneliti terpisah sebagai pengamat. Observasi ini merupakan pengamatan terstruktur karena aspek yang diamati dari aktivitas relevan dengan masalah serta tujuan penelitian dengan terlebih dahulu menentukan secara umum perilaku apa yang ingin diamati agar masalah yang dipilih dapat terpecahkan.

2. Wawancara

Wawancara merupakan data yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif. Wawancara dapat digunakan apabila peneliti menemukan permasalahan yang harus diteliti dan berkeinginan untuk mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan informan lebih mendalam. Artinya, mengadakan wawancara atau interview pada prinsipnya merupakan usaha untuk menggali keterangan yang lebih mendalam dari sumber yang relevan berupa pendapat, kesan, pengalaman, dan sebagainya.

Menurut Sudjana, (2011), wawancara adalah proses pengumpulan data atau informasi melalui tatap muka antara pihak penanya (*interviewer*) dengan pihak yang ditanya (*interviewie*). Esterberg mengemukakan ada beberapa macam wawancara yaitu wawancara terstruktur, semiterstruktur, dan tidak terstruktur. Dapat disimpulkan, wawancara merupakan teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang digali dari sumber data langsung melalui percakapan atau tanya jawab.

Peneliti menggunakan pedoman wawancara yang terstruktur atau tersusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Pedoman yang peneliti gunakan adalah berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Peneliti membagi menjadi tiga tahapan, yaitu :

a. Tahap Persiapan

Pada tahap ini prosedur pengumpulan data dimulai dengan mendapatkan surat izin penelitian dari Kantor Binaljarahdam V/BRW Kota Malang. Surat izin ini kemudian dijadikan dasar melaksanakan seluruh proses penelitian di kantor tersebut sebelum akhirnya peneliti mengunjungi tempat sasaran informan untuk memperoleh data yang sesuai dengan penelitian. Selanjutnya, peneliti pun membangun BHSP (Bina Hubungan Saling Percaya) dan berusaha memberikan kesan pertama terbaik pada seluruh informan dengan menarik pembicaraan yang sederhana.

b. Tahap Pelaksanaan

Peneliti menjadwalkan wawancara terstruktur dengan masing-masing informan di hari yang berbeda. Ketiganya telah bersedia untuk diwawancarai tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Selanjutnya, peneliti dan informan saling berhadapan untuk memulai wawancara. Peneliti menyiapkan alat perekam suara, alat tulis, dan pedoman wawancara. Wawancara dilakukan ketika informan sudah merasa siap dan yakin. Peneliti kemudian mengajukan pertanyaan satu demi satu sesuai dengan pedoman wawancara. Pedoman wawancara digunakan sebagai panduan wawancara yang berisi pertanyaan terbuka untuk menguraikan pertanyaan inti.

Wawancara diakhir ketika peneliti sudah merasa tidak ada lagi hal yang perlu ditanyakan kepada informan. Peneliti menutup wawancara dengan mengucapkan terima kasih kepada informan atas kesediaannya dalam mengikuti proses wawancara. Wawancara

berakhir dengan kesimpulan yang dibacakan kembali oleh peneliti sebagai salah satu cara validasi data.

c. Tahap Terminasi

Peneliti melakukan validasi gambaran fenomena yang dialami oleh partisipan sebelum melakukan penggabungan data yang muncul selama validasi data ke dalam deskripsi. Proses validasi verbatim dilakukan dengan meminta informan membaca hasil verbatim, kemudian penelitian memastikan apakah hasil verbatim sudah sesuai dengan apa yang disampaikan informan selama wawancara. Setelah informan menyetujui gambaran hasil verbatim, maka peneliti memvalidasi data dan memberikan penghargaan kepada informan atas kerjasamanya selama proses penelitian.

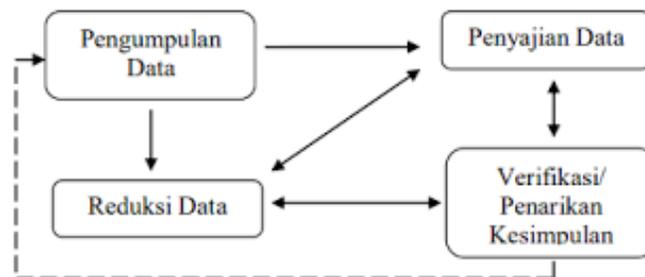
3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sumber data yang dapat dikomunikasikan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau menginstruksikan beberapa atribut suatu objek, sistem atau prosedur, seperti bagian-bagiannya, perakitan, instalasi, pemeliharaan, dan penggunaan. Menurut Sugiyono, (2022) dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya monumental seseorang. Contoh dokumentasi berbentuk tulisan misalnya, catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan, kebijakan, dan lain-lain. Beberapa contoh dokumentasi berbentuk gambar adalah foto, gambar hidup, sketsa, dan lain-lain. Adapun contoh dokumentasi berbentuk karya seni yaitu patung, gambar, lukisan, film, dan lain-lain. Sejatinya metode dokumentasi ini merupakan pelengkap dalam penelitian kualitatif yang sedang peneliti jalani.

F. TEKNIK ANALISA DATA

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori. (Sugiyono, 2022)

Miles et al., (2014) mengatakan bahwa aktivitas dalam menganalisa data kualitatif dilakukan secara interaktif dan terus menerus dimulai dengan menelaah sejak pengumpulan data, menganalisis data yang sudah terkumpul sampai data tersebut jenuh. Aktivitas Analisa data yang dilakukan peneliti yaitu, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi atau penarikan kesimpulan yang ditunjukkan pada gambar 3.1 sebagai berikut:



Gambar 3.1

Teknik Analisis Data Model Miles dan Huberman

Berdasarkan gambar diatas, dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilah hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya, serta membuang yang tidak perlu. Seluruh data yang telah terkumpul kemudian diseleksi dan dikelompokkan sesuai fokus. Data yang relevan dianalisis dan yang tidak relevan dibuang.

b. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan, atau sejenisnya. Menurut Miles et al., (2014) yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan menyajikan data, maka akan memudahkan peneliti untuk memahami apa yang akan terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

c. Verifikasi

Langkah selanjutnya dalam menganalisa data kualitatif menurut Miles et al., (2014) adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi data. Kesimpulan awal yang dikemukakan bersifat sementara dan akan berubah bila tidak di temukan data atau bukti-bukti yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

G. KEABSAHAN DAN KREDIBILITAS PENELITIAN

Uji keabsahan data tidak hanya digunakan untuk menyanggah apa yang telah dituduhkan kepada konsep penelitian kualitatif, yang mengatakan bahwa penelitian ini tidak bersifat ilmiah, namun uji keabsahan data ini merupakan tahapan yang tidak dapat dipisahkan dari tubuh pengetahuan penelitian kualitatif. Sugiyono, (2022) menyatakan bahwa teknik pemeriksaan keabsahan data adalah derajat kepercayaan atas data penelitian yang diperoleh dan bisa dipertanggung jawabkan kebenarannya. Sugiyono juga menjelaskan bahwa untuk pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji kredibilitas (*credibility*), uji transferabilitas (*transferability*), dan uji objektivitas (*confirmability*).

1. Uji Kredibilitas

Data dalam penelitian kualitatif dinyatakan kredibel apabila ada persamaan antara apa yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek atau subjek yang diteliti. Uji kredibilitas ini terdiri dari perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negative, menggunakan referensi dan member check.

a. Perpanjangan Pengamatan

Pada tahap awal peneliti memasuki lapangan, peneliti masih dianggap sebagai orang asing dan dicurigai sehingga informasi yang diberikan belum lengkap, kurang mendalam, dan masih memungkinkan banyak hal yang dirahasiakan. Dengan adanya perpanjangan pengamatan ini berarti hubungan peneliti dengan narasumber akan semakin terbentuk *rappor*t, semakin akrab, terbuka, dan saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi. Apabila telah terbentuk *rappor*t, maka telah terjadi kewajaran dalam penelitian dimana kehadiran peneliti tidak lagi mengganggu perilaku yang dipelajari.

Perpanjangan pengamatan yang dilakukan peneliti untuk menguji kredibilitas data penelitian adalah dengan melakukan pengamatan apakah data yang diperoleh sebelumnya itu benar atau tidak ketika dicek kembali di lapangan. Bila sudah benar, berarti data yang dimiliki peneliti kredibel, maka waktu perpanjangan pengamatan dapat diakhiri.

b. Meningkatkan Ketekunan

Langkah selanjutnya yaitu meningkatkan ketekunan. Peneliti dapat meningkatkan ketekunan dalam bentuk pengecekan kembali

apakah data yang telah ditemukan benar atau tidak dengan cara meakukan pengamatan secara terus menerus dan berkala, membaca berbagai referensi buku maupun jurnal terdahulu yang terkait, sehingga wawasan peneliti akan semakin luas dan tajam.

c. Triangulasi

Cara untuk menguji kredibilitas penelitian kualitatif ini peneliti menggunakan triangulasi. Moelong, (2017) menjelaskan bahwa triangulasi ialah pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data tersebut untuk keperluan pengecekan data, atau sering disebut sebagai pembanding data. Sugiyono, (2022) juga menjelaskan bahwa triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang ada. Triangulasi memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data penelitian, dengan tujuan untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding penelitian yang diperoleh.

Sugiyono, (2022) menjelaskan adanya tiga jenis triangulasi dalam mevalidasi data yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Namun, dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan 2 metode dari 3 metode triangulasi sebagaimana disebutkan diatas, yaitu:

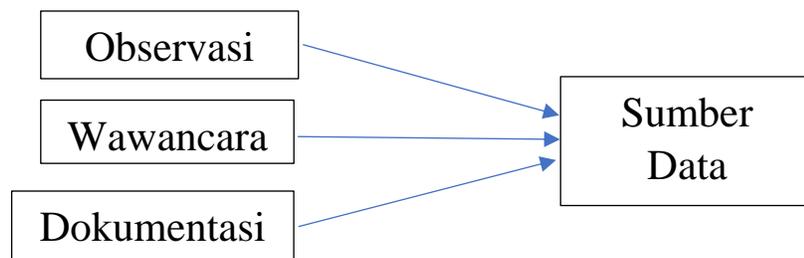
1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber dilakukan peneliti dengan cara mencari informasi atau data yang diperoleh melalui wawancara dengan informan. Kemudian data tersebut ditanyakan juga kepada informan lain yang masih terkait

satu sama lain. Penggunaan jenis ini dilakukan untuk mendapatkan jawaban yang lebih jelas.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik dilakukan peneliti untuk pengecekan informasi atau data antara hasil wawancara dengan dokumen yang sesuai. Jadi, peneliti melaksanakan validitas penelitian dengan cara mencocokkan hasil wawancara bersama informan dengan data yang peneliti dapatkan ketika observasi, data dari dokumen-dokumen yang berkaitan, maupun jurnal-jurnal terdahulu.



Gambar 3.2

Triangulasi Data (Sugiyono, 2022)

d. Menggunakan Referensi

Bahan referensi merupakan bagian dari pendukung untuk membuktikan data yang ditemukan oleh peneliti secara autentik. Contohnya, data hasil wawancara mendalam dengan informan dilengkapi oleh rekaman audio-visual sehingga data yang dimiliki menjadi lebih kredibel.

e. Member Check

Member check merupakan suatu proses pengecekan data kepada sumber data. Tujuan dilakukannya member check adalah agar informasi yang diperoleh peneliti memiliki kesesuaian dengan apa

yang dimaksud oleh informan atau sumber data. Member check dapat dilakukan setelah berakhirnya satu periode pengumpulan data. Mekanismenya dapat dilakukan secara individual yaitu peneliti menemui sumber data untuk memperoleh kesepakatan bersama yang dapat berupa dokumen yang telah ditanda tangani.

2. Uji Transferabilitas

Untuk menerapkan uji transferabilitas dalam penelitian ini nantinya peneliti akan memberikan uraian terperinci, jelas, dan sistematis terhadap hasil penelitian. Diuraikannya hasil penelitian secara rinci, jelas, dan sistematis bertujuan supaya penelitian ini dapat mudah dipahami oleh orang lain dan hasil penelitiannya dapat diterapkan ke dalam populasi dimana sampel pada penelitian ini diambil.

Sugiyono, (2022) menjelaskan bahwa uji transferabilitas adalah teknik untuk menguji validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Uji ini dapat menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel itu diambil. Selain itu, (Moelong, 2017) juga menjelaskan bahwa uji tranferabilitas merupakan persoalan empiris yang bergantung pada kesamaan konteks pengirim dan penerima.

3. Uji Objektivitas

Sugiyono, (2022) menjelaskan bahwa penelitian dapat dikatakan objektif apabila penelitian ini telah disepakati orang banyak. Peneliti akan menguji data yang didapat tentang rotasi jabatan di lingkungan militer TNI AD khususnya di Binaljarahdam V/BRW Kota Malang dalam melakukan uji objektivitasnya. Menurut Prastowo terdapat empat teknik untuk melaksanakan uji objektivitas yaitu meningkatkan ketekunan, triangulasi sumber, diskusi teman sejawat, serta menggunakan bahan referensi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. GAMBARAN LOKASI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor Binaljarahdam V/BRW Kota Malang, yaitu sebuah instansi atau unit militer dibawah Komando Daerah Militer (Kodam) yang bertanggung jawab atas pembinaan mental dan sejarah di lingkungan TNI Angkatan Darat, khususnya di wilayah Jawa Timur. Menurut Peraturan Kepala Staf TNI Angkatan Darat Nomor 10 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tugas Pembinaan Mental dan Sejarah Komando Daerah Militer, Pembinaan Mental dan Sejarah Komando Daerah Militer atau yang selanjutnya disebut Binaljarahdam adalah unsur badan pelaksana Kodam yang menyelenggarakan pembinaan mental prajurit, PNS TNI Angkatan Darat dan keluarga serta pelestarian dan pewarisan nilai-nilai sejarah di lingkungan Kodam.



Gambar 4.1

Lokasi Penelitian

Berlokasi di Jl. Suropati No 11, Klojen, Kec. Klojen, Kota Malang, kantor Binaljarahdam V/BRW Kota Malang ini berada di kompleks yang berdekatan dengan fasilitas militer lainnya seperti kantor Rindam V/BRW dan kantor Topografi Kodam V/BRW.

Organisasi Binaljarahdam dalam kesehariannya dipimpin oleh Unsur Pimpinan yang terdiri dari Kepala Pembinaan Mental dan Sejarah Komando Daerah Militer yang selanjutnya disebut Kabinaljarahdam dan dijabat oleh seorang Perwira Menengah TNI AD berpangkat Kolonel serta Wakil Kepala Pembinaan Mental dan Sejarah Komando Daerah Militer yang selanjutnya disebut Wakabinaljarahdam yang dijabat oleh seorang Perwira Menengah TNI AD berpangkat Letnan Kolonel.

Berdasarkan data terakhir yang didapatkan langsung oleh peneliti tahun 2024, total anggota TNI AD di Kantor Binaljarahdam V/BRW Kota Malang adalah 52 personil dan total pegawai ASN yang aktif disana adalah 29 orang. Disini peneliti mengambil 3 sampel anggota TNI AD berpangkat perwira yang pernah mengalami rotasi jabatan untuk diwawancarai mengenai dampak rotasi jabatan terhadap kesejahteraan psikologis anggota TNI AD itu sendiri.

B. GAMBARAN SUBJEK PENELITIAN

Subjek yang diambil peneliti dalam penelitian ini memiliki latar belakang yang hampir sama dari segi pengalaman bekerja sebagai anggota TNI AD. Berikut ini data diri informan 1, 2, dan 3 yang dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel. 4.1

Data Diri Informan

Karakteristik	Informan I	Informan 2	Informan 3
Nama	AFNY	DA	R
Usia	48 Tahun	53 Tahun	52 Tahun

Jenis Kelamin	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki
Pangkat	Kapten Cpn	Mayor Czi	Letkol Inf
Jabatan	Pabintal Gol 7	Kasibintaljuang	Kalak Bintal
Lama Bertugas	1 Tahun	7 Bulan	1 Tahun
Rotasi Jabatan	15-20 Kali	12 Kali	20 Kali

Informan pertama pada penelitian ini adalah AF yang merupakan seorang Perwira TNI AD yang telah menjabat sebagai Pabintal Gol 7 di Kantor Bintaljarahdam V/BRW selama 1 tahun terakhir. Beliau telah mengalami kurang lebih 15-20 kali rotasi jabatan di tempat yang sebelumnya yaitu di Penerbang Angkatan Darat bidang *Maintenance* Pesawat Terbang.

Informan kedua pada penelitian ini adalah DA yang juga merupakan seorang Perwira TNI AD yang telah menjabat sebagai Kasibintaljuang di Kantor Bintaljarahdam V/BRW selama 7 bulan terakhir. Beliau telah mengalami kurang lebih 12 kali rotasi jabatan di tempat kerja yang sebelumnya yaitu di Pusat Zeni Angkatan Darat.

Informan ketiga yaitu, R merupakan seorang Perwira TNI AD yang telah menjabat sebagai Kepala Pelaksana Pembinaan Mental atau Kalak Bintal di Bintaljarahdam V/BRW selama 1 tahun terakhir. Beliau telah mengalami rotasi jabatan sebanyak kurang lebih 20 kali selama menjadi anggota TNI AD sebelum akhirnya menjabat sebagai Kepala Pelaksana Pembinaan Mental (Kalak Bintal).

Ketiganya diwawancarai di tempat yang sama namun di waktu yang berbeda. Dimana informan pertama diwawancarai oleh peneliti pada tanggal 8 Agustus 2024 di Kantor Kalak Bintal pada pukul 09.30 WIB selama 54 menit 21 detik dan di tanggal 5 September 2024 di Pusdik Arhanud pada pukul 10.00 WIB selama 20 menit. Selanjutnya, informan kedua di wawancarai oleh peneliti

pada tanggal 9 Agustus 2024 di Kantor Kasibintaljuang pada pukul 08.30 WIB selama 23 menit 5 detik dan tanggal 5 September 2024 di Pusdik Arhanud pada pukul 11.30 WIB selama 16 menit. Dan, untuk informan ketiga di teliti pada tanggal 10 September 2024 di Kantor Kalak Bintal pada pukul 10.00 WIB selama 57 menit 1 detik dan tanggal 27 September 2024 di Aula Binaljarahdam V/Brawijaya Kota Malang pada pukul 10.10 selama 13 menit.

C. HASIL PENELITIAN

1. Sistem Rotasi Jabatan di Lingkungan TNI AD

Adanya rotasi jabatan yang diberlakukan di lingkungan TNI AD menjadi suatu hal yang biasa dan pasti akan dialami oleh seluruh personil. Bagi perwira, rotasi jabatan biasanya akan diberlakukan setidaknya 2 sampai 3 tahun sekali masa jabatan. Hal itu perlu dilakukan sebagai bentuk penyegaran personil serta meningkatkan profesionalisme dan kesesuaian dengan kemampuan yang dimiliki. Sehingga dengan perubahan jabatan itu tentunya menjadikan tanggung jawab yang besar bagi seluruh personil untuk bisa mengaplikasikan ilmu yang telah didapat.

Sistem rotasi jabatan di Binaljarahdam V/BRW Kota Malang tidak jauh berbeda dengan satuan teritorial atau operasional lainnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan D, penilaian dari pimpinan menjadi salah satu hal penting terlaksananya rotasi jabatan bagi personil TNI AD. Penilaian pimpinan juga akan didasarkan pada hasil laporan Staf Personalia di satuan tersebut mengenai lama jabatan yang sudah diemban, hasil kinerja personil, tes kepribadian personil, dan kelayakan personil pada jabatan yang akan diemban selanjutnya. Tentunya proses tersebut juga melalui sidang bersama para pimpinan Staf dengan pertimbangan keputusan akhir tetap dipegang Unsur Komando sampai surat perintah keluar.

Menurut Staf Personalia Binaljarahdam V/BRW Kota Malang, sistem rotasi jabatan tidak jauh berbeda dengan yang dikemukakan oleh D.

Perintah dari Komando Daerah Militer (Kodam) bahwa seorang perwira tidak boleh menjabat lebih dari 3 tahun dan biasanya harus sudah di rotasi 2 tahun setengah sebelumnya. Alurnya adalah sebagai berikut :

- a. Staf personalia melakukan pendataan personil-personil yang sudah waktunya untuk di rotasi dan menyerahkan data tersebut kepada unsur pimpinan.
- b. Unsur pimpinan melaksanakan sidang jabatan bersama seluruh kepala staf dan biasanya tanpa melibatkan personil yang akan di rotasi.
- c. Hasil sidang jabatan kemudian diserahkan kembali ke unsur pimpinan untuk ditinjau kembali (di tanda tangani)
- d. Setelah disetujui, hasil sidang tersebut diserahkan ke Asisten Personalia (Aspers) Kodam.
- e. Kodam pun melaksanakan sidang jabatan juga dengan Perwira Pertama (Pama) dan Perwira Menengah (Pamen).
- f. Hasil sidang jabatan yang dilaksanakan di Kodam akan menghasilkan SK (Surat Keputusan) yang disetujui oleh Panglima Kodam (Pangdam)
- g. SK tersebut kemudian turun lagi di satuan untuk dibuatkan Surat Perintah (SPRIN) sebelum dibagikan kepada personil yang bersangkutan.

