PENGARUH KEPEMIMPINAN OTORITER DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PRAJURIT TOPDAM XII/TANJUNGPURA

SKRIPSI

Najmuddin
NIM. B1021181053

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2023

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Najmuddin
NIM	: B1021181053
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul proposal	: Pengaruh Kepemimpinan Otoriter dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja prajurit TOPDAM XII/Tanjungpura

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa proposal Skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulissendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan proposal Skripsi dengan judul tersebut di atas. Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 1 Juli 2023



(Najmuddin)

NIM. B1021181053

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah yang telah memberikan ketabahan, kesehatan, semangat, dan kekuatan serta melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Otoriter dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Prajurit TOPDAM XII/Tanjungpura".

Skripsi ini dibuat guna memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan studi pada Program Studi Manajemen Universitas Tanjungpura Pontianak. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, baik bantuan materi maupun non materi. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis sampaikan ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Barkah, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura dan selaku Pembimbing II yang selalu memberikan inspirasi dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M selaku Pembimbing I yang selalu memberikan inspirasi dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si selaku Penguji I yang telah memberikan masukan dan saran untuk kesempurnaan Skripsi ini.
4. Yulyanti Fahruna., S.E., M.Si selaku Penguji II yang telah memberikan masukan dan saran untuk kesempurnaan Skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf Administrasi Program Studi Manajemen Universitas Tanjungpura.
6. Orang tuaku tercinta yang telah memberikan motivasi, doa dan dukungannya yang tiada henti.
7. Teman-teman seperjuangan S-1 Program Studi Manajemen yang selalu memberi semangat dan dukungan.

Semua pihak yang telah membantu dan memberikan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga amal kebajikannya diterima Allah SWT, amin.Akhirnya semoga apa yang diberikan kepada penulis tersebut akan mendapat balasan yang setimpal dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Pontianak, 1 Juli 2023



Penulis

LEMBAR YURIDIS

Pengaruh Kepemimpinan Otoriter Dan Penempatan Kerja Terhadap

Kinerja Prajurit TOPDAM XII/Tanjungpura

Penanggung Jawab Yuridis

Najmuddin
B1021181053

Jurusan : Manajemen
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif : 21 November 2023

Majelis Penguji

No.	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/bln/thn	TandaTangan
1	Pembimbing 1	Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M NIP. 196909032000031001	5/8/2026	
2	Pembimbing 2	Dr. Barkah, S.E., M.Si NIP. 196502201990032004	13/8/2026	
3	Penguji 1	Dr. Titik Rosnani., S.E., M.Si NIP. 19810211994032003	21/8/2026	
4	Penguji 2	Yulyanti Fahruna., S.E., M.Si NIP. 197902182014042001	13/Agt 2026	

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak, 26 AUG 2026
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

PENGARUH KEPEMIMPINAN OTORITER DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PRAJURIT TOPDAM XII/TANJUNGPURA

Najmuddin

Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRAK

Kepemimpinan otoriter yang diterapkan membuat prajurit mengalami ketidaknyamanan dalam bekerja termasuk pada setiap keputusan yang diambil tanpa mempertimbangkan saran dan pendapat bawahan. Selain itu, penempatan kerja yang belum sesuai dengan kemampuan prajurit menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan secara maksimal, efisien, dan efektif. Kondisi tersebut berdampak pada kinerja prajurit TOPDAM XII/Tanjungpura yang belum optimal. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kepemimpinan otoriter dan penempatan kerja terhadap kinerja prajurit TOPDAM XII/Tanjungpura. Jenis penelitian kuantitatif. Model yang digunakan dalam penelitian adalah model regresi linier berganda dan uji statistik. Hasil penelitian mengungkapkan: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan otoriter terhadap kinerja prajurit prajurit TOPDAM XII/Tanjungpura karena nilai t_{hitung} (-0,034) > t_{tabel} (1,66437) sehingga Ho diterima dan H_a ditolak. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara penempatan kerja terhadap kinerja prajurit prajurit TOPDAM XII/Tanjungpura karena nilai t_{hitung} (3,544) > t_{tabel} (1,66437) sehingga Ho ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci: Kepemimpinan Otoriter, Penempatan Kerja, Kinerja.