2. Faktor Penyebab Rotasi Jabatan

Adapun faktor-faktor yang menyebabkan seorang personil TNI AD mengalami rotasi jabatan berdasarkan hasil wawancara dengan F adalah :

- a. Kebutuhan Organisasi: TNI AD akan memindahkan personel sesuai dengan kebutuhan satuan atau organisasi, baik di tingkat pusat maupun daerah.
- b. Pengembangan Karier: Rotasi merupakan bagian dari sistem pembinaan karier, untuk memberikan pengalaman yang lebih luas dan mendorong perkembangan kemampuan personel.

- c. **Penilaian Kinerja:** Rotasi sering didasarkan pada evaluasi kinerja, termasuk prestasi, disiplin, dan kemampuan personel di jabatan sebelumnya dari kepala staf maupun unsur pimpinan.
- d. **Pendidikan dan Pelatihan:** Dikbangspes (Pendidikan, Pengembangan, dan Spesialisasi) yang dimiliki personil sesuai pangkatnya. Setelah mengikuti pendidikan atau pelatihan tertentu, seorang prajurit bisa ditempatkan di jabatan baru yang sesuai dengan keterampilan yang diperolehnya.

3. Sikap Anggota TNI AD terhadap sistem Rotasi Jabatan

Hasil penelitian ini dijabarkan oleh peneliti dalam dua komponen, yaitu hasil observasi dan hasil wawancara. Pengambilan data pada informan 1, 2, dan 3 menggunakan metode observasi dan wawancara. Berikut uraian hasil penelitian secara rinci.

a. Hasil Observasi

Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan selama proses wawancara pada hari Kamis, 8 Agustus 2024 terhadap informan yang berinisial AF, beliau merupakan pribadi yang sangat murah senyum, ramah terhadap orang baru, dan bersedia memberikan informasi dengan detail. Terlihat pada saat menjawab pertanyaan beliau langsung menjawabnya dengan santai dan terbuka. Beliau juga bersedia memberikan informasi tambahan diluar pertanyaan yang diajukan oleh peneliti seperti penjelasan tentang adanya psikologi militer dan perbedaannya dengan psikologi umum.

Hasil observasi selama proses wawancara pada hari Jumat, 9 Agustus 2024 terhadap informan yang berinisial DA, beliau merupakan pribadi yang cenderung tenang, ramah terhadap orang baru, dan bersedia menjawab pertanyaan yang diajukan peneliti dengan baik. Saat proses wawancara berlangsung, beliau dapat dengan terbuka menjelaskan sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan seputar rotasi jabatan serta pengalamannya

selama menjabat di tempat lama maupun baru. Beliau juga sering membicarakan tentang keluarganya di sela-sela proses wawancara.

Pada saat peneliti bertemu dengan informan ketiga berinisial R, selama proses wawancara pada hari Selasa, 5 September 2024 beliau terlihat bersemangat dan antusias dalam menyambut kedatangan peneliti untuk melaksanakan wawancara. Dan benar, ketika peneliti memulai obrolan untuk wawancara, beliau selalu menjawab dan menjelaskan dengan detail diselingi cerita pribadi selama bertugas menjadi anggota TNI AD.

b. Hasil Wawancara Informan 1

Ketika mengetahui judul penelitian ini “Analisis Rotasi Jabatan Terhadap Kesejahteraan Psikologi Anggota TNI AD (Studi Fenomenologi di Bintaljarahdam V/BRW)” beliau langsung memberi peneliti sebuah pertanyaan (08/08/2024)

“Mbaknya pernah dengar tentang psikologi militer?”

Psikologi militer merupakan salah satu ilmu yang sedikit terpublikasi di khalayak umum karena dalam psikologi militer lebih cenderung tertuju pada kejiwaan prajurit itu sendiri. Psikologi militer mengajarkan bagaimana prajurit ini loyal dalam menerima perintah, memiliki rasa nasionalisme, dan militansi. Sehingga ini yang disebut komponen-komponen psikologi militer yang mungkin sedikit banyak perbedaan dengan psikologi sipil.

Psikologi militer juga mendoktrin prajurit bahwa setiap perintah harus berdasarkan satu komando, karena tentara itu sudah terlatih, terdidik untuk melaksanakan satu perintah atasan. Suka tidak suka, mau tidak mau karena sudah menjadi tuntutan pekerjaan mereka. Secara psikologis kalau tidak dilakukan, otomatis dinyatakan pelanggaran atau lari dalam tugas. Nah,

inilah yang seharusnya tentara miliki, bahwasanya tentara harus dalam satu kesatuan psikologis seperti, loyal dengan perintah dan pimpinan.

Ini saya hanya pengantar saja, sebelum mbak tanya ke saya. Karena pasti saya akan memberikan jawaban yang bersifat formatif, tidak dari hati saya lho ya? Paham maksud saya? Formatifnya begini, suka tidak suka, mau tidak mau kita harus mengikuti perintah karena di desain seperti itu. Ujar AF (08/08/2024)

1. Penilaian Terhadap Penerimaan Diri

Menurut AF, rotasi jabatan di dalam prajurit merupakan hal yang harus dilakukan sebagai penyegaran prajurit itu sendiri serta untuk meningkatkan profesionalitas sesuai kemampuan yang dimiliki. Karena setiap jabatan itu memiliki daya kemampuan prajurit yang disesuaikan dengan kebutuhan, sehingga dengan perubahan jabatan itu menjadikan tanggung jawab yang besar bagi seorang prajurit untuk meningkatkan kualifikasi agar dapat mengaplikasikan ilmu baru yang mereka dapat. Tentunya seorang atasan mempertimbangkan penilaian prajurit itu sendiri, apakah layak atau tidak prajurit itu ditempatkan di jabatan tersebut. Pimpinan tidak akan memberikan jabatan tersebut kepada prajurit apabila dinilai tidak mampu dan tidak layak agar prajurit tersebut tidak merasa terbebani dan mengakibatkan ketidak maksimalan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Setiap perintah pimpinan, harus diindahkan dan dilaksanakan sesuai dengan perintah kedinasan yang sudah ditentukan tersebut. Berdasarkan pengalaman pribadi, AF mengemukakan bahwa (08/08/2024)

Saya selalu mengindahkan apa yang di perintahkan oleh pimpinan. Selama ini saya mengalami rotasi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi yang saya miliki. Contohnya, dulu ketika saya masih sersan dua, saya mendapatkan jabatan

Bintara Staf Operasional Pendidikan. Kemudian di bintara ada pola jabatan yaitu 4 tahun sekali. Setelah 2 tahun, saya sekolah kualifikasi Harsabang kalau di Penerbang Angkatan Darat. Setelah saya mendapatkan kualifikasi tersebut, saya dipindahkan ke bidang Maintenance Pesawat waktu itu dan saya merasa saya mendapatkan jabatan yang sesuai dengan pekerjaan saya.

Jadi, proses merotasi jabatan itu selalu dilihat dari kualifikasi atau keahlian yang dimiliki prajurit atau personil yang dituju. Selain itu penilaian kepribadian juga diperlukan sebagai bahan pertimbangan pimpinan untuk merotasi jabatan. Kemudian, kondisi fisik prajurit juga sangat diperhatikan. Apabila, seorang personil tidak dipindahkan dan diberi kesempatan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, maka ilmu tersebut dipastikan akan hilang dan tidak terpelihara kemampuannya.

2. Penilaian Terhadap Hubungan Positif Sesama Manusia

Hubungan positif sesama manusia yang dimaksud dalam penelitian ini di fokuskan pada hubungan antara personil dengan pimpinan, personil dengan rekan kerja, serta personil dengan keluarganya.

Dengan adanya rotasi jabatan tersebut, tentunya anggota TNI AD akan berusaha beradaptasi dengan lingkungan yang baru, rekan yang baru, dan tugas-tugas yang baru. Disitulah personil dituntut untuk melakukan pendekatan secara personal kepada rekan kerja mereka, karena menurut AF rekan kerja tersebutlah yang nantinya akan menjadi mitra bekerja dan akan menjadi sosok yang akan membantu personil dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, hubungan dengan para rekan kerja ditempat sebelum rotasi maupun sesudah rotasi harus dibina dengan baik.

Kemudian kepada keluarga kita sendiri, menurut saya keluarga adalah salah satu faktor pendorong dan motivasi kita dalam melakukan suatu pekerjaan. Sebelum kita mengalami rotasi jabatan, kita harus memberikan suatu pemahaman kepada keluarga bahwa jabatan merupakan suatu amanah dan tanggung jawab yang harus kita laksanakan. Dan, bagi anggota keluarga yang lain hendaknya memberikan dorongan agar kita dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik. Contoh dorongan yang dibutuhkan adalah berupa semangat, memotivasi, untuk istri juga memberikan sesuatu yang positif bagi kita agar dalam bekerja kita selalu diberikan perasaan nyaman. Itu saja." Ujar AF (08/08/2024)

Secara tidak langsung, hal-hal yang telah disampaikan oleh AF menjadi tugas pribadi seorang prajurit untuk mempertahankan, memelihara, dan membina hubungan positif dengan sesama manusia, khususnya disini adalah rekan kerja, pimpinan, dan anggota keluarga. Bagi AF, adanya rotasi jabatan ini tidak pernah melemahkan hubungan baik dengan sesama manusia dilingkungannya dan justru malah memperkuat hubungan baik tersebut, karena disitulah semuanya saling terhubung baik antara senior dan junior maupun antara anggota keluarga.

Bagi rekan kerja yang lebih senior, sudah seharusnya membimbing bagi prajurit yang mendapatkan jabatan baru di tempat kerja tersebut, sedangkan bagi kami yang baru mengalami rotasi jabatan, harus menimba ilmu dan banyak mencari pengalaman kepada rekan kerja yang lebih senior.

Dari yang selama ini saya alami, saya akan lebih banyak berorientasi pada lingkungan kerja saya yang baru dan saya harus bisa membawa diri saya agar dapat diterima oleh siapapun yang ada disitu. Kalau saya apatis dan tidak peduli dengan pekerjaan, maka kita tidak akan punya kepercayaan diri terhadap apa yang kita kerjakan, tentunya juga harus sesuai dengan arahan yang diberikan." (08/08/2024)

3. Penilaian Terhadap Otonomi

AF memberikan contoh tentang otonomi atau kemandirian seseorang prajurit dalam menyikapi rotasi jabatan (08/08/2024)

“Ketika saya berkuat di dunia penerbangan, resiko pekerjaan yang saya rasakan lebih berat daripada ketika saya sudah di Bintal. Resiko kami sebagai kru, kami harus terbang membawa helikopter sehingga selalu menimbulkan pikiran atau perasaan cemas tentang keselamatan diri. Ini pengalaman saya saja sebagai ahli perbaikan pesawat terbang.”

Menurut AF, setiap pekerjaan memiliki beban moril yang tinggi. Yang ada di pikiran prajurit adalah bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan itu dengan baik, sukses, dan selamat. Nah beban keselamatan tersebut lah yang mengisi kegundahan hati para prajurit ketika menjalankan tugas.

“Saya rela berkorban, tapi keluarga saya bagaimana? Itu yang jadi pikiran. Namun, saya selalu yakin dan percaya bahwa saya punya kekuatan yang lebih, yaitu Allah SWT. Saya memohon pertolongan, agar saya dikurangi beban pikiran seperti itu.”

Untuk pengambilan keputusan, AF mengaku tidak pernah kesulitan dalam mengambil keputusan. Ketika ada perintah dari pimpinan, AF akan mencerna perintah tersebut terlebih dahulu baru melaksanakan perintah yang diberikan. Artinya, yang dimaksud perintah adalah perintah kedinasan dan apabila sesuai dengan tugas maka akan dikerjakan sesuai prosedur.

“Saya terima dulu perintahnya, saya kelola, saya pahami perintah tersebut, kemudian saya laksanakan. Setelah dilaksanakan saya akan melaporkan kepada pimpinan bahwa perintah sudah saya laksanakan. Kalau pimpinan ada perintah lain, ya saya lakukan lagi. Begitu seterusnya.” Ujar AF (08/08/2024)

4. Penilaian Terhadap Penguasaan Lingkungan

Selama ini AF tidak pernah mengalami kesulitan dalam penguasaan lingkungan ditempat yang baru. Dari pihak keluarga juga tidak pernah mempersulit kehidupan pekerjaan beliau. Tantangan semacam ini memang selalu ada dan dialami oleh beberapa prajurit. Namun, itu semua dapat teratasi sesuai dengan kemampuan dan tekad masing-masing prajurit. Bagaimana prajurit dapat menyikapi tantangan yang dihadapi menjadi hiburan dalam dunia kerja. AF selalu optimis walaupun diterjunkan dalam lingkungan pekerjaan yang kurang baik sekali pun. Bahkan beliau berusaha memberikan dampak yang baik dan positif serta menjadi motivator di lingkungan tersebut.

5. Penilaian Terhadap Tujuan Hidup

Menurut AF, setiap prajurit itu selalu mempunyai suatu tujuan utama, yaitu mengabdikan kepada bangsa dan negara yang diwujudkan dengan membela tanah air. Kemudian, jabatan itu merupakan sarana bagi prajurit untuk mencapai tujuan tersebut.

Contohnya ketika saya mendapatkan jabatan di infanteri, saya harus siap tempur dimana-mana. Ketika saya disatukan bintal, saya harus siap untuk memberikan ceramah-ceramah kepada prajurit-prajurit. Ketika saya ditugaskan di satuan penerbang angkatan darat, saya harus siap melayani pasukan di darat agar semua komponen saling mendukung. Kemudian saya memiliki suatu motto dalam hidup saya, yaitu **DO BY HEART** yang artinya lakukan dengan hati. Maksudnya melakukan yang terbaik sesuai jabatan kita, ikhlas memberikan yang terbaik, dan tulus bertindak membangun hal yang baik di dalam lingkungan pekerjaan kita. Hal itu digunakan sebagai penilaian pimpinan, sejauh apa kinerja kita.” (08/08/2024)

6. Penilaian Terhadap Pertumbuhan Pribadi

AF mengaggap bahwa rotasi jabatan ini sebagai pembinaan karir itu sendiri dan harapannya kedepan, pimpinan dapat memberikan jabatan itu yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh prajurit itu sendiri. Selama kita melakukan jabatan itu dengan baik dan mendukung tugas-tugas kita kedepannya, saya rasa itu tidak menjadi masalah selama kita bersungguh-sungguh.

Selama penelitian berlangsung, AF selalu memberikan afirmasi dan jawaban yang positif serta membangun motivasi untuk setiap pertanyaan. AF selalu belajar memanajemen diri sendiri, dalam hal jabatan beliau berusaha untuk mengambil hikmahnya saja apapun perintahnya.

Harapannya untuk kesejahteraan psikologis anggota TNI terhadap adanya rotasi jabatan, organisasi ini benar-benar bisa mewedahi seluruh keperluan dan kebutuhan jabatan yang ada disatuan itu sendiri.

Apabila saya mendapatkan tugas yang tidak sesuai dengan jabatan saya, tentunya itu dibarengi dengan perubahan jabatan berikutnya. Jangan sampai jabatan tertentu dipegang lebih dari 3 tahun oleh orang yang sama, karena sewajarnya rotasi jabatan dilaksanakan maksimal 3 tahun sekali. Sehingga riwayat hidup prajurit tersebut sesuai dengan apa yang mereka kerjakan di jabatan yang mereka pangku selama ini. Nah itu memang pola organisasi khususnya di lingkungan TNI AD.

c. Hasil Wawancara Informan 2

1. Penilaian Terhadap Penerimaan Diri

Menurut DA, rotasi jabatan itu tidak ada yang tiba-tiba, karena prajurit sudah menyadari bahwa jabatan yang dipangku itu tidak akan lama. Normalnya, seorang prajurit akan diberi jabatan maksimal selama 3 tahun selain itu rotasi jabatan juga dilaksanakan

dengan melihat jumlah personil yang ada disatuan dan selalu melihat peta jabatan di satuan tersebut, jadi mau tidak mau prajurit akan menyiapkan diri untuk di rotasi ke jabatan lain.

Untuk penempatan jabatan yang akan diberikan, prajurit mungkin tidak tahu dan mungkin saja bisa tahu dengan melihat staf yang ada, seperti yang dikemukakan oleh DA (09/08/2024)

Kalau disini kan ada kepala sie pembinaan rohani protestan, katholik, hindu. Nah sepertinya tidak mungkin saya dipindah disana. Jadi, kemungkinan jabatan yang bisa diberikan ke saya ya Kalakbintal, Rohani Islam, Kasibintalid, dan lain sebagainya. Dari situ kita bisa melihat pola rotasi jabatannya. Jadi menurut saya untuk tiba-tiba, tidak bisa dikatakan tiba-tiba juga.

2. Penilaian Terhadap Hubungan Positif Sesama Manusia

Hubungan positif sesama manusia tentu dirasakan oleh DA. Dan untuk meningkatkan hubungan positif itu, DA mencari teman sebanyak mungkin serta pengalaman baru dari mereka semua. Kalau untuk melemahkan, hampir tidak ada. Mungkin yang dimaksud melemahkan adalah ketika kita meninggalkan pekerjaan yang mungkin pas dengan kita di jabatan sebelumnya.

... sebelum dipindahkan kesini, mungkin pimpinan melihat dari keluarga juga ya mbak. Suami saya di Probolinggo, saya di Surabaya, anak di Malang. Hal itu menjadi pertimbangan saya pindah ke Malang biar bisa dekat dengan anak. Harusnya suami istri sesama anggota, perempuan cenderung ikut suami. Namun, karena saya perwira dan ada jabatan, jadi saya tidak mungkin di pindahkan ke Probolinggo karena jabatan Mayor disitu kan hanya Kasdim dan sudah terisi. Jadi, saya tidak mungkin disitu juga. Jauh dari suami. (09/08/2024)

Pentingnya dukungan dan dorongan dari masyarakat disekitar kita juga diperlukan. Apalagi keluarga. Sebaga tentara, sudah

sepatutnya mereka memahami tugas dan pekerjaan kami yang seperti itu.

3. Penilaian Terhadap Otonomi

Sebagai manusia, wajar jika kita merasa tidak puas dengan sesuatu yang diberikan kepada kita. Normalnya manusia pasti juga mencari yang enak saja, misal kerja dekat suami, dekat anak, dekat rekan, dan dekat keluarga. Pernah suatu saat, saya dari Malang dipindah ke Surabaya, suami di Bali. Otomatis perasaan kecewa ada karena saya meninggalkan anak. Tapi kembali kepada diri kita lagi, Mbak. Karena kita kan tantara, tentunya sudah diikat kontrak bersedia ditempatkan dimana saja. (10/08/2024)

Menurut DA, kesulitan dalam pekerjaan apapun itu, kalau kita mau belajar semua bisa saja dilakukan.

“Awalnya sih kita tidak terlalu mendalam ya, ternyata tentara disiplinnya ketat sekali. Otomatis kaget diawal, tapi sudah menerima diri dengan baik.”

Beliau mengaku sebelum menjadi anggota TNI AD, beliau pernah merasakan bangku kuliah di IKIP Surabaya, dan beliau merasakan perbedaan beban semasa menjadi mahasiswa dan setelah menjadi anggota TNI AD. Dimana semua hal dari bangun tidur sampai tidur lagi sudah diatur sedemikian rupa sehingga beliau harus berusaha menyesuaikan diri dengan kebiasaan tersebut sampai terbentuklah mental militer seperti yang saat ini.

“Di tentara ada yang namanya Tes Keswa mbak, Tes Kesehatan Kejiwaan. Disitu diajarkan untuk bagaimana menghadapi beban kerja sekaligus pembinaan mentalnya juga.” (09/08/2024)

4. Penilaian Terhadap Penguasaan Lingkungan

Penguasaan lingkungan kerja dalam psikologi merujuk pada kemampuan individu untuk memahami, mengelola, dan beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka. Ini mencakup faktor-faktor seperti

kontrol atas tugas, hubungan interpersonal, dan bagaimana lingkungan mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Dengan penguasaan ini, individu dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Untuk mengatasi kesulitan dan beban kerja yang dirasakan DA, beliau selalu mengkomunikasikannya dengan rekan kerja, atasan, bahkan bawahannya sendiri.

Dipekerjaan saya yang baru ini, otomatis saya harus banyak berkomunikasi, bertanya atas, bawah, samping. Atas siapa? Atasan saya. Samping siapa? Rekan kerja saya. Bawah siapa? Bawahan siapa. Intinya jangan malu bertanya, walaupun ke bawahan saya sekali pun, kalau mereka lebih pintar ya saya tanya, mbak.

Kesimpulannya adalah untuk kesulitan dalam meyakinkan diri bahwa beliau bisa menerima setiap tugas yang diberikan adalah dengan bertanya dan berkomunikasi.

“Alhamdulillah selama ini saya bisa menyelesaikan tugas yang diberikan juga atas bantuan rekan-rekan.”

5. Penilaian Terhadap Tujuan Hidup

Kalau untuk umur segini, ya mungkin kita melihat mbak, jabatan yang saya pengen memang ada, kan saya sekarang mayor, pengen jadi letkol itu pasti ada keinginan seperti itu. Tapi, melihat juga, keuntungan apa benar saya bisa disitu. Jabatan itu cocok nggak untuk saya.

Bagi DA, rotasi jabatan yang selama ini beliau terima tidak menuju ke tujuan hidup beliau karena sudah beda jalur. Karena beliau memiliki basic di ZENI, sebel kalau di Bintal beliau lebih mengarah kepada agama, lebih banyak ke ceramah-ceramah dan lain sebagainya.

“Mungkin saya bisa menuju ke jabatan impian saya, kalau masa jabatan saya memungkinkan dan ada peluang kesana.”

6. Penilaian Terhadap Pertumbuhan Pribadi

DA merasa rotasi jabatan yang selama ini beliau lalui sudah sesuai dan yang paling penting dapat mendekatkan diri dengan keluarga sehingga dapat menunjang kesejahteraan pribadi dalam bekerja walaupun tidak semua bisa seperti itu.

Selain itu juga rotasi jabatan ini membuat DA bekerja lebih santai dengan beban yang lebih ringan karena selalu sesuai dengan kemampuan yang beliau miliki. Intinya adalah setiap pimpinan tidak pernah asal dalam menentukan jabatan untuk anggotanya, dan setiap tugas yang diberikan selalu dapat dikerjakan dengan adanya bantuan dari orang lain dan keyakinan diri sendiri bahwa kita bisa menyelesaikan dengan baik.

d. Hasil Wawancara Informan 3

1. Penilaian Terhadap Penerimaan Diri

Ketika mendapatkan tugas pertama setelah pendidikan kecabangan infanteri, tentu saja R merasa kaget karena harus dipindah tugaskan di Bukit Barisan, Medan.

“Ketika awal kita menerima tugas itu ya kaget, karena bagaimanapun kita tidak pernah kesana kan? Tapi karena kita melaksanakan perintah, terikat perjanjian, bahkan disumpah untuk sanggup ditempatkan dimana mana jadi ya saya berangkat. Waktu itu saya masih 25 tahun mbak, 2004.” (10/09/2024)

Menurut R, penerimaan diri anggota ketika mengalami rotasi jabatan ini tergantung seberapa kuat kemampuan mereka untuk menerima perubahan posisi atau tanggung jawab baru dalam organisasi. *“Kalau saya, dua bulan sudah cukup untuk beradaptasi, karena pada prinsipnya memang setiap individu manusia itu, kalau keinginan tidak sesuai harapan berapa lama pun bertugas pasti akan*

nada kegunjangan.” Jadi, pada intinya anggota yang melihat rotasi jabatan sebagai peluang untuk berkembang lebih lanjut akan lebih mudah menerima dan menyesuaikan diri.

2. Penilaian Terhadap Hubungan Positif Sesama Manusia

Bagi R, dalam lingkungan militer kerja sama tim sangat penting untuk memastikan tugas terlaksana dengan lancar.

“Saya selalu melibatkan rekan kerja saya dalam setiap tugas mbak. Apalagi disini saya sebagai Kalak (Kepala Pelaksana), seluruh tugas bawahan saya harus tau. Untuk apa? Agar saya bisa melapor ke pimpinan.”

Di lingkungan militer sendiri, ada yang disebut dengan hirarki. Hirarki dirancang untuk memastikan bahwa keputusan dan perintah dapat diterapkan sekaligus menjaga koordinasi yang jelas antara tingkat kepemimpinan dan personil. Jadi, menurut R, hubungan positif dengan sesama manusia sangat penting untuk dijaga.

“Tidak hanya di lingkungan militer sebenarnya mbak, di keluarga saya di lingkungan tempat tinggal saya juga penting.” Ujar R (10/09/2024).

3. Penilaian Terhadap Otonomi

Menurut konteks psikologi, otonomi individu merujuk pada kebebasan untuk mengambil keputusan dan bertindak berdasarkan keyakinan. Sebagai anggota TNI AD seharusnya setiap tugas tidak dijadikan beban, karena mereka selalu dibekali sebelum menjalankan tugas, seperti kursus-kursus yang disesuaikan dengan minat dan kemampuan. Namun R mengaku pernah tidak menyukai suatu perintah. Meski begitu beliau tetap menjalankan perintah tersebut karena hal itu merupakan tuntutan atau resiko yang harus diambil sebagai seorang anggota TNI AD.

Waktu saya di Pasi Intel, saya pernah ditugaskan mencari info di sebuah club malam. Saya merasa wah ini menentang hati nurani saya kan, saya harus berkumpul dengan orang-orang di sana padahal kalau hari jumat saya berkhutbah. Saya bilang ke komandan kalau sebenarnya ini bertentangan dengan hati nurani saya. Tapi saya tetap mengerjakan sampai selesai tugas itu. Setelah itu baru saya dipindah menjadi Danramil waktu itu walaupun tugasnya lebih berat tapi saya menerima, namanya perintah ya mbak, kalau tentara ya mau enggak mau. (10/09/2024)

4. Penilaian Terhadap Penguasaan Lingkungan

Menurut R, pemahaman dengan lingkungan sekitar sangat penting untuk memastikan bahwa lingkungan tersebut membantu mereka dalam menyelesaikan tugas. *“Dimana bumi dipijak, disitu langit dijunjung, itu prinsip saya mbak.”* R berusaha untuk selalu berdaptasi dimana pun beliau dipindah tugaskan. Namun hanya sekali beliau merasa ada yang tidak nyaman, yaitu saat tidak bisa membawa keluarga.

“Saya selalu membawa keluarga kecuali 1 kali itu mbak, waktu di Jakarta. Jadi saya mau enggak mau berusaha pulang satu minggu sekali. Waktu itu keluarga saya di Lamongan. Itu yang paling membuat saya enggak enak kalau enggak bawa istri dan anak. Apalagi waktu itu anak saya masih kecil-kecil mbak.”

5. Penilaian Terhadap Tujuan Hidup

Saat mengalami rotasi jabatan, seorang anggota TNI AD biasanya dihadapkan pada situasi baru yang menantang komitmen dan tujuan hidup pribadi dibawah tanggung jawab militer. Namun, menurut R, ketika seorang tentara sudah disumpah dan berjanji, satu-satunya tujuan hidup mereka adalah mengabdikan pada negara. Bagaimana mereka mampu menyesuaikan tujuan hidup mereka dengan

tuntutan yang ada serta mengaitkannya dengan profesionalitas dalam menjalankan tugas.

“Kalau saya sekarang sudah tenang mbak, anak saya sudah jadi yang pertama, tinggal yang kecil. Setelah itu saya kembali berdua lagi sama istri. Saya maunya ya setelah pensiun pulang ke rumah asal, wong saya punya rumah di Lamongan.”

Dibalik itu semua, sebagai seorang manusia tentu saja ada keinginan pribadi yang mungkin diluar tanggung jawabnya sebagai anggota TNI AD. Rotasi jabatan yang dijalankan di lingkungan militer ini membantu anggota dalam pengembangan kariri, mengasah kepribadian, menambah wawasan, serta menghilangkan kejenuhan dalam bekerja. Jadi, menurut R, dengan adanya rotasi jabatan ini *Insya Allah* dapat membantu meraih tujuan hidup para anggota TNI AD.

6. Penilaian Terhadap Pertumbuhan Pribadi

Rotasi jabatan memberikan kesempatan kepada anggota TNI AD untuk mengembangkan diri menjadi lebih baik. Mulai dari skill kepemimpinan, adaptasi, ketahanan mental, wawasan, dan lain sebagainya. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, setiap tugas yang diberikan selalu sesuai dengan kemampuan masing-masing anggota. Seharusnya sudah tidak lagi menjadi beban, karena setiap anggota pasti akan dibekali dan diberikan arahan dari komando atas. Bisa melalui pendidikan, penataran, atau pendidikan lanjutan.

“Tiap orang beda-beda ya mbak, kembali ke tujuan awal itu tadi, yaitu mengabdikan pada negara. Jadi saya menganggap semua kemampuan dan skill yang diajarkan dalam militer ya nantinya kembali lagi untuk negara. Tentara itu terdidik untuk menghadapi berbagai ancaman di lapangan.” Ujar R.

Bagi R, dengan adanya rotasi jabatan ini menimbulkan dampak positif dan negatif bagi masing-masing anggota.

Kalau saya positifnya banyak mbak, saya bicara negatifnya saja yaa, kalau menurut saya negatifnya adalah di faktor ekonomi. Ketika kami di rotasi jabatan biasanya membutuhkan biaya untuk boyong (pindahan). Saya waktu di Aceh dan di pindah ke Kalimantan, ya terpaksa barang-barang di Aceh saya jual murah disana, enggak mungkin saya bawa ke Kalimantan. Mahal di biaya pengiriman mbak. Belum lagi sekolah anak-anak juga juga, wesss banyak mbak habisnya.
(10/09/2024)

D. HASIL ANALISIS DATA

Kesejahteraan psikologis bagi anggota TNI AD merupakan suatu aspek penting untuk memastikan mereka mampu menjalankan tugas dan tekanan yang berat, disamping menjaga kedaulatan negara dan membantu masyarakat dalam situasi darurat. Salah satu faktor yang menyebabkan naik turunnya kesejahteraan psikologis anggota TNI AD yaitu adanya sistem rotasi jabatan.

Dalam Psikologi Industri dan Organisasi (PIO), rotasi jabatan sering dilihat sebagai salah satu strategi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi organisasi, memperluas keterampilan individu, dan mencegah kejenuhan kerja. Menurut Mathis & Jackson (2016) Rotasi jabatan adalah proses pemindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain. Sebuah teknik yang sering ditemui dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mengurangi kemonotonan suatu rutinitas yang dilakukan anggota atau personil. Biasanya setiap perusahaan memiliki kebijakan-kebijakan sendiri dalam penerapan rotasi jabatan ini, termasuk penerapannya dalam organisasi kemiliteran seperti TNI AD.

Rotasi jabatan yang berlaku pada anggota TNI AD dilakukan secara berkala baik perwira sampai tamtama. Normalnya, bagi perwira mengalami rotasi jabatan adalah setiap 2-3 tahun sekali. Seluruh anggota TNI AD akan dirotasi melalui proses adaptasi tugas dan penguasaan lingkungan yang baru.

Bagi masing-masing anggota akan menghadapi tantangannya masing-masing. Beberapa diantaranya adalah

1. Tantangan menerima kenyataan seandainya rotasi jabatan yang diberi tidak sesuai, baik posisinya maupun lokasi yang baru.
2. Harus menyesuaikan diri dengan beradaptasi apabila ditempatkan di lokasi yang tidak pernah dikunjungi sebelumnya, bahkan ditempat terpencil sekalipun. Terkadang situasi tertentu membuat beberapa diantaranya tidak bisa membawa keluarga inti mereka untuk ikut serta tinggal di lokasi yang sama sehingga memaksa sifat kemandirian dan tangguh diberbagai situasi muncul.
3. Adapun sarana dan prasarana yang tidak didukung oleh finansial yang cukup apabila mereka harus berpindah dari satuan satu ke satuan yang lain dengan jarak tempuh sangat jauh.

Hal diatas menimbulkan dampak berbeda-beda bagi setiap individunya seperti kesulitan beradaptasi, jauh dari keluarga, kekurangan finansial untuk akomodasi, bahkan mampu meningkatkan kecemasan baru terhadap keberhasilan dalam mengemban tugas yang sulit sehingga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis mereka dalam menghadapi ketidakpastian dunia kerja di lingkungan militer.

Naik turunnya tingkat kesejahteraan psikologis dapat dilihat dari kesesuaian harapan dan kenyataan yang terjadi di lapangan selama mengalami rotasi jabatan. Anggota TNI AD yang mendapatkan jabatan sesuai dengan kualifikasi diri serta dukungan sosial yang cukup di lingkungannya dapat meminimalisir tingkat kejenuhan bekerja sekaligus kesejahteraan psikologinya. Selain itu, lokasi bekerja yang dekat dengan keluarga dengan finansial yang tercukupi juga dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis anggota TNI AD, khususnya di Binaljarahdam V/BRW.

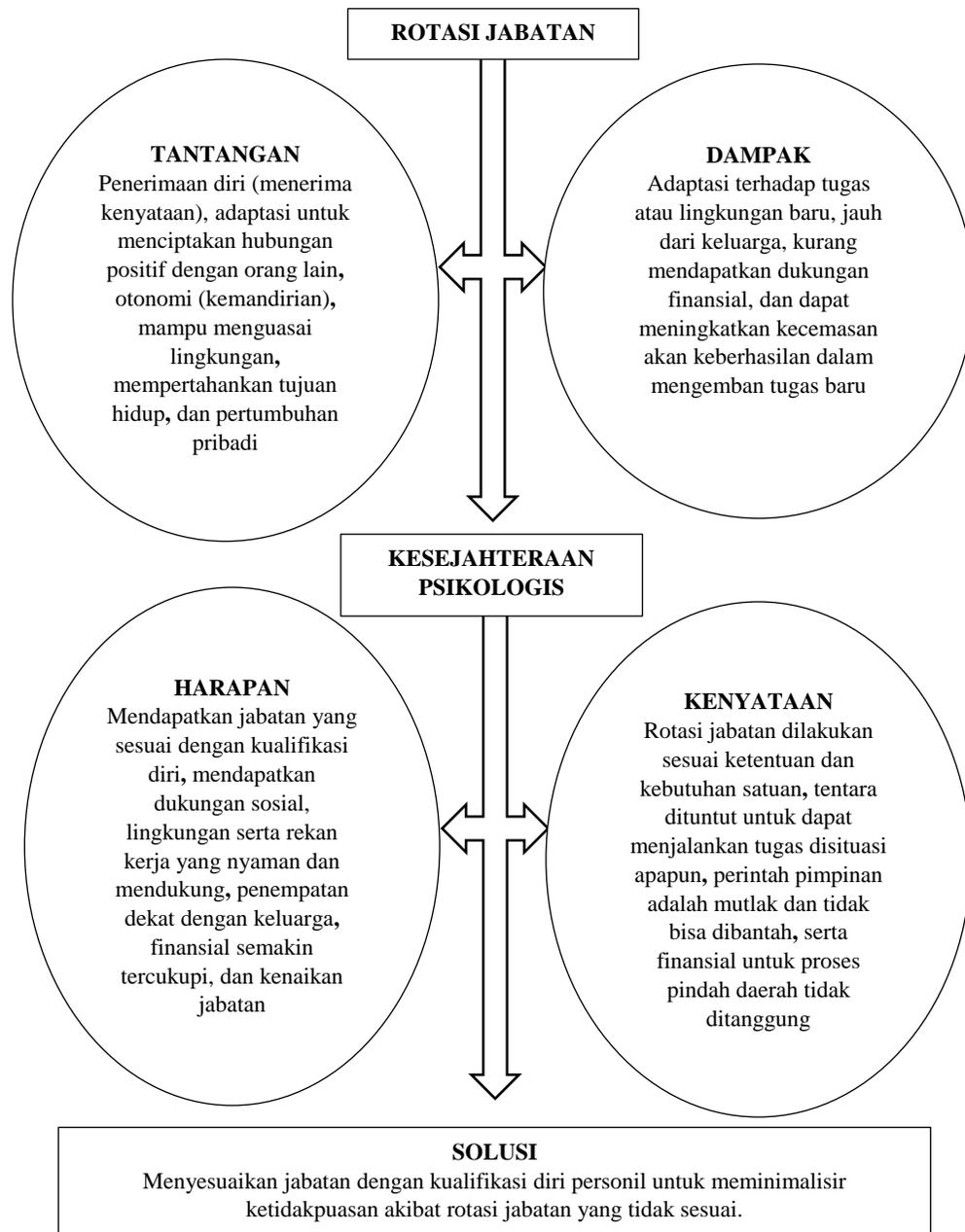
Berdasarkan hasil wawancara 3 informan diatas, beberapa rotasi jabatan memang tidak selalu sesuai dengan harapan. Rotasi jabatan bisa dilakukan

sesuai ketentuan dan kebutuhan satuan yang sudah disepakati dalam sidang jabatan yang dilaksanakan unsur pimpinan, kepala staf, sampai dengan Panglima Kodam. Sebagai anggota TNI AD sudah sewajarnya dituntut untuk dapat menjalankan tugas disituasi apapun bahkan situasi darurat sekalipun dan mereka meyakini bahwa perintah pimpinan adalah mutlak yang harus dikerjakan bahkan jika itu mengancam nyawa mereka. Sesuai dengan isi Sumpah Prajurit yang mereka pegang sejak menjadi anggota TNI AD, yang bunyinya;

Demi Allah saya bersumpah/berjanji:

1. Bahwa saya akan setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945
2. Bahwa saya akan tunduk kepada hukum dan memegang teguh disiplin keprajuritan
3. Bahwa saya akan taat kepada atasan dengan tidak membantah perintah atau putusan
4. Bahwa saya akan menjalankan segala kewajiban dengan penuh rasa tanggung jawab kepada Tentara dan Negara Republik Indonesia
5. Bahwa saya akan memegang segala rahasia Tentara sekeras-kerasnya

Berikut adalah gambaran bagaimana sistem rotasi jabatan dapat mempengaruhi naik turunnya kesejahteraan psikologis anggota TNI AD khususnya di Kantor Bintaljarahdam V/BRW Kota Malang berdasarkan pengalaman atau fenomena dari masing-masing informan:



Gambar 4.2
Hasil Analisa Data

E. KELEMAHAN PENELITIAN

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan adanya keterbatasan pada peneliti. Kelemahan tersebut diantaranya adalah kurangnya pendalaman tentang teori dan proses pengumpulan data oleh peneliti sehingga hasil penelitian kurang maksimal, selain itu subjek yang digunakan dalam penelitian ini hanya diambil dari Kantor Bintaljarahdam V/Brawijaya Kota Malang sehingga hasil yang diperoleh kemungkinan akan menimbulkan perbedaan apabila dilakukan di satuan yang berbeda seperti pada Kantor Rindam dan juga organisasi militer lainnya. Selain itu, metode pengumpulan data hanya melalui wawancara dan observasi. Ketika peneliti melakukan wawancara, terdapat informan yang menjawab dengan formatif sesuai dengan apa yang ingin peneliti dengar menurut informan tersebut.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak rotasi jabatan terhadap kesejahteraan psikologis anggota TNI AD, khususnya di lingkungan Bintaljarahdam V/Brawijaya Kota Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dapat disebabkan oleh banyak hal, salah satunya adalah karena keadaan lingkungan kerja dalam dunia militer yang dalam hal ini disebutkan adanya sistem rotasi jabatan. Bagi anggota TNI AD, rotasi jabatan adalah suatu sistem yang biasa di temui dan hampir seluruh personil pernah mengalami. Mereka dituntut untuk selalu menerima perintah rotasi jabatan yang diberikan pimpinan sebagai bentuk tanggung jawab dan pengabdian kepada bangsa dan negara. Sehingga, disarankan kepada Bintaljarahdam V/BRW Kota Malang untuk benar-benar bisa mewadahi semua keperluan kebutuhan jabatan yang ada di satuan ini sebagai bentuk upaya untuk memastikan pembinaan karir anggota, bentuk penyegaran organisasi, serta penyesuaian dengan kebutuhan organisasi. Umumnya, rotasi jabatan ini mengikuti aturan berdasarkan pangkat, masa jabatan, dan penugasan dan bagi perwira, rotasi jabatan ini dilaksanakan setiap 2 atau 3 tahun sekali. Proses rotasi jabatan juga mempertimbangkan evaluasi kinerja dan prestasi anggota itu sendiri berdasarkan penilaian unsur pimpinan dan kepala staf terkait. Dan biasanya, setiap rotasi memiliki dasar hukum dan administrasi yang diatur melalui Surat Keputusan Panglima TNI atau Kepala Staf Angkatan Darat, serta dijalankan secara formal dengan tujuan transparansi sehingga setiap anggota yang dirotasi memahami alasan dibalik rotasi tersebut.

Rotasi jabatan juga dapat memberikan pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis anggota TNI AD baik positif maupun negative sebagai berikut:

1. Pengaruh Positif

Rotasi jabatan memberikan kesempatan bagi anggota untuk mengembangkan keterampilan baru serta menambah wawasan dan pengalaman yang lebih beragam. Menurut Schermerhorn, Hunt, dan Osborn dalam (Ponijan, n.d.) pengetahuan adalah suatu jenis kemampuan yang dimiliki pekerja dan didapatkan dari proses belajar seperti pengalaman. Hal ini dapat memicu rasa percaya diri dan kompetensi individu sehingga proses penerimaan diri di lingkungan baru dapat meningkat.

Perubahan lingkungan dan tantangan baru sering kali memberi energi baru dan semangat kerja para anggota. Selain itu, rotasi jabatan juga dapat membantu mengurangi perasaan jenuh yang bisa muncul jika anggota berada di posisi yang sama untuk waktu yang lama. Seperti yang dijelaskan oleh Herbert Freudenberger dalam (Ponijan, n.d.) bahwa pekerja yang mengalami kejenuhan kerja akan merasakan energi dan minat yang berkurang terhadap pekerjaan mereka. Dimana tidak hanya para anggota yang dipaksa untuk beradaptasi dengan tugas dan lingkungan baru, melainkan anggota keluarga yang dibawa pun akan merasakan hal yang sama.

2. Pengaruh Negatif

Masalah yang sering kali disampaikan adalah tentang adaptasi. Tidak semua anggota mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Beberapa mungkin mengalami peningkatan stress dan kecemasan terutama jika mereka tidak siap menghadapi tanggung jawab baru dan dijauhkan dari anggota keluarga. Selain itu, rotasi jabatan sering dapat menciptakan rasa ketidakpastian terkait masa depan, baik dalam hal karir maupun hubungan sosial di lingkungan kerja. Sebagian dari mereka telah menanamkan jiwa

pengabdianannya bagi bangsa dan negara, sehingga apapun tugas yang diperintahkan dianggap sebagai tugas mulai pengabdian. Bagi sebagian anggota, adaptasi terhadap budaya kerja yang baru dengan rekan kerja yang berbeda dapat menjadikan tantangan tersendiri yang bisa menimbulkan frustrasi dan penurunan kepuasan kerja.

B. SARAN

1. Kepada Informan

Saran untuk seluruh informan agar alangkah baiknya menjawab pertanyaan secara terbuka, komprehensif, dan jujur tentang perasaan yang dirasakan karena penelitian membutuhkan jawaban yang sesuai dengan pengalaman dan pandangan pribadi tanpa perasaan terikat dengan apapun. Semoga untuk seluruh informan semakin bersemangat dalam mengemban tugas dan perintah yang diberikan demi keluarga, orang-orang terkasih, serta demi bangsa dan negara.

2. Kepada Satuan Bintaljarahdam V/BRW

Harapan untuk satuan Bintaljarahdam V/BRW Kota Malang, agar organisasi ini benar-benar bisa mewisadahi seluruh keperluan dan kebutuhan jabatan yang ada di satuan itu sendiri. Serta, sewajarnya rotasi jabatan itu dilaksanakan maksimal 3 tahun sekali sehingga riwayat hidup personil dapat sesuai dengan apa yang mereka kerjakan di jabatan yang selama ini dipangku. Selain itu, agar organisasi ini dapat berkembang, pimpinan bisa menyesuaikan tugas-tugas atau fungsi-fungsi yang akan dikerjakan oleh personil sehingga jabatannya pun juga akan diselesaikan personil tanpa banyak kendala dan dapat menjamin kesejahteraan psikologi personil.

3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat mencari informan dengan rentang bekerja yang signifikan serta pangkat yang berbeda beda (perwira, bintara, dan tamtama). Karena pengalaman dalam bekerja seseorang tentu akan mempengaruhi jawaban dan informasi yang diperlukan jika itu tentang kesejahteraan psikologis. Selain itu, juga diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan metode penelitian lain seperti kuantitatif tentang pengaruh rotasi jabatan terhadap kesejahteraan psikologis anggota TNI AD karena penelitian khususnya di bidang psikologis di lingkungan militer masih sangat jarang dilakukan. Selain itu, peneliti selanjutnya juga bisa mendalami atau meneliti variabel lainnya seperti kepuasan kerja, stress kerja, kepemimpinan, dan keterikatan kerja (*Work Engagement*) apabila dilihat berdasarkan kemiripan atau korelasi dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adab, F., & Rokhman, W. (2015). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan, dan Produktivitas. *Jurnal Ekonomi Syariah, EQUILIBRIUM*, 3(1).
- Denzin, N. K., & Yvonna S. Lincoln. (2009). *Handbook of Qualitative Research* (Dariyanto, Ed.). Pustaka Pelajar.
- Ellison, C. G. (1991). Religious Involvement and Subjective Well Being. *Journal of Health and Social Behavior*, 32, 80–99.
- Hakim, A. R., & Cahyani, B. H. (2014). HUBUNGAN ROTASI JABATAN DAN MOTIVASI KERJA PADA ANGGOTA KEPOLISIAN FUNGSI TURJAWALI POLRES SLEMAN. *Jurnal SPIRITS*, 4(2).
- Hasibuan, R. (2018). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Harmoni Hotel Batam. *Bening*, 5(2), 171–179.
- Hermawan, S., Si, M., Maulana, C. M. R., Kom, S., Adinda, K., Muhammad, S. A., Maulana, T., Risqi, S. P., & Fauzan, R. (n.d.). *BUKU AJAR PERLUKAH ROTASI DAN PROMOSI JABATAN?*
- Hurlock, E. B. (1994). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Erlangga.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data Analysis, A Methods Sourcebook* (T. R. Rohidi, Ed.; 3rd ed.). UI Press.
- Moelong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho HS, W., Adi Purwanto, S., & Hartono, U. (2023). Penerapan Analisa Beban Kerja Pada TNI. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(8), 3781–3790.
- Ponijan. (n.d.). *PENILAIAN KINERJA DAN KOMITMEN DALAM ETIKA PEMERINTAHAN*. <http://www.elearning->
- Purnomosidi, F. , P. M. , Widiyono, S. K. , & Musslifah, A. R. , & P. M. P. (2022). *Buku Referensi Kesejahteraan Psikologis dengan Sholat Dhuha*. Lembaga Chakra Brahma Lentera.

- Riskhi Ariani, D., Langgeng Ratnasari, S., Tanjung, R., Manajemen, P., Ekonomi, F., Riau Kepulauan, U., Magister Manajemen, P., pascasarjana, P., Kerja, P., Jabatan, R., Kerja, D., & Kerja, B. (2020). THE EFFECT OF ROTATION OF POSITION, DISCIPLINE OF WORK, AND WORK LOAD ON THE EMPLOYEE PRODUCTIVITY. *DIMENSI*, 9(3), 480–493.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Sahrah, A., Program Magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana Yogyakarta, M., & Program Magister Psikologi Fakultas Psikologi, D. (2019). *Prosiding Seminar Nasional Pakar ke 2 Tahun*.
- Schultz, D. (1991). *Psikologi Pertumbuhan, Model-Model Kepribadian Sehat*. Kanisius.
- Situmorang, S., Fauzi, A., Maulidia Permatasari, S., & Robiansyah, A. (2021). PENGARUH ROTASI JABATAN, ETOS KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KHARISMA SURYA SEMESTA. In *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* (Vol. 4, Issue 2).
- Sudjana, N. (2011). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Syakina, D., Fahmi Farhanas, V., Zaskia Rahmayanti, N., Laila Fitria, R., & Greata Singadimeja, H. (n.d.). *Pekerja Sif: antara Stres Kerja dan Kesejahteraan Psikologis di Tempat Kerja*. <https://doi.org/10.24014/jp.v14i2.14830>
- TENTARA NASIONAL INDONESIA ANGKATAN DARAT*. (n.d.).
- Untari, D., & Muliadi, W. (2018). Peran Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 110–116. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2158>

LAMPIRAN

A. INSTRUMEN PENELITIAN

Seluruh pertanyaan wawancara ini berfungsi untuk menjawab masalah dalam penelitian yang berjudul “ANALISIS DAMPAK ROTASI JABATAN TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS ANGGOTA TNI AD (STUDI FENOMENOLOGI DI BINTALJARAHDAM V/BRW KOTA MALANG”.

Nama : (beserta gelar)

Usia : (dalam angka)

Jenis Kelamin : (LK/PR)

Pangkat/Jabatan : (saat ini)

Lama Bertugas : (dalam tahun)

Rotasi Jabatan : (berapa kali)

Hari/Tgl :

1. **Penerimaan Diri:** Penerimaan diri yang baik ditandai dengan kemampuan menerima diri sendiri apa adanya, sehingga kemampuan tersebut memungkinkan seseorang untuk bersikap positif terhadap diri sendiri dan kehidupan yang dijalaninya.

No Pertanyaan

-
- 1 Bagaimana anda menyikapi situasi saat anda tiba-tiba mengalami rotasi jabatan?

 - 2 Berdasarkan pengalaman anda, apakah anda pernah merasa tidak puas atau kecewa dengan penempatan jabatan baru yang ditentukan?

2. **Hubungan Positif Sesama Manusia:** Individu yang mempunyai hubungan positif dengan orang lain atau tinggi untuk dimensi ini ditandai dengan adanya hubungan yang hangat, memuaskan, dan saling percaya dengan orang lain. Individu tersebut juga mempunyai rasa afeksi dan empati yang kuat. Sebaliknya, individu yang rendah atau kurang baik untuk dimensi ini, sulit untuk bersikap hangat dan enggan untuk mempunyai ikatan dengan orang lain.

No Pertanyaan

- | | |
|---|---|
| 1 | Bagaimana hubungan kerja anda dengan rekan kerja, keluarga, dan atasan anda baik setelah atau sebelum mengalami rotasi jabatan? |
| 2 | Apakah anda dapat memberikan contoh situasi nyata dimana rotasi jabatan memperkuat atau melemahkan hubungan anda dengan rekan kerja atau keluarga anda? |
| 3 | Apakah anda merasa mendapatkan dukungan yang cukup dari keluarga, rekan kerja, dan atasan setiap mendapatkan rotasi jabatan? |

3. **Otonomi:** Kemandirian itu sendiri adalah ketidakbergantungan manusia kepada makhluk lainya termasuk tidak bergantung kepada dirinya sendiri.

No Pertanyaan

- | | |
|---|---|
| 1 | Apakah anda merasa terbebani dengan adanya rotasi jabatan di lingkungan kerja TNI AD? |
| 2 | Bagaimana anda menyesuaikan kemampuan anda dalam mengambil keputusan dalam pekerjaan sehari hari? |

4. **Penguasaan Lingkungan:** Kematangan pada dimensi ini terlihat pada kemampuan individu dalam menghadapi kejadian di luar dirinya.

No Pertanyaan

-
- 1 Bagaimana anda berusaha meyakinkan diri anda dan keluarga anda setelah mengalami penempatan jabatan baru dari atasan?
-
- 2 Apa saja kesulitan yang anda rasakan ketika menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan jabatan yang baru? Dan, bagaimana anda mengatasi hal tersebut?

5. Tujuan Hidup : Dimensi ini menjelaskan mengenai kemampuan individu untuk mencapai tujuan dalam hidup.

No Pertanyaan

-
- 1 Apakah sistem rotasi jabatan ini memang diperlukan dalam lingkungan kerja TNI AD?
-
- 2 Apakah menurut anda dengan adanya rotasi jabatan dapat memperlancarkan atau justru menghambat anda untuk mencapai tujuan hidup anda? Mengapa?
-
- 3 Apa yang anda harapkan dari adanya sistem rotasi jabatan ini?

6. Pertumbuhan Pribadi : Dimensi ini menjelaskan mengenai kemampuan individu untuk mengembangkan potensi dalam dirinya.

No Pertanyaan

-
- 1 Bagaimana rotasi jabatan mempengaruhi kehidupan pribadi anda?
-
- 2 Apakah ada perubahan antara keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi anda setelah mengalami rotasi jabatan dan bagaimana anda mengatasinya?
-
- 3 Apa dampak positif dan negatif dari rotasi jabatan yang anda rasakan?

B. DOKUMENTASI



Wawancara Informan 1
(8 Agustus 2024)



Wawancara Informan 2
(9 Agustus 2024)



Wawancara Informan 3
(10 September 2024)



Wawancara dengan Personalia
Bintaljarahdam V/BRW Kota
Malang
(5 November 2024)

C. VERBATIM

1. Informan 1

Nama : AFNY
 Usia : 48 tahun
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Pangkat : Kapten Cpn
 Jabatan : Pabintal Gol 7 (Perwira Pembinaan Mental Golongan 7)
 Lama Bertugas : 1 tahun
 Rotasi Jabatan : 15-20 kali
 Hari/Tgl Wawancara : Kamis, 8 Agustus 2024
 Waktu Wawancara : 09.30 – 10.27 WIB
 Tempat Wawancara : Kantor Kalak Bintal Binaljarahdam V/Brawijaya Kota Malang

Peneliti	Sebelumnya, ada beberapa pertanyaan yang nanti sebisa mungkin Bapak jawab seadanya dan sejujurnya-jujurnya.
Informan 1	Oh iya sebelum saya ditanya saya boleh nanya nih ke mbak siapa namanya?
Peneliti	Oscar
Informan 1	Oscar, kenapa kok judul ini dipilih? Yang melatar belakangnya apa?
Peneliti	Karena sebelumnya saya melihat saya carikan saya juga baca-baca sebelumnya jurnal-jurnal yang ada di internet itu sebenarnya banyak pak yang menganalisis dampak rotasi sederhana terus hubungan sama kejadian psikologis, cuman yang bikin unik disini adalah jarang atau bahkan saya gak menemukan yang subjeknya itu anggota TNI di bidang militer. Karena menurut saya anggota TNI kan komponen utama ya dalam pertahanan negara, jadi disitu mereka otomatis dituntut untuk memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih, mental yang lebih kuat, yang lebih siap untuk mempertahankan negara ini jadi ketika dihadapkan pada suatu permasalahan rabatan yang diluar dugaan setahu saya rotasi jabatan dari atasan ya itu bagaimana gitu

	mereka mengelola psikologi mereka sendiri untuk mempertahankan itu
Informan 1	Sebelumnya mungkin sedikit tahu mengenal atau tentang psikologi militer sendiri karena kan berbeda psikologi militer sendiri dengan sipil akan berbeda nah secara gambaran umumpemnah tidak mengataui tentang psikologi militer itu seperti apa komponennya
Peneliti	Psikologi militernya belum pak
Informan 1	Belum ya? karena memang sifatnya agak sedikit apa namanya tidak terpublikasi di umum karena psikologi militer itu lebih cenderung akan tertuju kepada hal-hal yang sifatnya kejiwaan prajurit itu sendiri. apa kejiwaan prajurit itu sendiri yang harus ada di komponen militer itu adalah bagaimana dia loyal dalam menerima perintah, kemudian memiliki rasa nasionalisme kemudian dia punya militansi inilah yang menjadi komponen-komponen dalam psikologi seorang prajurit yang itu mungkin tidak semua secara umum seperti orang-orang sipil karena kenapa tadi saya bilang kita harus dalam satu komando satu tujuan satu komando dibahas yang tadi poin pertama satu komando yang paling gampang karena tentara itu sudah dilatih terdidik ya kemudian dan didesain untuk melaksanakan satu perintah atasan suka tidak suka mau tidak mau karena menjadi tuntutan kewajiban dia secara psikologis harus dilakukan kalau dia tidak melakukan, otomatis terjadilah pelanggaran jadi pelanggaran. pelanggaran itu biasanya prajurit lari dalam tugas. terjadi desersi nah ini dampak psikologis yang sebetulnya yang ini mbak, tentara itu harus dalam satu kesatuan psikologis seperti itu memiliki satuan koma, eh satu komando kemudian dia punya rasa nasionalis dan punya rasa militansi. ini yang mungkin mbak juga harus memikirkan kenapa seorang prajurit itu dia loyal dengan atasan, loyal dengan perintah

kenapa? itulah psikologisnya tentara saat prajurit itu menulis eee di tes psikologisnya ada psikologi khusus tentang prajurit itu beda dengan sipil jadi jangan disamakan psikologinya militer dengan sipil itu berbeda mungkin next kalau mungkin mau mengkaji kayak gitu mungkin atau kenal sama lulusan psikologis yang sudah berkecimpung di di militer mungkin mbak bisa nanya-nanya itu sebagai referensi waktu sebelumnya ini saya hanya pengantar saja sebelum mbak nanya ke saya karena pasti akan saya memberikan jawaban **normatif tidak dari hati saya loh ya** paham maksud saya? normatifnya begini seperti tadi saya bilang, suka tidak suka mau tidak mau kita harus mengikuti perintah karena di desain begitu suruh mati pun harus kita mati. Misalnya, kamu maju ke perang ke garis depan. Logikanya saya disana suruh mati nih logika manusia yang dia punya naluri ingin bertahan hidup atau pengen hidup, saya gak mau ngapain saya diinginkan untuk mati disana, saya pengen hidup kok, ini secara psikologis umumnya manusia tapi kalau tentara sudah di dapat perintah itu, mau tidak mau, karena itu perintah dan itu sebagai kewajiban dia ya harus maju. apa yang ada di situ? Rela berkorban untuk bangsa dan negara itu yang ditumbuhkan di kejiwaannya mereka sehingga sebetulnya saya memandang bahwa kembali lagi ke pembinaan mental itu juga berhubungan dengan psikologis. saya sekarang lagi membuat semacam kajian, kajian di bintal ini terkait penguatan mental prajurit hubungannya dengan psikologis, kan ini belum, belum pernah ada yang me... mengangkat terutama di kalangan kita di kalangan kita masih psikologis ini masih belum tersentuh, hanya menyentuh tiga komponen saja komponen Rohani, ideologi, dan, kejuangan, dampak psikologisnya tidak ada. hubungannya dengan apa yang disampaikan disini katanya dengan

para jurukan dengan hubungan dengan keluarga dan keluarga bukan teman kerja lingkungan seorang manusia itu berpengaruh juga contohnya hubungan dengan pengaruh dari keluarga tentuan ekonomi dan itu bisa nggak tersentuh? Tidak. Tapi apa tersentuhnya? Kejiwaan. Karena merupakan salah satu, misalnya dia ada masalah beban ekonomi, berarti kan dia sudah memiliki penyakit kejiwaan ringan ya sifatnya, tuntutan ya. Kenapa dia dituntut? Stress ada sedikit karena kebutuhan kan? Kenapa? dikatakan kesejahteraannya cukup, cukup loh ya, cukup berarti cukup itu bagaimana kita manajemen, beda dengan negara lain kalau disana kebutuhannya terpenuhi semua, disini cukup, dalam artian masih standart. contohnya anak-anak kami sekolah masih biaya sendiri, belum ada sentuhan dari negara, masih mikir biaya sekolah, sama mbak disana bayar perguruan tinggi 20 juta, ya kita 20 juta juga sama. Itu kan jadi beban. Sehingga itu akan mengganggu kejiwaannya. Sehingga berpengaruh juga kepada rotasi jabatan. Misalnya, saya mendapat jabatan yang basah, ada uangnya. Manakala saya sudah tidak ada jabatan yang maaf ada nilai rupiahnya, saya terjadilah stres. Karena sebelumnya sudah sedikit terpenuhi dengan, wah saya ada tambahan sedikit. Tapi manakala terjadi rotasi jabatan, jabatan itu tidak mendukung saya dalam finansial, atau sedikitnya ada tambahan, tanda kutip ya, ada tambahan, saya jadi kepikiran dan stress. Sehingga kita menolak perintah dari atasan itu. Minta kepada pimpinan kita, agar supaya saya tidak dikasih jabatan itu. Saya maunya jabatan ini. nah ini yang menjadi dampak-dampak psikologis sebetulnya kepada seorang prajurit kaitannya itu banyak mbak tapi kalau untuk normatif, ya itu seperti tadi saya bilang itu aja pengantar dari saya ya. mudah-mudahan mbaknya bisa terbuka wawasannya dan mungkin nanti suatu saat kalau mbak sudah S1

	<p>selesai, S2 tolonglah mungkin diangkat kaitannya dengan pembinaan mental prajurit, ditinjau dari kejiwaannya. Kejiwaannya ini perlu, disamping tiga komponen yang tadi itu. Karena itu berkaitan dengan mental kejiwaan, mental psikologis. Saat ini kan kita baru tersentuh tiga ini. Mbaknya itu nanti bisa melihat dari pendidikannya Mbak ini sudah mengarah ke sana berarti mbak kan nanti meneliti tentang mental prajurit dari sisi psikologisnya kan? Nah tapi mbak kan belum begitu paham menguasai secara umum psikologis militer seperti apa Coba nanti tanya-tanya gimana sih psikologis militer itu? Seperti apa sih? Itu tidak ada di dalam di dalam internet hanya bisa juga mbaknya nanya kepada senior atau siapa yang dia sudah statusnya menjadi anggota TNI dan berkecimpung di psikologi militer. Dia akan tahu. Ada kaya tadi, memang secara umum saya melihat itu ada. Sama seperti kesehatan. Kesehatan umum, militer ada sendiri. Sama. Basicnya sama, tapi penerapannya akan berbeda. Bahkan mungkin sedikit extreme daripada kesehatan umum, jatuhnya saat terang bagaimana dia harus cepat menyelamatkan nyawa tidak hanya harus begini itu di lapangan yang tentunya itu akan berbeda begitu aja ya mbaknya.</p>
Peneliti	<p>Itu untuk mengarah ke psikologi militer itu, kan itu perlu dibentuk ya pak? Untuk memiliki kejiwaan seperti yang bapak jelaskan tadi. Itu ada pelatihan atau cara membentuknya itu bagaimana?</p>
Informan 1	<p>Jadi pembentukan itu bisa melalui pendidikan dan pelatihan. Dalam proses prajurit dipilih saat dia masuk ke basic pendidikan itu sudah dibentuk kejiwaannya dengan apa? dengan bintal yang tadi itu tiga komponen bintal itu dengan pembinaan mental ideologi apa keji apa rohani kejiwaaan, ideologi dan kejuangan ya namun ini kan masalah kejiwaan ini akan timbul setelah prajurit masuk dinas. timbulnya</p>

	<p>masalah kejiwaan setelah itu nah sehingga kan harus terbentuk kemudian dipupuk dipelihara dan ditingkatkan kejiwaannya. dengan cara apa? dengan adanya pendidikan dan pelatihan itu kedua dengan adanya konseling itu sendiri ya dikonseling, dikonseling yang punya Kemudian dengan ceramah, ceramah-ceramah berkaitan dengan psikologis, psikologisnya itu sendiri, ya itu. Memberikan motivasi kepada prajurit, prajurit sama keluarganya, prajurit mau berangkat tugas. Nah, ini kita TNI-AD melakukan. Namun untuk psikologisnya, secara umum masih belum tersentuh oleh mental, mental, mental, kejiwaannya masih belum tersentuh. Hanya tiga komponen saja, rohani, ideologi, dan kejiwaan. Kejiwaannya masih belum. Contohnya misalnya kalau ada dokter psikologis, bagi prajurit yang mau berangkat tugas kan harus perlu diinterview sama kejiwaan. Berangkat tugas, kan harus diam, dipanggil. Itu ada dari tim khusus yang akan datang, yang akan mengecek anggota itu sejauh apa dia kejiwaannya. Kalau memang diteliti dia ada gangguan kejiwaan, ya nggak boleh berangkat tugas.</p>
Peneliti	Kaya uji kelayakan kejiwaannya?
Informan 1	<p>Iya iya iya termasuk keluarganya juga keluarganya misalnya dia tidak ikhlas suaminya berangkat tugas apakah bisa dipaksakan? namun biasanya secara umum secara umum berangkat tugas ya berangkat, Ibu gimana berangkat suaminya ditinggal siap ternyata ada mohon maaf istri tentara di luar selingkuh segala macam. Nah itu pada akhirnya dia terganggu ditugas itu. makanya di perancang para itu bilamana rajurit berat tugas ada namanya korum (komando umum) disitu dia korum. rumah tangga Soal dipimpin oleh perwira di situ berkaitan dengan urusan dalam. Satuan ditinggalkan. Karena ada ibu-ibunya kan di dalam. Jadi diatur di situ. Gak boleh keluar. Keluar arus</p>

	<p>izin. Harus didampingi oleh keluarga segala macam. Terus kemudian kalau keluar harus bareng-bareng. Diterpimpin. Gak boleh lepas sendiri-sendiri. Kenapa? Menghindari terjadinya hal-hal yang tidak dihindari. Di dalam satuan sendiri akan dibina terus ibu-ibu itu setiap saat akan dikasih ceramah dikasih kegiatan dibangun mental mentalnya jiwanya di ini dipelihara itu ada upaya-upaya dari satuan seperti itu jadi ibu-ibu persid ibu prajurit yang ditinggal tugas minimal 10 bulan sudah pulang kalau dulu bisa setahun lebih bisa dua tahun jadi terus sekarang sekarang sarana prasarana sudah gampang ya ada video call segala macam dulu mana ada surat ya toh mohon maaf, kita kirim surat ternyata baik-baik saja surat satu minggu nyampe ke sana tiga hari setelah sebelumnya ternyata udah meninggal dunia banyak kejar seperti itu zaman dulu sekarang yang mungkin lebih baik. itu aja mungkin nanti lain-lain setelah itulah kalau mau</p>
Peneliti	Berarti saya bisa mulai, pertama nama lengkap bapak?
Informan 1	Ahmad Farid Nurul Yassin Nurul Yassin Nurul Nurul
Peneliti	Gelarnya pak?
Informan 1	Tidak ada
Peneliti	Untuk usia saat ini?
Informan 1	Eeee 48
Peneliti	Untuk pangkat dan jabatan saat ini?
Informan 1	Eeeee, kapten CPN CPN jabatan Pabintal golongan 7
Peneliti	Untuk lama bertugas pak? Dijabatan yang sekarang?
Informan 1	Baru satu tahun
Peneliti	Berarti sebelumnya?
Informan 1	Saya di Satuan Penerbangan Angkatan Darat
Peneliti	Sepanjang bapak menjadi prajurit atau anggota TNI, sudah berapa kali mengalami rotasi jabatan?

Informan 1	Kalau dari awal sampai sekarang mungkin sudah hampir 15 kali rotasi kurang lebih
Peneliti	Itu 15 kali untuk ke pindah satuannya berapa kali?
Informan 1	Kurang lebih sekitar 10-15 antara itu ya hanya di dua satuan saja dua satuan itu cuma pindah dua satuan sebagian besar di satuan lama
Peneliti	Baik, sekarang kita masuk ke pertanyaan yang pertama, yakni tentang penerimaan diri. Pertanyaan pertama, bagaimana bapak menyikapi situasi saat tiba-tiba mengalami rotasi jabatan? Ini berdasarkan pengalaman ya
Informan 1	Iyaa, jadi dalam rotasi jabatan itu di dalam prajurit itu merupakan hal yang sesuatu yang harus dilakukan karena sebagai penyegaran prajurit itu sendiri dan untuk meningkatkan profesionalisme dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Karena setiap jabatan itu memiliki daya kemampuan prajurit itu sendiri. Sehingga dengan perubahan jabatan itu tentunya merupakan tanggung jawab yang besar bagi seorang prajurit untuk sesuai dengan kualifikasinya atau dengan tanggung jawabnya untuk bisa mengaplikasikan ilmu yang didapat. Tentunya seorang atasan mempertimbangkan terhadap penilaian daripada prajurit sendiri, layak tidakkah prajurit itu ditempatkan di jabatan tersebut. Pastinya pimpinan itu akan menilai bahwa anggota tersebut layak dan mampu untuk melaksanakan tugas jabatan yang tersebut dan pimpinan pun tidak akan memberikan jabatan kepada prajurit tersebut bilamana prajurit tidak mampu. Apa akibatnya? prajurit itu akan terbebani dengan jabatan tersebut dan dia akan tidak maksimal melakukan tugas-tugasnya. Tentunya dengan jabatan tersebut tentunya harus diindahkan dan dilaksanakan oleh prajurit tersebut sesuai dengan perintah kedinasan yang sudah ditentukan tersebut.

Peneliti	Jadi kalau dari Bapak sendiri selalu mengindahkan ya?
Informan 1	Mengindahkan, harus diindahkan
Peneliti	Tapi itu sesuai dengan, kan tadi kan dilihat dari penilaian kelayakan, tapi menurut, itu kan penilaian dari pimpinan, menurut Bapak sendiri semuanya sesuai?
Informan 1	<p>Sesuai, selama ini saya alami sesuai. Contohnya dulu, saya waktu masih sersan2, itu saya mendapat jabatan Bintara Staff Operasional Pendidikan. Kemudian karena di Bintara sendiri kan ada pola jabatan itu kan 4 tahun sekali. Kemudian setelah 2 tahun, saya sekolah. Sekolah kualifikasi, harsabang lah kalau di penerbangan Angkatan darat. Setelah itu karena saya sudah punya kualifikasi penerbangan, maintenance, saya 3 tahun berikutnya atau 1 tahun setelah saya sekolah. Sebelumnya karena saya sudah memiliki jabatan tersebut, saya di BPkan ke jabatan maintenance itu. Di BP kan, di bawah perintah. Jabatan saya waktu itu bintara operasi karena saya telah sekolah, setelah sekolah di 6 bulan berikutnya saya di BP kan ke bidang maintenance pesawat waktu itu. Tapi jabatan saya dalam proses. Nah satu tahun setelah saya BP, saya dapat jabatan sesuai dengan pekerjaan saya. Selama itu begitu. Tentunya pimpinan itu anggota yang sudah mempunyai kualifikasi atau memiliki keahlian pasti akan diarahkan sesuai keahliannya. apa akibatnya kalau misalnya anggota tersebut tidak dipindahkan atau tidak diberi kesempatan di jabatannya itu? Yaa ilmunya hilang ilmunya hilang atau pengetahuan yang sudah diterima itu tidak terpelihara kemampuannya. sehingga seorang atasan seorang pimpinan wajib mengarahkan prajurit tersebut sesuai dengan jabatan dan keahliannya seperti itu.</p>

Peneliti	Baik, kemudian ini untuk pertanyaan yang kedua ini nyambung ya Pak berarti berdasarkan pengalaman yang tadi bapak ceritakan, sejauh ini selalu puas?
Informan 1	Selalu puas selalu sesuai selama mengalami itu
Peneliti	Untuk pertanyaan selanjutnya, selama mengalami rotasi jabatan ini kan bapak jobdesc nya kan berbeda ya setiap jabatan? Nah, ketika mengalami itu, Bagaimana hubungan kerja Bapak Dengan rekan kerja Terus keluarga dan atasan Apakah itu Baik sebelum rotasi jabatan Dan bagaimana sesudah rotasi jabatan?
Informan 1	Jadi hubungan dengan Atasan Dengan rekan kerja dan keluarga yaa Sebelum kita rotasi dan sesudah kita mulai berotasi. Tentunya dengan adanya perubahan perubahan jabatan tersebut kita kan beradaptasi dengan lingkungan baru ya Mbak. Dengan lingkungan baru, dengan rekan yang baru dengan tugas-tugas yang baru disitulah kita dituntut untuk pendekatan secara personality pendekatan secara personality kepada rekan kita karena rekan yang ada dalam pekerjaan kita itulah yang akan menjadi rekan mitra kita dalam kita bekerja dan akan membantu kita dalam menyelesaikan pekerjaan kita tentunya seperti itu. tentunya ini harus dibina dengan baik hubungan dengan dengan rekan mitra kita kerja sehingga kita dapat mampu melaksanakan pekerjaan tersebut. Kemudian kepada atasan, tentunya kita saat kita sebelum pindah suatu tugas yang baru, tentunya kita secara kedinasan, kita akan mohon bimbingan dan arahan kepada atasan kita dan mohon petunjuk arahan terkait dengan tugas-tugas yang akan kita kerjakan sejabatan kita. Tentunya atasan ini akan memberikan tugas sesuai dengan kemampuannya, tidak akan melebihi kemampuannya. Dan, disitulah harus ada komunikasi juga antara bawahan dan atasan. Kita sebagai bawahan kepada atasan yang memberikan perintah itu, ya kita

	<p>selalu membina komunikasi dan atasan juga harus tetap memberikan petunjuk dan arahan. Kemudian kepada keluarga kita sendiri, keluarga ini merupakan faktor eeee merupakan faktor pendorong motivasi kita dalam melakukan suatu pekerjaan. Sebelum kita rotasi jabatan, bahwa kita memberikan suatu pemahaman kepada keluarga bahwa jabatan itu adalah amanah dan atau untuk membuat tanggung jawab dan jabatan itu merupakan tanggung jawab yang harus kita laksanakan kedepannya sehingga bagi keluarga harus mendorong kita supaya kita dapat melakukan pekerjaan itu dengan baik, contohnya apa dorongannya seperti itu berikan semangat memberikan motivasi kepada kita, kemudian mungkin istri juga eeee memberikan semacam hal-hal yang positif bagi kita agar supaya kita dalam bekerja itu selalu nyaman.</p>
Peneliti	<p>Berarti itu kan termasuk suatu secara nggak langsung itu PR juga untuk membina hubungan yang baik dengan rekan, kemudian menjaga komunikasi dengan atasan, sama memberi pengertian ke keluarga, itu kan berarti termasuk PR tidak langsung. Kemudian, apakah Bapak dapat memberi contoh situasi nyata, gimana rotasi jabatan ini pernah enggak melemahkan atau bahkan memperkuat hubungan Anda dengan rekan-rekan tersebut?</p>
Informan 1	<p>Kalau jabatan yang melemahkan, sementara saya belum pernah menemukan. Kalau menguatkan, Iyaa disitulah semua sekitar saling mendukung semuanya antar hubungan rekan kerja ini kan ada yang Junior kita ada senior kita disitulah kita namanya ada saling asah asih asuh ya di tentara seperti itu. jadi seorang senior yang sudah lebih dulu jabatan disitu dan sudah melakukan pekerjaan pekerjaannya harus membimbing bagi orang atau prajurit yang mendapat jabatan yang baru di situ. Kemudian kita selaku yang baru, kita harus</p>

	menimba ilmu. Harus banyak belajar dari senior kita. Sehingga lebih banyak menurut saya dan lebih banyak menguatkan.
Peneliti	Berarti tidak pernah melemahkan ya pak?
Informan 1	Tidak. Itu hanya mungkin kalau melemah dikatakan kita berada di titik terendah ya. Atau kita tidak bisa membawa diri dalam lingkungan pekerjaan baru sih. Tapi selama saya alami, saya selalu berorientasi dengan suatu lingkungan yang baru. Dan saya harus bisa membawa diri saya, bisa diterima oleh siapapun di situ. Kalau kita nanti apatis atau masa bodoh dengan kerjaan kita, dan harusnya kerjaan itu kita lakukan, kita tidak mau tahu, ah sudah dikerjain sama senior dikerjain sama orang lain sehingga kita tidak punya kepercayaan diri untuk melakukan ya percuma ya harus kita lakukan. tentunya sesuai dengan arahan arahan itu. selama ini rekan-rekan itu sangat menguatkan, mendorong kita, memotivasi kita untuk melakukan yang terbaik sesuai jabatan kita, seperti itu.
Peneliti	Berarti dukungan dan motivasi dari orang sekitar cukup ya pak?
Informan 1	Sangat cukup, sangat baik
Peneliti	Kemudian lanjut ke otonomi ya Pak, kemandirian diri Bapak sendiri. pernah gak Bapak merasa terbebani dalam melaksanakan suatu tugas atau jobdesk di lingkungan kerja yang merasa terbebani sekali sampai kepikiran?
Informan 1	Memang kadang kalau kita mendapat suatu tugas di jabatan ya saya memberikan contoh gambaran mungkin bukan di bintal, karena saya baru di bintal saya selama ini berkotak di dunia penerbangan di dunia yang sifatnya mungkin risiko kecelakaan penerbangan tentunya lebih berat daripada rekan-rekan yang lain. sama seperti satuan infanteri kita bergerak contoh pasukan infantri maju ke depan risikonya ketembak musuh, kalau kami tapi sebagai kru kami harus terbang

bangun helikopter kemudian disitu kita terbebani dengan suatu pikiran selamat enggak ya saya terbang aman tidak. pengalaman saya saja saya bercerita pengalaman saya sebagai memiliki jabatan seorang maintenance seorang ahli perbaikan pesawat dan saya sebagai kru di kru pesawat terbang dalam melaksanakan tugas memang kadang kita punya beban beban moril yang tinggi. Beban murilnya begini kita bagaimana caranya tugas itu selesai dengan baik itu saja mbak bebannya itu saja, pikiran kita itu saja bagaimana kita melakukan pekerjaan itu selesai dengan baik sukses dan selamat. tentunya ini akan sebelum kita melakukan suatu misi suatu tugas seperti pengalaman saya sebagai maintenance, saya mendapat perintah saat itu, saat tugas di Aceh malamnya itu saya mendapat kru kami mendapat perintah bahwa melaksanakan dropping pasukan kopasus ke daerah pertempuran. Tentunya di situ kita prepare kan. Prepare di situ, ya pesawatnya harus kita prepare dengan baik. Kemudian persediaan harus kita siapkan di pesawat. Tentunya kita menyiapkan segala sesuatunya. Itu kita mendapat perintah malam itu malam nggak bisa tidur. Malam nggak bisa tidur. Kenapa? Ada suatu pertarungan yang harus kita lakukan. Seperti yang saya katakan, saya ingin mendapat tugas dan harus berhasil sukses. Disamping itu saya terbebani keselamatan saya sendiri, kalau saya tidak selamat saya rela berkorban, tapi keluarga saya bagaimana? itu yang jadi pikiran pikiran, namun saya selalu yakin dan percaya bahwa saya ada kekuatan yang lebih. saya punya kekuatan yaitu Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa tentunya saya Banyak memohon pertolongan Agar saya itu Dikurangi beban pikiran saya. Dan saya memotivasi Saya diri saya sendiri Bahwa saya yakin Yang saya lakukan adalah sesuai dengan jalan Di jalan Allah Bukan kami membenci atau kami karena

	Ada dendam, tapi karena tugas Lillahi ta'ala. Itu normatif yang semua prajurit akan mengalami seperti itu beban-beban tugas segala macam itu normatif saat kita berubah tugas saat itu kita akan terbebani, namun kita kembali kepada perintah-perintah.
Peneliti	Kemudian ketika ini, kemampuan dalam mengambil keputusan itu apakah bapak pernah mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan?
Informan 1	Selama ini saya tidak pernah sulit dalam mengambil keputusan contohnya saya dapat mendapat perintah saya memakan waktu untuk mencerna perintah tersebut dan tentunya perintah ini sifatnya kedinasan lho kedinasan ya baiknya kedinasan dan itu mencoba itu sesuai dengan tugas saya saya kerjakan saya tidak akan memandang apapun ya pasti juga saya kerjakan dulu urusan lain urusan nanti belakang. enggak pernah saya pikirkan hal itu.
Peneliti	Berarti caranya mencerna perintah terlebih dahulu baru mengambil keputusan dulu
Informan 1	Saya terima dulu perintahnya saya kelola dan saya pahami perintah tersebut kemudian laksanakan perintah tersebut. setelah saya laksanakan saya kembali akan melaporkan kepada yang memberikan saya perintah, tugas sudah saya laksanakan, hasilnya begini, begini, begini. Kalau nanti dari pimpinan ada petunjuk lain, harus saya lakukan lagi, ya saya lakukan lagi.
Peneliti	Tidak pernah membantah?
Informan 1	Tidak pernah saya bantah, saya laksanakan saja.
Peneliti	Kemudian sekarang lanjut ke penguasaan lingkungan. Bagaimana anda berusaha meyakinkan diri dan keluarga setelah mengalami rotasi jabatan? Itu pernah mengalami kesulitan enggak? Misal, kesulitan memberikan pengertian kepada orang sekitar?

Informan 1	Bagaimana? Maksudnya orang sekitar ini, keluarga kita atau rekan kita?
Peneliti	Semuanya.
Informan 1	Semuanya ya, berkaitan dengan keluarga segala macam. Selama ini, ya selama ini tidak pernah sih, tidak mengalami kesulitan dalam komunikasi tersebut. Saya rasa tidak ada yang menjadi faktor-faktor kesulitan tersebut. Tidak, tidak pernah. Bahkan mereka men-support kita. Selalu men-support. Apapun jabatannya, apapun lingkungan yang nanti kita hadapi dinamika apa yang terjadi disitu ya harus kita atasi itu tantangan bagi kita .tantangan semuanya bukan berarti tantangan yang ada ada suatu masalah depan harus kita mundur wah disitu itu enggak enak terus kita mundur ya udah kita hadapi bagaimanapun itu tanggung jawab kita, walaupun saya harus terjun ke suatu lingkungan yang mungkin itu kurang baik, saya harus bisa memberikan warna yang baik pada lingkungan itu yang menjadi baik. Bisa menjadi hal yang positif, bisa menjadi motivator bagi lingkungan saya yang baru itu.
Peneliti	Tapi apakah hal seperti itu pernah menimbulkan suatu konflik kecil mungkin?
Informan 1	Selama ini tidak pernah.
Peneliti	Lalu untuk satuan bapak yang pertama itu dimana?
Informan 1	Saya di Semarang. Satuan penerbangan angkatan darat Semarang
Peneliti	Itu keluarga di semarang kemudian ke malang juga ikut?
Informan 1	Iya, semua ikut
Peneliti	Selanjutnya ke tujuan hidup, menurut bapak rotasi jabatan yang selama ini bapak pernah alami itu membawa bapak menuju ke pencapaian hidup bapak apa enggak? Misal pencapaian di dunia

	<p>militer ini ingin menjadi apa? yang ingin diraih melalui rotasi-rotasi yang pernah kita dialami</p>
Informan 1	<p>Jadi gini Mbak jadi setiap prajurit itu punya suatu tujuan utama yaitu mengabdikan kepada bangsa dan negara. Dengan apa wujudnya? Bela tanah air. Itu tujuannya. Satu tujuannya di situ. Kemudian jabatan itu merupakan sarana. Sarana bagi kita itu mencapai tujuan tersebut. Contohnya misalnya saya dapat jabatan di infanteri, berarti saya harus siap tempur kemana-mana. Saya di satuan bintal kayak disini, saya harus siap untuk memberikan ceramah kepada prajurit-prajurit. Saya di satuan penerbang Angkatan darat, seperti yang saya contohkan tadi. Saya siap melayani pasukan di darat, di penugasan. Memberikan suplai makanan, memberikan bantuan tembakan kepada prajurit. Apa? Saling mendukung tujuan-tujuan kita. Tujuannya itu saja, kita. Kita ingin mengabdikan kepada masyarakat yang terbaik. Kemudian saya memiliki satu moto dalam hidup saya. Bahwa saya, moto saya itu Do by heart. Lakukan dengan hati. Saya punya moto Do by heart. Lakukan dengan hati. Apa melakukan dengan hati? Melakukan yang terbaik, tulus, jujur, dan ikhlas. Melakukan yang terbaik itu apa? Kita melakukan yang terbaik sesuai dengan jabatan kita. Saya punya jabatan A, B, C, D, F, G, dan lain-lain. Saya lakukan yang terbaik dengan jabatan saya. Sesuai dengan kemampuan saya, saya berikan yang terbaik. Ini merupakan pola tindakan bagi kita. Bertindak yang terbaik, memberikan nilai yang baik, memberikan semacam motivasi yang baik, membangun hal yang baik yang positif, bukan membangun yang negatif, di dalam satu lingkungan pekerjaan kita, di dalam lingkungan jabatan kita, kenapa? itu akan menjadi penilaian kita, bagi atasan untuk menilai kita, sejauh mana kinerja kita, kemudian kita saya melakukan hal yang terbaik, jujur, harus kita jujur melakukan hal</p>

	<p>yang jujur,akukan hal itu dengan jujur. Tanpa dengan ada rasa kejujuran Kita berarti membohongi diri sendiri. Kita tidak punya integritas bagi diri kita Kemudian kita harus tulus, Apa arti tulus itu sendiri? Kita sudah berjanji saat kita masuk tentara Bahwa saya ingin mengabdikan kebenaran negara Membela tanah air, Membela, biar apa? Mempertahankan keutuhan bangsa dan negara. Kita harus tulus, bukan karena ada sesuatu yang menjadi pemikiran kita. Dengan melakukan jabatan itu dengan tulus, kita akan enak bekerja, akan nyaman bekerja. Tanpa didasari dengan sesuatu yang menjadi interest, sesuatu yang interest di balik jabatan saya apa hal-hal interest ini mungkin kita ke money-oriented kek atau kita hanya berpikiran kepada suatu kenyamanan saja saya dapat jawabannya percaya enak itu kadang ada begitu kita harus tulus melakukan itu apapun perintah dari atasan perintah senior kita lakukan dengan tulus. kemudian ikhlas itu sendiri artinya sangat tinggi sekali, ya ikhlasnya dengan kita ikhlas, itu cerminan daripada, bagaimana keimanan kita pada Tuhan Yang Maha Esa. itu akan menjadi landasan keikhlasan kita mau enak, gak enak mau kita menderita, maupun kita sengsara sesuai jabatan atau tidak sesuai, kita terima dengan Ikhlas. karena pasti Tuhan sudah memberikan yang terbaik, jalan terbaik ada yang sesuatu harus kita ambil disitu itu sih baik yang saya alami.</p>
Peneliti	<p>Tapi itu kan tujuan mengabdikan pada negara itu kan saya rasa seluruh prajurit pasti memiliki, kalau bapak sendiri? Apa tujuan keinginan pribadi Bapak yang dari dulu saya pengen, apakah rotasi jabatan ini membantu bapak menuju ke tujuan hidup tersebut?</p>
Informan 1	<p>Selama itu tetap menuju bagaimanapun jabatan itu akan menuju ke ending seperti itu disitulah kita, seperti tadi saya bilang kita tujuannya kan mengabdikan kepada masyarakat negara nih, saat ini saya dapat</p>

	jabatan di Bintel saya sesuai dengan apa yang menjadi tugas tanggung jawab saya, arahnya ke sana karena semua endingnya prajurit mau di infanteri, penerbangan zenit, segala macam medan tugasnya masing-masing tapi itu seperti sarana menuju ke arah ini
Peneliti	Berarti tujuannya ini sama ya?
Informan 1	Sama tujuannya hanya medan tempurnya berbeda-beda medan juangnya berbeda-beda sama-sama berjuang sama-sama berjuang
Peneliti	Baik sekarang ada nggak harapan Bapak untuk rotasi jabatan kedepannya?
Informan 1	Ya harapan saya sih jabatan itu punya pola pembinaan karir sendiri bagi prajurit, terutama bagi seorang perwira itu merupakan pembinaan karir sendiri. Dan harapan saya pimpinan bisa memberikan jabatan itu yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh prajurit itu sendiri. Jabatan itu kita melakukannya dengan baik, sesuatu yang baik kita bangun dan itu mendukung tugas-tugas kita ke depan. Saya rasa itu tidak menjadi suatu hal yang masalah.
Peneliti	Apa Bapak pernah merasakan dampak? Mungkin ada dampak positif atau negatif yang mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi?
Informan 1	Selama ini saya selalu belajar manajemen diri sendiri, Sih mbak. Demikian dengan jabatan, saya ambil hikmahnya semuanya. Saya ditempatkan di mana, mau diminta di mana, bagi saya, saya ngikutin perintah saja. Saya ditempatkan di suatu tempat yang ini, yang di mana, saya ngikutin saja. Kemana alur atasan memberikan kepercayaan kepada saya sesuai dengan jabatan tersebut.
Peneliti	Selalu manajemen diri sendiri, berarti ini konflik pribadi di dalam diri Bapak ya? Bapak berusaha melayani diri sendiri?

Informan 1	Iya betul
Peneliti	Kemudian ini Pak, ketika pimpinan mau rotasi itu selalu dipengaruhi oleh penilaian kelayakan tadi yang di awal itu, dipengaruhi juga nggak oleh misal usia, jenis kelamin, atau religiusitas?
Informan 1	Tentunya kan itu berkaitan Mbak semua karena kalau di prajurit kan ada namanya penilaian keperibadian ya Mbak. Ada, ada itu. Komponennya ada, atasan. Contohnya saya punya atasan kalak bintal lah. Dari saya akan diserahkan satu jabatan, itu ada penilaian. Baik dari keperibadian, kemudian dari keterampilannya sendiri bagaimana. Kemudian kondisi fisik atau apa juga sama misalnya saya akan ditempatkan jabatan yang memerlukan kondisi fisik yang bberlebihan tentunya harus aktivitas itu tinggi. ternyata saya punya penyakit tentunya pimpina akan mempertimbangkan Wah ini jangan dikasih jabatan ini karena secara fisik tidak mampu. karena berkaitan akademik keperibadian dan jasmani berpengaruh bagi prajurit. Akademik bergantian dengan pengatuan yang tadi. Kepribadian dia memiliki disiplinnya, etos kerjanya bagaimana, loyalitasnya bagaimana. Kalau kita prajurit atasan misalnya memerintahkan di jabatan yang memerlukan koordinasi kemana-mana. Berarti kan memerlukan waktu yang cukup, disiplin, etos kerja. Ternyata dilihat prajuritnya ini kadang diperintah, kadang tidak mau melaksanakan perintah. sering dikasih tugas 11-12 dengan yang lainnya, mana mungkin pimpin akan memberikan jabatan itu, tentunya itu berpengaruh semuanya
Peneliti	Berarti usia, jenis kelamin juga ya pak?
Informan 1	Ya tentunya akan dilihat dari situ dari penilaian kepribadian tiga aspek itu aspek pengetahuan secara akademiknya Bagaimana? dia punya kualifikasi apa? punya kemampuan dasar apa? kemudian dari

	<p>kepribadiannya bagaimana? kondisinya bagaimana? usianya dilihat kalau orang sakit-sakitan Pak dikasih misalnya mohon maaf ada orang yang mungkin dia sulit berkomunikasi sama orang terus kasih jabatan Pabintal dia nggak bisa ceramah atau dia nggak bisa berhadapan dengan masyarakat komunikasinya kurang ya otomatis kan sudah dikasih jabatan yang salah, makanya pimpinan sudah akan beri jabatan yang sesuai, contohnya juga ada jabatan berkaitan dengan staff dengan personil, misalnya ini kan diperlukan anak yang cerdas, orang cerdas secara pengetahuan, matematikan bagaimana, cara manajemennya bisa gak komputer, ternyata dikepatkan orang yang tidak bisa komputer, apa yang terjadi? organisasi tidak akan berjalan. Mandek. Dan kasihan anggota itu sendiri. Betul nggak? Anggota sendiri yang saya bukan, tidak bisa ngetik segala macam, nggak bisa komputer. Menghitung saja nggak bisa. Dikasih jabatan seperti itu. Kasihan nggak bisa bekerja. Tentunya kan jadi beban ya, jadi beban. Nah, itulah akan menjadi penilaian seorang atasan memberikan jabatan yang layak dan tepat kepada prajurit itu sendiri.</p>
Peneliti	<p>Kan kalau dibintal ada staf-staf yang berdasarkan keagamaan berarti itu religiusitas kalau disini berpengaruh ya?</p>
Informan 1	<p>Ya tentunya kan berdasarkan dari kualifikasi kemampuan itu sendiri ya mbak ya agama religiusitas masing-masing</p>
Peneliti	<p>Kemudian ini pak sejauh tadi yang bapak ceritakan, saya tangkapnya itu rotasi jabatan di lingkungan militer itu dilaksanakan berlandaskan sifatnya objektif, penilaian itu berdasarkan penilaian aja atau berdasarkan kekeluargaan juga, terus pengalaman kerja juga senioritas maksudnya itu melandasi rotasi jabatan itu juga apa ngga Pak?</p>
Informan 1	<p>Sebetulnya tidak tetap mengikuti penilaian itu</p>

Peneliti	Jadi objektif aja ya?
Informan 1	Objektif
Peneliti	Ini mungkin yang terakhir ya harapan Bapak untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis anggota dengan adanya rotasi jabatan ini?
Informan 1	<p>Tentunya organisasi kan berkembang tentunya organisasi ini kan juga menyesuaikan dengan tugas-tugas fungsi-fungsi yang akan dikerjakan oleh satuan-satuan kemudian jabatannya pun juga akan menyelesaikan dengan tugas-tugas yang dilaksanakan. kalau kami berharap bahwa organisasi ini benar-benar bisa yang bisa mewedahi, mewedahi semua keperluan kebutuhan jabatan yang ada di satuan itu sendiri maksudnya begini, bila mana ternyata saya jabatannya Pabintal, ternyata saya mendapat tugas yang tentunya ini kan ada kebijakan dari pimpinannya tentunya nanti kalau saya dikasih jabatan yang eh bukan jabatan saya tentunya itu harus dibarengin dengan perubahan jabatan berikutnya jangan nanti saya di jabatan yang tersebut setahun dua tahun sampai masa jabatan saya masih pabintal terus harus dirubah. harus dirubah jabatannya jadi sehingga itu nanti eh secara RH riwayat hidup pekerjaannya, prajurit tersebut sesuai dengan yang dia lakukan, dengan yang saya kerjakan. Contohnya, saya dapat jabatan Pabintal, tapi saya kerjanya di Personalia. Padahal, kalau saya nanti pindah satuan, akan dilihat, jabatannya apa Pak Bintal? Tidak, saya jabatannya Personalia. Oh, sini RH-mu, Pabintal. Ya, saya kan di depan jabatan Pak Bintal. tapi kalau nanti disesuaikan dengan jabatan yang sesuai, ada perubahan, seperti ada BP, BP yang dibandingkan dengan perubahan jabatan. Itu memang pola organisasi yang memang kita kadang dinamika, kadang ada rekan kita tidak sesuai dengan jabatannya, maksudnya dengan jabatan yang dibahannya saat ini tapi mengarah ke jabatan yang akan dilakukan dan</p>

	tentunya itu harus dibahannya dengan pola pembinaan karir atau pola jabatan yang sesuai dengan jabatannya oleh pimpinan.
Peneliti	Ini sudah selesai terjawab kemudian nanti ketika ada data yang kurang saya boleh kesini lagi ya?
Informan 1	Silakan lagi ya
Peneliti	Untuk hasil wawancaranya ini saya pergunakan untuk kebutuhan penelitian aja
Informan 1	Silahkan. Boleh tuh.

2. Informan 2

Nama : DA
 Usia : 53 tahun
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Pangkat : Mayor CZI
 Jabatan : Kasibintalidjuang
 Lama Bertugas : 7 bulan
 Rotasi Jabatan : 12 kali
 Hari/Tgl Wawancara : Jumat, 9 Agustus 2024
 Waktu Wawancara : 08.30 WIB
 Tempat Wawancara : Kantor Kasibintalidjuang

Peneliti	Saya mulai ya bu? Dari pertanyaan dasar dulu, untuk nama lengkap beserta gelar?
Informan 2	Mayor CZI Dyah Angrahini
Peneliti	Untuk usia?
Informan 2	Usia 53
Peneliti	Untuk pangkat atau jabatan saat ini?
Informan 2	Pangkatnya Mayor
Peneliti	Jabatannya di sini?
Informan 2	Jabatannya Kasitalid Juang. Kasi Bintalidjuang itu ada di atas
Peneliti	Lama bertugas di jabatan yang sekarang?
Informan 2	Baru 7 bulan. Itupun sebelumnya saya di Zeni. Zeni itu bagian konstruksinya angkatan darat. Kalau biasanya orang teknik sipil, larinya ke situ. Jadi bukan di sini saya. Seharusnya mungkin personelnya, harusnya personel yang lama di sini sebenarnya, menurut saya loh ya, karena rotasinya kan hanya bekisar di sini. Kalau saya, lama satuannya saya selama 31 tahun itu di luar, bukan di sini.
Peneliti	Yang Zeni itu di Malang?

Informan 2	Di Malang, di Surabaya ada.
Peneliti	Berarti selama jadi personil anggota TNI, itu Ibu ditempatkan hanya di dua tempat? 31 tahunnya di?
Informan 2	Jadi awal di Malang dulu, 2 tahun ya. Pindah lagi ke Surabaya, berkisar 2 tahun juga. Pindah lagi ke sini, sama berapa tahun itu ya. Sekitar itu terus pindah lagi ke Surabaya sekitar 2 tahun baru pindah ke sini.
Peneliti	Untuk total rotasi jabatan yang pernah di alami, kira-kira?
Informan 2	Banyak e mbak
Peneliti	Banyak ya?
Informan 2	Jadi gini di Tentara itu, maksimal jabatannya 3 tahun di perwira juga maksimal 3 Tahun.
Peneliti	Tapi bisa kurang?
Informan 2	Bisa, tergantung nanti kebutuhan, misalnya dilihat mungkin posisi ini butuh butuh seorang figur yang begini, itu bisa
Peneliti	Kalau kisaran angkanya? Ngga ingat bu? Kalau Pak Farid kemarin kan Dia kisaran berapa kali rotasi jabatan Itu sekitar 10-15 kali
Informan 2	Berapa ya? Karena saya dari Bintara dulu
Peneliti	Oh dari Bintara
Informan 2	Jadi nggak perlu dari Bintaranya ya?
Peneliti	Iya nggak perlu, ke perwira aja bu
Informan 2	Dikit aja ya 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 12-an lah?
Peneliti	12-an
Informan 2	Di perwiranya aja ya?
Peneliti	Iya di perwiranya aja. Kemudian masuk ke pertanyaan Yang mengarah ke sektor psikologis ya bu Yang pertama ini tentang penerimaan diri Bagaimana Ibu menyikapi situasi saat tiba-tiba Mengalami rotasi jabatan dari atasan?

Informan 2	Kalau menurut saya tiba-tiba tidak ada Karena kita, gini Karena kita sudah menyadari Jabatan itu tidak lama. Gini, misal kita sudah jabat setahun lah mbak ya, Kita sudah anchang-anchang dalam satu tahun ini Dan melihat peta jabatan Kalau peta jabatan disitu melihat audit itu kurang Ini pasti ada pergeseran Dan melihat personel yang menjabat disitu. Kalau personel jabat itu sudah 3 tahun misalkan Ini pasti ada rotasi. Jadi kita sudah siap Paham ya?
Peneliti	Paham
Informan 2	Mbak sambil minum Saya baru olahraga
Peneliti	Nggih bu. Tapi itu kan untuk Mungkin kesiapan tentang waktunya ya Cuma kalau untuk jabatan yang diberi Itu apa sudah tahu dulu?
Informan 2	Tidak tahu mbak
Peneliti	Berarti kan tiba-tiba ya
Informan 2	Oh tiba-tibanya, maksudnya itu. Kita bisa tahu mbak. Sebenarnya kalau dalam satu staf ini ya Kan kelihatan Kalau seperti saya kan Kasi Paling hanya ada berapa? Kasi ada 6 mungkin ya Bisa jadi nanti kita pilih Kalau disini kita bisa milih mbak Kalau disini kan ada protestan Katolik, Hindu Kayaknya nggak mungkin saya kesana Jadi diantara Lakbintal, Rohis, kalau Rohis Orang yang statusnya agama Itu kayaknya nggak. Jadi kita bisa ngancer-rancer Oh paling kesini. Kita sudah tahu ngancer-ancernya sudah begitu. Bisa membaca gitu mbak. Jadi menurut saya untuk tiba-tiba Kayaknya nggak. Kita sudah bisa Oh paling disini, disini gitu.
Peneliti	Kalau tiba-tiba keluar dari satuan ini?
Informan 2	Nah saya keluar tuh mbak. Jadi saya sebetulnya bukan disini kan. Saya Korpnya Zeni, Lamanya di Zeni. Itu pun Mungkin dari pimpinan Melihat keluarga ya mbak ya. Karena saya Perempuan, Jadi suami saya di Probolinggo Dinasnya, Saya di Surabaya Anak

	disini. Otomatis mungkin pimpinan kan juga Mungkin merasa kasihan ya. Nah itu. Itu jadi pertimbangan kan mbak Pindahkan ke Malang Biar dekat sama anaknya. Jadi tidak terlalu saklek-saklek sekali ya mbak. Nah gitu.
Peneliti	Biasanya perempuan memang seringnya membaca situasi
Informan 2	Harusnya kalau perempuan itu Mungkin ikut suami mbak
Peneliti	Kalau sesama anggota?
Informan 2	Iya ikut suami Tapi kalau perwira, Karena ada jabatannya, Harus menduduki jabatan itu, Jadi saya tidak mungkin Melihat juga kalau di Probolinggo Misalkan kalau ke Probolinggo Jabatan Mayor disitu apa? Kayaknya hanya Kasdim, satu aja Kalau saya lihat Kasdim disitu Sudah ada orangnya. Kayaknya gak mungkin saya kesana. Melihat disitu kan. Cenderungnya perempuan itu ikut suami. Diwajibkannya lah sebenarnya.
Peneliti	Kemudian pertanyaan kedua Kalau berdasarkan pengalaman ibu Selama 12 kali rotasi itu Pernah gak ibu merasa Tidak puas atau kecewa Pada penempatan jabatan yang baru
Informan 2	Oh wajar mbak Namanya manusia ya mbak. Kalau manusia kan pinginnya enak ya Suasana enak dekat rumah Dekat suami, dekat siapa Nah pernah suatu saat Saya dari Malang Suami kan sudah memang Waktu itu di Bali Saya dipindahkan ke Surabaya, Otomatis Kan agak kecewa Meninggalkan anak Pasti ada wajar itu. Tapi kembali kepada kita lagi mbak Karena kita tantara, Sudah di kontrak ya Sudah kontrak tanda tangan Bisa ditempatkan mau Kita sudah tidak bisa menolak itu
Peneliti	Tapi kalau untuk Kesulitan di jodesnya Ada gak bu?
Informan 2	Menurut saya kalau kita mau belajar bisa saja masalah selama ini bisa saja mbak

Peneliti	Optimis berarti ya bu? Oke kemudian Selanjutnya ini tentang hubungan positif sesama manusia ya kalau boleh tahu hubungan kerja dengan rekan kerja Keluarga dan atasan Itu setelah dan sebelum rekasi jabatan Bagaimana?
Informan 2	Perasaan saya tidak ada masalah mbak semuanya baik-baik saja enak-enak saja menurut saya ya mbak ya Tergantung mungkin manusianya ya
Peneliti	Jadi gak pernah ada kayak kesulitan beradaptasi mungkin dengan rekan kerja?
Informan 2	Tergantung manusianya semampu kita bisa menyesuaikan diri
Peneliti	Ibu tidak ada kesulitan disitu? Terus ini bisa gak ibu ceritakan pengalaman dimana rotasi jabatan atau jobdesc yang ibu kerjakan itu bisa memperkuat atau melemahkan hubungan dengan rekan kerja atau keluarga?
Informan 2	Memperkuat dan melemahkan gini saya contohkan ya saya pindah dari Surabaya ke sini ya. Kalau memperkuat pindah ke sini ya kalau memperkuat seperti hubungan teman otomatis kalau saya pindah disini teman banyak.
Peneliti	Ibu asli Malang?
Informan 2	Saya asli Madura, maksudnya pindah ke sini dari Surabaya pertama kita gak kenal otomatis teman lebih banyak. Terus pengalaman ilmu lebih banyak lagi karena beda itu yang memperkuat. Kalau melemahkan enggak terlalu. Melemahkan itu otomatis kita meninggalkan pekerjaan yang disana yang mungkin pas dengan kita. Itu mungkin kelemahannya sedikit. Teman yang disana yang dianggap apa karena disini kita pindah agak renggang lah.
Peneliti	Keluarga gak ada?

Informan 2	Enggak ada
Peneliti	Kemudian ini ketika ibu dirotasi jabatan itu dukungan dari keluarga rekan kerja dan atasan cukup gak menurut ibu?
Informan 2	Alhamdulillah cukup karena keluarga saya pasti mengerti saya tentara anak-anak juga paham mama pasti begini-begini.
Peneliti	Jadi semua mendukung ya? Motivasi cukup udah dapet?
Informan 2	Cukup
Peneliti	Oke selanjutnya ini mengenai kondisi otonomi kemandirian diri sendiri, ibu kan jadi personil kan dari tahun?
Informan 2	92 mbak
Peneliti	Berarti total 32 tahun?
Informan 2	32 tahun
Peneliti	Ketika awal mengambil keputusan untuk jadi personil, sudah tau ya dengan semua resiko-resikonya?
Informan 2	Ya awalnya sih kita gak terlalu mandalam. Tentara ternyata disiplinnya ketat sekali kaget lah awal. Dulu saya sempat kuliah di IKIP Semester 4 Terus saya nyoba daftar kawat diterima ya sudah saya lepas. Awalnya kan kita berpikiran Kuliah biasa enak tidak ada tekanan. Ternyata setelah masuk pendidikan ternyata disiplinnyaa ketat sekali jadi waktu begini diatur sempat kaget kita sempat kagetnya disitu saja
Peneliti	Kalau di militer itu ada Psikologi Militer ya?
Informan 2	Ada, kita tes pun psi
Peneliti	Itu kan membentuknya kan beda ya sama psikologi umumnya untuk membentuk Kejiwaan dan mental
Informan 2	Kita ada tes kesehatan kejiwaan tes kesehatan kejiwaan juga ada disitu.

Peneliti	Itu bisa ini gak membantu mengurangi beban dalam mengerjakan tugas?
Informan 2	Bisa. Mental ya Bisa. Pembinaan mental.
Peneliti	Terus untuk menyesuaikan kemampuan ibu dalam mengambil keputusan di pekerjaan sehari-hari?
Informan 2	Ini yang baru? Yang baru atau yang?
Peneliti	Selama jadi personil
Informan 2	Kalau saya mbak apalagi baru ya otomatis saya harus banyak berkomunikasi bertanya atas bawah samping atasan saya samping rekan, bawah itu bawahan saya. walaupun saya mungkin mungkin peminanya saya tidak perlu malu bertanya pada yang bawahan saya kalau yang bawahan saya lebih pintar kita harus cari ilmu. Kita harus luwes belum kaku-kakuan. Kita leluasa bisa bertanya ke atasan dan rekan kerja.
Peneliti	Kemudian untuk penguasaan lingkungan apakah ibu pernah kesulitan untuk meyakinkan misalnya dapat rotasi jabatan baru itu apakah itu kesulitan dalam meyakinkan diri dan keluarga ibu sekaligus meyakinkan keluarga ibu untuk menjelaskan bagaimana penempatan jabatan yang baru ada kesulitan apa anda?
Informan 2	Ya itu kembali kayak tadi kita pintar-pinternya mau bertanya biar tidak sulit kalau misalnya kita dikasih tugas. Sebenarnya kita tidak tahu tugas ini apa otomatis kita harus bertanya. Kalau hanya diem tidak bisa-bisa. Bertanya ke rekan kerja ke bawahan, atasan. Terus meyakinkan kepada keluarga ini ada pekerjaan ini Alhamdulillah kita bisa menyelesaikan karena atas bantuan rekan-rekan teman-teman atasan
Peneliti	Kemudian tentang ini tujuan hidup ya ada enggak ibu punya, ada jabatan yang menjadi tujuan ibu? Cita-cita ibu lah.

Informan 2	Kalau sudah waktu umur segini sudah mungkin kita melihat mbak, ada jabatan ya mau sih pengen memang ada yang lebih. Kan saya mayor, pengen jadi letkol pasti itu mbak. Tapi melihat juga lingkungan apa benar saya bisa disitu, jabatan ada enggak untuk saya. Pasti namanya manusia punya keinginan lebih meningkat lagi.
Peneliti	Nah kemudian untuk rotasi jabatan yang ibu dapat selama ini itu mengarah ke sana apa enggak? Mencapai tujuan hidup ibu itu apa enggak?
Informan 2	Kalau sekarang ini udah beda
Peneliti	Udah beda?
Informan 2	Udah beda saya basicnya itu di zenit itu. Kalau di sini mengarah pada agama-agama
Peneliti	Di sini mungkin kayak ceramah-ceramah gitu juga ya bu?
Informan 2	Nah ceramah-ceramah.
Peneliti	Jadi ini boleh saya simpulkan enggak kalau lokasi jabatan itu menghambat ibu ke tujuan itu ya?
Informan 2	Tidak menghambat, Tidak menghambat itu kita sadar sendiri
Peneliti	Tapi ada kemungkinan bisa kesana ngga bu? Kembali ke tujuan ibu?
Informan 2	Mungkin bisa juga kalau masa kerjanya bisa dan ada peluang untuk itu bisa.
Peneliti	Ada enggak harapan ibu tentang adanya sistem rotasi jabatan ini? Harapan ibu untuk meningkatkan kejahateraan psikologi ibu sendiri dan rekan-rekan Mungkin ada saran-saran selama rotasi ini?
Informan 2	Sebenarnya selama ini kita juga penempatan rotasi itu kayaknya sudah menurut saya sudah sesuai. Kadang dilihat juga dengan

	keluarga. Seperti saya lah mbak Kemarin kan saya di Surabaya terus dipindahkan ke sini Itu kan biar dekat dengan keluarga. Maksudnya itu kan termasuk kesejahteraan juga itu masa saya pimpinan sudah memikirkan itu.
Peneliti	Tapi kan tidak selalu seperti itu ya bu?
Informan 2	Bisa tidak selalu seperti itu.
Peneliti	Kemudian ini yang tentang pertumbuhan pribadi bagaimana rotasi jabatan yang baru ini mempengaruhi kehidupan pribadi anda?
Informan 2	Saya rasa tidak ada tidak ada ya tergantung manusianya itu lho mbak bisa menyelesaikan diri enggak
Peneliti	Berarti kalau ibu sendiri
Informan 2	Enggak ada ya
Peneliti	Enggak mempengaruhi keseimbangan kerja Dengan kehidupan keluarga?
Informan 2	Tidak ada malah lebih enak mbak karena saya dekat anak sekarang di Malang. Kuliah di UB Satunya Kalau yang pertama sudah tantara. Yang kedua UB Yang satu SMA.
Peneliti	Penempatan jabatan itu sepengetahuan ibu itu dipengaruhi oleh usia jenis kelamin dan religiusitas apa enggak?
Informan 2	Bisa saja kalau usia sama jenis kelamin tidak ada. Kalau masalah keagamaan bisa jadi bisa. Misalkan dia lulusan agama sarjana agama dia dibinakan di sini terus dia menjabat disini misalkan ini kan hanya jabatan ideologi dan kejuangan, nah kalau dia mungkin jurusan keagamaan bisa diarahkan ke Rohani Islam itu bisa. Bisa berpengaruh.
Peneliti	Kalau pedoman atau pertimbangan atasan dalam menentukan rotasi jabatan itu Biasanya lebih banyak berlandaskan kekeluargaan atau objektif penilaian atasan sendiri atau

	berdasarkan pengalaman kerja yang disangkutan misalkan senioritas?
Informan 2	Objektif mbak, kalau sudah waktunya pindah nah itu waktunya pindah
Peneliti	Maksudnya kalau di rotasi jabatan itu atasan dalam mengambil keputusan untuk merotasi jabatan anggotanya itu berlandaskan keluargaan atau bersifat objektif?
Informan 2	Penilaian atasan itu sendiri. Jadi gini kita mengurus personil ada staff personil yang mengurus masalah jabatan ini. Disitu dilihat kalau jabatan tersebut sudah tiga tahun harus dirotasi untuk jabatan itu. Nah itu diajukan nanti yang untuk rotasi jabatan diajukan apalagi mau naik pangkat itu perlu jabatan itu diajukan disidang. Disidang situ ada pada atasan-atasannya disitu jadi bukan atasan tunggal jadi disidang ini pas bener gak? Baru keluar sprintnya Oh ini cocok cocok gak disini? Jadi kayak gitu.
Peneliti	Jadi tidak perorangan yang menentukan itu siapa?
Informan 2	Disini mungkin saya yang ikut kalau mungkin anggota saya, saya ikut tahu ya ikut jadi tidak seorang. Jadi buat pertimbangan disitu oh buat pertimbangan keputusan akhir tetap diPimpinan. Pimpinan pun juga mempertimbangkan ini semua
Peneliti	Kemudian sudah selesai. Mungkin ini ya bu nanti misal saya ada kurang data yang kelewat bisa tanya ibu langsung kalau untuk selanjutnya nanti mungkin kalau pertanyaannya gak terlalu panjang bisa lewat WA kalau panjang nanti saya kesini lagi
Informan 2	Boleh. Siapa nama panggilannya? Oscar ya? Usia berapa sekarang?
Peneliti	Tahun ini nanti Desember 24 kelahiran 2000

3. Informan 3

Nama : R
 Usia : 52 tahun
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Pangkat : Letkol Inf
 Jabatan : Kalakbintal
 Lama Bertugas : 1 tahun
 Rotasi Jabatan : 20-an kali
 Hari/Tgl Wawancara : Selasa, 10 September 2024
 Waktu Wawancara : 10.00 – 10.57 WIB
 Tempat Wawancara : Kantor Kalak Bintal Binaljarahdam
 V/Brawijaya Kota Malang

Peneliti	Ini kan penelitian saya judulnya analisis dampak rotasi jabatan terhadap kesejahteraan psikologis anggota TNI AD studi kasusnya di Binaljarahdam V/Brawijaya Kota Malang, kemudian ini ada beberapa pertanyaan seputar rotasi jabatan yang yang saya sangkut pautkan dengan kesejahteraan psikologis yaitu ada beberapa aspek yang pertama penerimaan diri, hubungan positif sesama manusia, kemudian ada otonomi atau kemandirian, kemudian penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan terakhir pertumbuhan pribadi. pertanyaan pertama ini kita tentang identitas terlebih dahulu untuk nama peserta gelarnya Bapak?
Informan 3	Nama Riduwan
Peneliti	Gelarnya?
Informan 3	S.Ag M.IP
Peneliti	Kemudian untuk usia sekarang?
Informan 3	52
Peneliti	Untuk jenis kelamin?
Informan 3	Laki-laki

Peneliti	Untuk pangkat? atau jabatan?
Informan 3	Letkol infanteri jabatannya di sini kalakbintal kalak bintal bintaljarahdam
Peneliti	Kemudian lama bertugas di sini?
Informan 3	Baru setahun
Peneliti	Baru setahun. Untuk rotasi jabatan berapa kali Bapak selama jadi anggota? Kurang lebihnya
Informan 3	Wuih banyak, ada sekitar 20-an 20-an
Peneliti	20-an itu kurang lebih ya Pak? iya ini untuk pertanyaan selanjutnya di mohon dijawab sejujur jujurnya kemudian untuk pertanyaan pertama tentang penerimaan diri ya Pak bagaimana Bapak menyikapi situasi saat Bapak tiba-tiba mengalami rotasi jabatan?
Informan 3	Kalau kami ya, dalam pertama kami mendapatkan suatu tugas pertama setelah pendidikan kecabangan infentari kami mendapat tugas di Kodam 1 Bukit Barisan, Medan. Medan itu masih pamai karena kita nggak tahu. Ya pada awal kita menerima tugas itu ya kaget, karena bagaimanapun kita tidak pernah ke sana kan. Karena kita dari Jawa, kemudian didapatkan tugas di sana, di Medan. Dan Medan ini belum pernah kita ke sana. Tapi karena kita melaksana perintah, pada awal kita melaksanan perintah. Karena kita sudah dididik di Anu, menerima, karena kita sudah berjanji, disumpah, ditempatkan di mana-mana. Itu sanggup. Pada awalnya itu. Ternyata setelah pengumuman itu, oh ada kawan itu baru kita bisa koordinasi di sana pada akhirnya selama dua bulan kita sudah adaptasi. karena pada prinsipnya memang setiap individu manusia itu pada prinsipnya kalau keinginan itu tidak sesuai apa

	<p>yang diinginkan, oh saya ingin disini, pertama memang ada keguncangan nama psikologi kan pasti manusia oh siapa ya saudara sana, siapa saudaranya, itu pasti. Tapi setelah bertugas di sana, ya nggak jadi masalah, ya kita sesuaikan, ya enjoy aja. Karena pada prinsipnya kita sudah memang untuk adaptasi dengan lingkungan memang sangat kita sesuaikan. Karena budaya kita dengan budaya di sana pasti berbeda. Dan itu pun sudah dibekali sebetulnya, kita dimana-mana ditempatkan, kita harus pertama kali adaptasi, menyesuaikan dengan fungsi kita sebagai aparat disana. Sampai selama 3 bulan di Medan, itu belum penempatan, karena kita sebagai PAMA, perwira pertama Kodam. Setelah ada sprint, kami ditugaskan di Batalion 111 Karma Bakti, di Tualancut, Aceh Timur pada waktu itu. Dan pada waktu itu, memang bergejolak di Aceh Timur, tapi kami sudah, sudah memang sudah dibagi dari 21 orang itu, kami bertiga di batalion itu, ada di batalion 113, ada di batalion 112. Itu 112 di Banda Aceh, 113 di Biren, kami di Talang Jor, perbatasan Medan. Pertama itu, ya setelah itu ya sudah sesuaikan diri. Karena kita baru pertama mendapat tugas punya jabatan di satuan itu pertama apalagi nama saya disebut pertama waktu itu pertama dari Kodam Bukit Barisan pertama saya. kali itu siapa yang kawan saya siapkan karena ternyata saya itu ada 20 orang di belakang saya jadi sama-sama kita berangkat karena sama-sama dari Jakarta dari Bandung sama-sama berangkat Medan pada waktu itu masih pakai bis.</p>
Peneliti	Waktu itu umur berapa?
Informan 3	25 tahun karena kawin aku 29 karena naik pangkat ke lettu sekitar tiga tahun

Peneliti	Terus itu kan awal pertama kali ya Pak untuk dapat tugas dipindahkan seperti itu kemudian untuk rotasi jabatan selanjutnya sudah bisa nggak menyesuaikan langsung ya?
Informan 3	<p>Sudah bisa menyesuaikan dari pertama Danton. Danton itu diletakkan di Kompi B. Di Kompi B itu terpisah dari Mako. Kalau saya sini terpisah dari ke arah Idiraya. Idiraya itu berjalan sekitar 2 jam, 4-3 jam. Kalau memang tidak ada gangguan pada waktu itu atau pengadangan. Kami sudah, ya santai aja karena disana itu kan sudah Pura kita dimasuk itu sudah ada basis Ada penerimaan secara terhadap isi satuan Diterima, tapi sudah pegang senjata kan Sudah punya anggota Ya gak jadi masalah Jadi sudah enjoy aja karena adaptasi itu antara 1 bulan 2 bulan. Karena bagaimanapun, karena ke depan gak tau dimindah kemana kan Karena kalau PAMA itu sampai Kapten, Kapten kalau tidak sekolah tidak pindah-pindah jadi kami muter disitu saja, setelah ada batalion baru tahun 2004 ya setelah tsunami kami dibindahkan ke bateluan 114, batalion baru di Aceh Tengah, dari Aceh Tengah itu dari Aceh Timur ke Aceh Tengah sekitar 4 jam 5 jam jalan lewat Biren kemudian ke Takemon. Takemon itu jaraknya, oh karena bukit, lika liku turun naik gunung. Makanya di situ kami sudah terima karena jabatan ke sana, jabatan danki pada waktu itu danki markas. Pada waktu itu ada pembentukan, dia memang tugas di sana itu karena batalion baru, baru ada satu kompi, kompi markas, ya tugasnya perbaikan markas satuan. Berbagai hal itu, karena dibawah gunung terlong, gunung masih berapi, dan tanahnya bukan tanah tanah, tanah pasir. Jadi pasang kleket, pasang rumput itu kalau misalnya istilahnya kleket itu rumput. Masang rumput</p>

	<p>buat lapangan upacara, buat lapangan sepak bola. Karena sudah jauh, pagi sudah berkabut. Karena di bawah gunung-gunung telon, kan di situ ada air panas yang langsung dari alam itu, pemandian air panas. Berarti itu baru punya satu anak, masih kecil, masih tk.</p>
Peneliti	<p>Diajak ke sana?</p>
Informan 3	<p>Diajak ke sana, masih tk. Yang ada di situ, yang sekarang di Kalimantan Utara. Selama 10 tahun, di batalion, kemudian pindah ke Rindam. Resimen Induk Banda Aceh. Jadi Kaur Renoplat. Selama 2 tahun kami pindah, karena kami sekolah. Pindah, ada 2 tahun kami pindah. Pindah ke Kalimantan Timur. Kalimantan Timur, jabatan Kasirohis. Ke bintaldam. Kasirohis, selama... Di sana 2 jabatan di Bintaldam. Kasirohis sama Kapoklak.</p>
Peneliti	<p>Kapoklak apa?</p>
Informan 3	<p>Kepala Kelompok Pelaksana Bintaldam</p>
Peneliti	<p>Bisa dua jabatan gitu pak?</p>
Informan 3	<p>Enggak setelah dari kasirohis, Oh jabatan baru. saya enjol aja karena pada waktu itu kami karena background saya sarjana agama. sebetulnya dari Batalion ini saya pingin ke Bintaldam tapi kan nggak boleh karena waktu itu harus di batalion baru mu bisa ke sana. Disana selama lima tahun kemudian pindah ke kodim kodim 0905 Balikpapan, eh 0505 Balikpapan. Di sana jabatan danramil 02, dan ramil 06, pasi intel, pasi ter, danramil 03. Jadi di Kodim 4 jabatan. Jadi 4 jabatan kami di sana, kalau yang di Batalion tadi ada sekitar 8 jabatan. Kemudian dari sana tahun 2015 sampai 6 tahun di Koding baru pindah ke Mabesad karena kami sekolah, sekolah SESKUAT sekolah SESKUAT</p>

	pindah ke sana. pindah di Mabasad nah disana ya memang sebetulnya enak disana tapi karena keluarga gak ikut, keluarga gak ikut karena anak juga sekolah dari Balikpapan pindah ke kampung, kelas 2 semester 1 kelas 2 SMP itu pindah ke sana. ke sana kami setiap bulan pulang
Peneliti	Setiap bulan?
Informan 3	Iya setiap bulan pulang karena di sana ya memang kerjaan itu banyak sibuk ya jadi pulang pagi paling pulang malam jam 9 paling malam jam 9
Peneliti	Itu keluarga di mana pak?
Informan 3	Di Lamongan di Lamongan.
Peneliti	Di Lamongan?
Informan 3	Di Lamongan. Karena di sana memang jarang keluarga ikut. Karena banyak di mess. Dan kebanyakan di sana itu di mess. Karena punya mess masing-masing kan. Hanya kalau di sana persediaan-persediaan terjamin. Karena setiap bulan itu ada insentif. Setiap bulan ada. Ada aja lho itu. Makan dikasih. Dikasih kantor. Jadi pagi, siang, malam dikasih.
Peneliti	Berapa tahun Pak?
Informan 3	1 tahun setengah.
Peneliti	Jadi pisah sama keluarganya cuma satu tahun setengah?
Informan 3	Satu tahun setengah. Nah kemudian saya baru tahu tahun, 2023 bulan juli saya pindah di sini. Jadi setahun gue di sini, anak masih nunggu lulusan di lamongan, SMP 1. Baru pikir-pikir kemarin mau sekolah kan ke Lamongan apalagi selama di sini ada sekolah akan berbekal pada, pada inti yang pada surat pindah orangtua itu sebagai dasar untuk masuk ke situ karena salah satunya persyaratan masuk sekolah ikut orangtua karena

	<p>punya tugas saya Nah karena SMP sudah SMA sedang masing-masing. Pada intinya kalau pertama aja yang menjadi beban psikologi itu karena kita belum tahu situasi setelah melalangbuana dengan keadaan ini akhirnya cepat menilai sendiri. Karena setiap tugas itu sebetulnya sudah ada penilaian dari pimpinan karena dilihat dari psikologinya. Karena setiap tugas itu setiap mau sekolah itu dan mau penempatan itu psikologi yang dilihat</p>
Peneliti	Pimpinan yang nilai?
Informan 3	<p>Iya kita tes ujian psikologi jadi waktu sesku saya, psikologi saya itu di TER, LOG sama INTEL. Ya 3 ini, jadi kami kalau kemarin di mabesad ada Dinas pengadaan kami dikotakan di Log, karena disana pengadaan kan pengadaan angkatan darat kalau di ter itu kodim, kodim koramil, kalau Intel sudah pernah juga dikodim koramil bisa. jadi setiap orang orang ini sebetulnya sudah ada psikologi masing-masing dan kemampuan ini sudah ada itu tinggal orang itu mau tidak bekerja mau tidak bekerja karena yang nilai bukan kita, atasan. Jadi pada intinya hanya awal awal saya mendapat tugas itu yang jauh di Aceh itu aja Tapi setelah kawin, istri di sana, tidak ada apa-apa. Apalagi waktu tsunami. Tsunami kan di sana ya? Di Aceh. Di Aceh tsunami. Mati, dikira kita meninggal kan. Karena putus HP. Itu aja. Jadi pada intinya, psikologi sosial tentara itu sudah ada batas maksimal yang memberi.</p>
Peneliti	<p>Kemudian kalau berdasarkan bapak pindah-pindah jabatan ini ada gak yang bapak merasa gak puas atau kecewa sama penempatan jabatan, pernah gak?</p>

Informan 3	<p>Saya itu ada satu sebetulnya tugas itu dapat terlaksana karena kami tidak tidak apa ya tidak disesuaikan dengan aturan kami waktu jabat di pasi intel. memang tugasnya pasi intel tersebut dimana informasi itu disitu ya dia dapat informasi yang sering kami lakukan itu di THM tempat hiburan malam kamu tahu sendiri tempat hiburan malam itu dimana orang di dalam tempat hiburan malam itu dimana orang Identik dengan minuman keras Identik dengan Perempuan-perempuan malam Kemudian identik dengan Dengan apa ya Dengan Betobatan itu Sebetulnya kami dapat melakukan itu Tapi pada waktu pertama hati saya menolak. Kok gini? Tapi kalau menurut ya sekarang banyak kita sebetulnya kalau kamu bisa me-sikap itu dengan baik ya mungkin kami tapi kami pada itu masih bertentangan tapi kami laksanakan terus karena pada waktu memang tugas kami dan kami harus mensikapi hal tersebut supaya kami dapat melakukan yang terbaik baik dan kami berjalan dengan baik juga karena apa yang kami dapat informasi kami dapatkan sangat-sangat membantu pimpinan. Karena informasi ini banyak anggota yang disana kita dapatkan, kemudian informasi tentang ini karena setiap anggota disitulah cikal bakal kalau pelanggaran-pelanggaran. Saya melapor kepada ke komandan karena pada hal itu pimpinan yang menilai tanyalah kamu sanggup wan melaksanakan tugas ini kalau kami diperintah sanggup, tapi kalau kami izin diberkenankan apa hati nurani saya bertentangan karena apa karena kita nggak tahu ya karena siangnya kami kalau Jumat sebagai khotip. Waktu di mana-mana masjid di sekitar Balikpapan, masyarakat, di Masjid Jami, di Masjid rindam, di Kodam. Itu yang membuat anu kan.</p>
------------	--

Namanya orang-orang kan sering ketemu. Namanya sama, apalagi kalau gabungan. Gabungan antara korem, antara pemda, pemkot. Itu kan gabungan. Apalagi kompom itu. Ya secara tidak langsung kan bagaimanapun itu kan tugas. Ya walaupun dia tahu, tapi secara nurani kami tidak. Enggak enak lah. Akhirnya pada waktu tadi kalau memang komandan perkenankan, kami diganti aja.

Selama 76 bulan lah. 6 bulan saya dicantangkan itu, saya dijanjikan kalau memang komandan ingin mengganti saya, alhamdulillah. Kalau memang kita melanjutkan ya. Akhirnya komandan ngerti kan. Karena ngerti setiap hari kami disitu di Majid, akhirnya kami diajukan. Diganti. Diganti jabatan danramil. Danramil padahal tugasnya lebih berat karena. Jabatan tamu dan anggaran itu sering banyak keluar. Anggaran itu tidak ada dukungan dari satuan atas.

Sebagai baik-baiknya seorang danramil, kita melakukan lokasi wilayah, maksudnya kita melamatkan rekan-rekan yang ada di lapangan. Itu salah satunya. Kalau yang lain tidak ada, sebelum tugas itu enjoy aja. Karena kita tugas bukan sendirian. Tugas itu anggota, ada kaurnya, ada dan unit di situ. Karena di pasi intel sebagian ada tim dan dun unit yang bekerja di lapangan, sebetulnya pasi intel terlalu hanya administrasi yang membuat laporan tapi karena kita punya tanggung jawab ya kita harus tahu, karena kita ditanya pimpinan kalau kita nggak tahu langsung, nggak tahu kalau hanya menunggu laporan anggota, bener atau tidak, nggak tahu kalau dibohongin, nggak tahu. satu itu aja sebetulnya dapat melaksanakan tugas, tapi karena

	background saya itu, gitu. Kalau yang lain-lain, tidak ada yang melaksanakan. Tapi, psiko saya di Intel.
Peneliti	Di Intel? Itu kan ketidakpuasan atau kekecewaan terhadap tugas-tugas yang tadi?
Informan 3	Bukan, bukan ke apa ya? Bukan ke kekecewaan terhadap tugas. Hanya pertentangan dengan Nurani lah kalau tugasnya bagus dan itu pasi intel kalau orang itu bilang ya jabatan yang diperbutkan. pasi intel itu tapi karena Nurani kita gak sesuai jadi konflik batin sendiri kan iya tapi dalam hal itu setelah kesampaian itu ya sudah gak ada dikompleks hanya problem di diri sendiri personal aja.
Peneliti	Kemudian untuk ini hubungan positif sama manusia pertanyaannya bagaimana hubungan kerja Bapak dengan rekan kerja, keluarga, atasan baik setelah atau sebelum mengalami rotasi jabatan
Informan 3	Kalau itu tidak ada ya, baik-baik aja karena apa ya kami setiap tugas prinsipnya itu keluarga saya bawa. Saya bawa, kecuali yang kemarin. Karena kemarin dan tidak wajib. Karena tidak wajib, misalnya. Di Mabes itu tidak wajib. Karena di Mabes itu orang rata-rata orang doktor, mau di kantor. Tidurnya kadang di kantor. Kecuali hari Jumat, sore, udah pulang. Jam malam, pulang dia. Kalau yang dekat rumahnya. Kalau di Jakarta pulang pergi malam-malam, semua baik-baik kami selama di batalion, batalion juga kami lalui dua batalion kemudian di rindam, di pendidikan kami juga disana disamping Kaurenoklat kami juga ngajar karena pekerjaan kami selama-lamanya secaba, secata, maupun anu lain, istilahnya pendidikan lain. Kemudian dari pindah ke Bintel, apalagi Bintel waktu itu, dari

kami karena berkondisi itu anu, karena pindah ke Balikpapan. Balikpapan itu pindah ke Kasirohis, kasirohis di sana itu enak, enak sekali. Kasirohis sana, setiap waktu batinnya kan mengarah ke sana. Tugasnya seperti KUA lah kita itu kalau di bintal itu. Jadi seperti yang dari Kasirohis itu, untuk melaksanakan pembinaan, pembinaan pranikah, memulai masalah perceraian, rujuk, semua ke sana. Hanya aja, dan disitu pun langsung ke sana. Ke sana, selama 11 tahun di, namanya, kalau kegiatan di Bintal ini nggak begitu anu. Itu banyak kegiatan kalo di persit, di Kodim itu yang banyak karena terima tamu, semua ke channel B tapi karena sudah terlatih di Batalion di Rindam udah enjoy aja istri jadi istilahnya apa ya tugas itu dilaksanakan baik karena memang pada dasarnya kalau tentara itu baik tapi kalau istri tidak baik melakukan pelanggaran suaminya ikut walaupun di dalam organisasi persin itu tidak berpengaruh sama, tapi ya pasti namanya. Mungkin kalau istri dilaporin ke mananya, ke kepalanya ini, pasti kita dipanggil. Selama tidak kita jual-jual sama kemana, kemana tempat istri harus ikut. Anak? Anak waktu ikut terus ya, anak kecil-kecil. Kalau anak saya di Balikpapan itu anak saya baru SD. Karena yang laki itu baru pindah dari kelas 4 pindah ke Balikpapan SD di Balikpapan anak masih kecil-kecil masih tk paud masih paut baru anak saya yang pertama SMA nya dari ke ke Lamongan karena SMA sambil mondok di sana kan semoga SMA 2 Lamongan baru di SMP sana baru bisa. Kalau anak lulus baru daftar sekolah kedinasan itu. Dapat Kalimantan Utara. Karena dulu pemberkasan cpns nya dari KK masih Kalimantan Timur. Kalimantan Utara masih Kalimantan Timur, dulu masih jadi

	<p>satu. Masih Kalimantan Timur karena pemekaran, jadi provinsi baru. Akhirnya, dari sana. Dari sana, jadi sudah provinsi baru. Jadi enjoy ya, dari kita itu baik. Antara hubungsn komanda kita, rekan kerja itu yang namanya anggota, ya baik aja. Nggak pernah, apalagi kalau prinsip pimpinan sebenarnya, anggota itu baik-baik aja dan keterus terang kalau kita terima terima apa kita tunjukkan ini kita bagi atau ada hadiah dari pimpinan kasih hadiah kasih apa-apa barang atau itu bagus terjelaskan masih enggak mungkin kalau ada babinsa sama kami nggak bisa disamakan. Walaupun tugas lapangan sama tapi pola pemikiran dan tanggung jawabnya ini mereka tanggung jawab setiap bentar itu ini pasti dimarahi yang ketua enggak aja apalagi sama bapak itu oh enak sekali. jadi semuanya berjalan dengan baik.</p>
Peneliti	Berarti intinya keluarga pun mendukung semua mau diajak kemana-mana ya?
Informan 3	Ya sudah janji dulu kemana tugas, diajak, kalau susah juga
Peneliti	Tapi gak pernah ada konflik ya pak?
Informan 3	Gak ada, masalah perpindahan itu gak ada konflik, karena sudah tahu karena konfliknyanya ya namanya hanya konflik kalau cari rumah.
Peneliti	Enggak dapat asrama kah pak?
Informan 3	Ya sudah ada rumah jabatan kalau dikodim ya ganti-ganti kunci
Peneliti	Masalah sekolah anak?
Informan 3	Masalah sekolah anak juga yo kuatir dulu kita anak itu kalau pindah-pindah terpengaruh psikologi juga. Tapi anak saya enggak. Jadi anak saya itu yang laki itu sudah SD itu pindah 6 kali.
Peneliti	SD aja tuh pindah 6 kali?

Informan 3	Kelas 1 itu di Aceh Tengah. Kelas 1 di Tengah, kemudian sampai kelas 2 kan. di Tengah, kemudian baru kelas 3. 3-4 di Banda Aceh. Udah pindah itu. Pindah ke 4, pindah ke Jawa. Ke Jawa dia. Saya titipkan aja selama enam bulan karena kita sekolah. Kemudian pindah lagi ke Balikpapan tapi ya saya kira terganggu tapi karena yang lingkungan karena keakrapan tuh sering pindah-pindah itu akhirnya sama kawannya cepet kenal. kemudian anak perempuan hanya hanya sekali aja, dua kali aja yang kelas SD sampai SMP di Balikpapan, kemudian SMP kelas 2 sampai lulus di Lamongan. Baru SMA nya disini.
Peneliti	Sekarang ke otonomi, kemandirian, bagaimana Bapak menyesuaikan kemampuan Bapak dalam mengambil keputusan di pekerjaan sehari-hari?
Informan 3	Oh otonomi kemandirian. jadi tugas kami apa ya?
Peneliti	Yang jadi beban ada apa nggak?
Informan 3	Nggak ada sebetulnya karena tugas itu sebetulnya di tentara itu tugas itu sebenarnya tugas bersama dan nanti hanya kita ada bagian-bagian aja bagian-bagian bagaimanapun setiap misalkan di Lakbintal ini Lakbintal kan sebetulnya banyak itu walaupun hanya lima orang kan. Sebetulnya dari situ lima orang itu mendukung. Semuanya tugas sebetulnya bisa teratasi dengan baik. Apabila itu tugas kita di Bintal ini tidak begitu Organisasi itu berjalan dengan baik apabila kita kerja sama-sama dengan kita maulidhan ini. Siapa saja yang mengadakan maulidhan. Kita koordinasi dengan satu-satuan jajaran kodam. Kita telepon Pabintal, korem. Kita telepon di sana, dari Korem Madiun, Korem Mojokerto, Korem Surabaya, Korem Malang, kapan pelaksanaan. Kita kan semua sudah punya hubungan masing-

	<p>masing. Jadi misalkan ada kegiatan di Kodam, itu pada waktu tugas kita juga jabatan istilahnya berkaitan dengan Kabintal. Kita laksanakan sama-sama. Kalau memang Rohis yang mengadakan Kita kerjasama dengan Rohis Kalau memang dengan rohkat, kita ke rohkat Kita sesuaikan Jadi pelaksanaan kemarin ini Sebetulnya kan di Lakbintal ini Tidak ada anggaran Organisasinya, di Lakbintal ini tidak ada anggaran. Makanya pada tahun pembentukan Lakbintal, Lakjarah itu Ada organisasinya Tapi anggaran tidak didukung bagaimana melaksanakan koordinasi dengan yang lain. dimana kami bisa membuat laporan dimana kami bisa mengirim satu laporan koordinasi dengan itu, kadang kita koordinasi dengan yang lain ada bantuan dari rekan-rekan yang di Roh roh ada yang Nganu, ya kita sumbang Nganu saling mendukung pokoknya, karena anggaran tidak ada</p>
Peneliti	<p>Terus, ada gak tugas-tugas yang gak sesuai sama kemampuan Bapak dan Bapak belajar lagi mulai dari awal kemampuan yang tidak sesuai dengan kemampuan Bapak?</p>
Informan 3	<p>Tidak ada, karena apa ya? karena penempatan saya itu setiap saya melaksanakun ada kursusnya</p>
Peneliti	<p>Oh dikursuskan ya, berarti kan ke kursus dulu</p>
Informan 3	<p>Jadi saya ditempatkan, bukan dikursuskan ya, saya kursus ini, nah balik ke situ jabatannya disesuaikan sama kursus yang sudah diikuti. Iya. Suspa Intel, ada Suspa Intelnya. Ter, ada SuspaTer, ada Susdanramil. Kabintal, ada Suskabintal, Sus Pung Pintal, Tar Pintal, Tar BFK. Ada semua, selama yang saya jabat dulu. Nah, kalau Danton, Danki, itu dari Sarcab, sudah ada istilah ilmu kepemimpinan.</p>

Peneliti	Itu yang sudah mengikut kursus dari diri sendiri atau ada sprin?
Informan 3	<p>Sudah ada sprin, jadi gini jadi setiap satu tahun ada kursus jadi setiap satu tahun itu menyampaikan kepada perwira yang ada atau bintara yang ada siapa yang tahun ini kursus? yang ingin kursus? itu saya kursus Suspabintal kan? batalion itu. karena karena background saya agama pasti ke situ setelah ada pengajuan dari SPES, dirapatkan itu. Dirapat sidang. Sidang apa lah namanya? Sidang kursus gitu. Dilihat sama komandan. Situ juga sama komandan. Kalau ssetuju ya sudah, sudah diajukan. Diajukan ke Kodam. Kodam diajukan SPES. Pada waktu jadwalnya, jadwalnya masuk pendidikan, turun sprin dari Mabasad. Ada gak nama kita? Kalau ada, kursus. Kalau gak ada berarti ditolak dari Mabasad. Tapi selama ini saya ngajukan ikut terus.</p> <p>Kecuali yang saya ditolak oleh Komandan itu Suslitba. Peristiwa penelitian dan pengembangan. Ngabulin waktu itu. Padahal itu, ngapain kamu infanteri ikut Suslitba dulu. Karena nggak sesuai dengan Background. Karena itu kan adanya di Litbang disana, di Jakarta itu. Kalau di Satuan-Satuan yang anu nggak ada di pusat hidup banget sana. jadi selama kami menempati jabatan ini sesuai dengan apa yang sekolah kami oleh kami tempuh itulah belum pernah apa ya tidak sesuai dengan apa yang kami pelajari kami juga enjoy aja</p>
Peneliti	Kemudian untuk apakah menurut Bapak sistem rotasi sahabatan ini memang diperlukan dalam lingkungan TNI AD. Kan 3 tahun berapa? 3 tahun sekali ya Pak? Maksimal 3 tahun.
Informan 3	Maksimal 2 tahun kalau perwira. Perwira 2 tahun? 2 tahun sampai 3 tahun. Tapi kalau kami rata-rata 2 tahun.

Peneliti	Itu perlu, memang diperlukan rotasi jabatan?
Informan 3	Sebetulnya memang perlu. Karena tentara pada hari ini kan dihadapkan pada kondisi yang berbeda-beda. Karena ya itu-itu aja kerjanya kan. Kan jabatannya itu-itu aja. Jadi tidak ada perubahan. Padahal tentara diciptakan itu menghadapi situasi yang sangat berbeda-beda dan dituntut menyelektifkan situasi yang sangat berbeda-beda. Makanya disitulah dengan pengembang karir itu sangat penting sekali. Karena ada dari bawah, ada dari atas, ada dari atas langsung bangun. Karena dengan adanya itu, wawasan banyak belum sangat penting untuk membangun itu kalau tidak ada pembeda ya kejenuhan kerja pasti ada. Hah ini-ini aja gitu. Bisa dikerjakan yang lain, bisa lepas tangan. Nah itu akhirnya di situ. Sebetulnya rotasi itu sudah sesuai dengan psikologi. Kalau terlalu cepat juga nggak bagus.
Peneliti	Kenapa Pak?
Informan 3	Ya mungkin ada yang miring. Ada yang kena kali. Siapa di belakangnya? Kan gitu. Kalau terlalu cepat. Sekarang istilahnya orang dalam itu nggak ada. Emang itu beneran, tapi kan dari sisi si orang satu letingnya atau apa-apa yang di atas.
Peneliti	Terus harapan Bapak untuk rotasi jabatan selanjutnya, setelah dari sini?
Informan 3	Kami kalau memang sesuai dengan bidang-bidang, tidak ketat. Tapi kalau kami, ya betah di sini, pindah ke sebelah. Karena jabatan di sini kalau lihat itu hanya 3, kalak jarak, kalak bintal, atau wakil. Dan 2 tahun perhubungannya tidak bisa menetap, harus dipindah. Kalau diajukan di sini ya, kalau lalu puter harapan kita karena kita seperti kaljarah kita. Kan kalau jabatan

	<p>di tentara itu promosi, letkol promosi. Karena kemudian ada letkol, mantap satu. Namanya kita harapan lalu kan ke mantap satu. Kalau di sini mantap satu nggak ada. Adanya di Rindam. Semua jabatan tersebut. Kecuali waka.</p>
Peneliti	Bisa jadi waka bapak?
Informan 3	<p>Ya bisa. Tapi diajukan ke sana, setuju nggak, kita nggak tahu. Kita hanya mengajukan, yang menentukan jabatan atas. Karena juga berpengaruh pada tunjangan kinerja. Beda. Kalau jabatan itu bisa tunjangan kinerja 4.500.000. Kalau tunjangan jabatan mantap 5.100.000. Bedanya sama 600.000. Kalau gajinya sama. kalau sama-sama letkol. Dan sama-sama masa dinas. Saya tutur, waka, sama saya kan sama gajinya. Hanya bedanya di tunjuk. Karena tanggung jawabnya lebih besar. Kalau waka kan jadi kepala staf yang kordinir, staff.</p> <p>Kalau saya kan yang koordinir, kasi-kasi. Kalau tutur, kasi yang sana kalau saya kan, kasih Rohprot, Rohkat, Rohis. itu dia yang kasih semua kalau ada kegiatan, orang-orang itu harus saya tahu seperti yang Pak Sufi yang diter</p>
Peneliti	Kalau dampak positif dan negatif yang Bapak rasakan mungkin?
Informan 3	<p>Kalau dampak positifnya itu banyak. Karena dengan perpindahan ini, yang namanya mentalisasi orang kan pasti enak juga pindah ke sana, pindah ke sini. Pengalaman pindah itu banyak, terutama dengan keluarga. Oh, keluarga tahu. Akhirnya Aceh deh yang saya perbuat. Jadi ada saya anak Aceh, padahal nggak bisa bahasa Aceh kan, yang negatifnya karena perpindahan itu butuh biaya. Kami waktu saya pindah dari Aceh ke Jawa itu, karena sekolah, barang-barang yang beli kita kita</p>

	<p>jualin. Karena kalau kita angkut rugi dengan harga pengirimannya itu, pasti sesuai.</p> <p>Kalau kita jual murah, itulah dibenturkan pada itu, ekonomi. Karena pada bukitnya ini, begitu juga kalau di antara Malang sama Kalimantan masih perjalanan, masih lewat kapal sekitar dua hari. Dan itu kemarin dari Balikpapan ke Jawa itu kami angkatin semua barang-barang. Termasuk biaya sekitar dari Aceh bisa melewati Bagaimana kalau kita lewat ke lampu-lampu jual dan dijual merugi misalkan sepeda motor harga pada waktu itu yang super Mas Patbala dulu, tahun 2010. 2010 itu dijual 8 juta, baru pada beli. Rugi kan banyak, memang dijualin semua, bareng aja. Ada banyak positif kalau kita sudah pensiun, kita mengharapkan dimana kita tetap tinggal.</p>
Peneliti	Sudah selesai pertanyaannya, nanti kira-kiranya saya butuh ada yang ditanyakan lagi, bisa menghubungi bapak ya?
Informan 3	<p>Pada intinya gini, jadi kita tentara itu sudah dididik menghadapi suatu ancaman di lapangan. Pada intinya itu. Karena setiap pendidikan mentara itu sudah disesuaikan dengan apa ke depan yang ada. Bagaimana itu seakan-akan perundungan. Padahal itu enggak. Ngetes mental kita. Kita dihukum, salah sedikit dihukum. Membentuk suatu disiplin itu yang diterapkan. Disiplin itu sedikit apapun diterapkan. Kita dilarang rokok, dilarang membuang sampah di sebarang tempat. Itu sebetulnya nanti ke lapangan. ke lapangan pada waktu ingin jadi pemimpin, oh anggota saling, peduli gak kita sebagai danton, sebagai danki, peduli gak? Tetapi ya gak semua orang pada adanya yang melalui tidak sesuai dengan itu ada. Tidak sesuai karena dengan ibunya, karena dengan setiap pribadi masing-masing berbeda di</p>

	<p>lapangan. Pada intinya sebetulnya kita masuk tentara itu psikologi sudah disesuaikan dengan tataran. Tentara ini psikologi segini, tentara itu psikologi segini, tamtama segini, perwira segini. Sudah ada ukurannya itu. Kalau dia daftar tamtama, kalau psikologinya gak ditamtama, melebihi di perwira, gak masuk. Gak masuk karena berbeda fungsi. Kalau di tamtama itu menjalankan perintah itu kalau perwira dia bantu dipercaya nggak mau deh nggak mau diperintah lagi pemimpin Hai kamu karena silahkan lebih karena itu perintah jadi pelaksana dia kalau pintar itu harus ada di bawah ada di atas karena sebagai tulang tumbuh kalau dari atas ditekan dari bawah di dalam muridnya. Bagaimana dia itu harus dari diti sendiri. Kalau di perwira kita kan sebagai manajemen, manajer. Jadi sifat-sifat manajer berbeda-beda lah banget. Tapi kalau, kan ini gak semua orang juga. Karena setiap perkembangan, perputaran ini di jabatan itu kan ada yang gak sesuai dengan keinginan. Ada yang pengennya di kampungnya aja. Ini juga berpengaruh. Makanya pada intinya, sebetulnya tentara itu dididik sudah disesuaikan dengan porsinya masing-masing. kalau sudah dia tentara sampai melarikan diri itu berarti ya karena enggak sesuai dengan apa yang diinginkan</p>
Peneliti	<p>Oalah, baik bapak terimakasih untuk sesi wawancara hari ini. Selanjutnya adalah sesi foto untuk dokumentasi apa boleh?</p>
Informan 3	<p>Oiya iyaa boleh</p>