THE INFLUENCE OF AUTHORITARIAN LEADERSHIP AND JOB PLACEMENT ON THE PERFORMANCE OF TOPDAM XII/TANJUNGPURA SOLDIERS

Najmuddin

Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

Authoritarian leadership causes soldiers to experience discomfort at work, including decisions made without considering subordinates' suggestions and opinions. In addition, job placement that does not yet match soldiers' abilities causes work to be completed less than optimally, efficiently, and effectively. These conditions have an impact on the performance of TOPDAM XII/Tanjungpura soldiers, which remains suboptimal. This study aims to determine the influence of authoritarian leadership and job placement on the performance of TOPDAM XII/Tanjungpura soldiers. Types of quantitative research. The models used in the study are multiple linear regression models and statistical tests. The results revealed: There is no partially significant influence between authoritarian leadership on the performance of TOPDAM XII/Tanjungpura soldiers because the value of t is calculated (-0.034) > t table (1.66437) so Ho is accepted and Ha is rejected. There is a partial significant influence between job placement on the performance of TOPDAM XII/Tanjungpura soldiers because the value of t is calculated (3.544) > t table (1.66437) so that Ho is rejected and Ha is accepted.

Keywords: authoritarian leadership, job placement, performance.

RINGKASAN SKRIPSI

Pengaruh Kepemimpinan Otoriter Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Prajurit TOPDAM XII/Tanjungpura

1. Latar Belakang

Topdam XII/Tanjungpura adalah Badan Pelaksana Kodam yang berkedudukan langsung di bawah Pangdam. Tugas pokok Topdam XII/Tanjungpura adalah menyelenggarakan penyediaan dan penyajian informasi Geografi/Medan Wilayah Kodam dalam bentuk Pembaharuan (Revisi) Peta Topografi, data dan analisa medan, serta pembuatan produk topografi lainnya dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok Kodam. Peran dari Topdam XII/Tanjungpura sebagai satuan badan pelaksana Kodam yang berkaitan dengan batas Negara RI-Malaysia adalah sebagai Tim Investigasi Kodam apabila ada pelanggaran yang menyangkut batas negara. Misalnya bila ada pilar/patok batas hilang atau bergeser atau ada kegiatan lain yang berkaitan dengan batas negara.

Topdam XII/Tanjungpura mempunyai jumlah personel sebanyak 38 orang prajurit dan 3 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Terdapat peningkatan nilai pretasi kerja sebesar 0,01% pada Tahun 2020 dan mengalami penurunan sebesar 0,09% pada Tahun 2021. Hal ini disebabkan karena dimensi kinerja yang masih ada di bawah rata-rata adalah dimensi tanggung jawab dan kerja sama. Dimensi tanggung jawab yaitu masih ada prajurit yang tidak cepat dan tepat dalam mengambil tindakan atau keputusan pekerjaanya. Dimensi kedua yaitu kerja sama di mana masih ada pegawai yang kurang berkomunikasi dan cenderung menyelesaikan tugas secara individu serta tidak terjalin kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kerja sama sangat berpengaruh baik bagi hasil yang akan di capai selain itu dapat memudahkan prajurit dalam proses pengambilan keputusan.

Peningkatan ketidakhadiran prajurit Topdam XII/Tanjungpura di mana tingkat absensi prajurit Tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 24,30% dan Tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 9,32%. Menurut hasil wawancara dengan M. Nasir Uwen selaku Katuud Topdam XII/Tanjungpura

diketahui bahwa ketidakhadiran prajurit karena izin ada urusan yang tidak bisa ditinggalkan seperti mengurus anak yang sedang kuliah di luar kota, ada yang karena sakit dan ada yang tanpa keterangan, namun tidak diberikan Surat Peringatan (SP).

Gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter merupakan kepemimpinan yang ditandai dengan kontrol individu atas semua keputusan dan sedikit masukan dari anggota kelompok. Pemimpin otoriter biasanya membuat pilihan berdasarkan ide-ide dan penilaian sendiri dan jarang menerima saran dari kelompok.

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa jika prajurit melakukan kesalahan pimpinan sering menunjukkan perilaku yang tidak baik saat menegur prajurit yang melakukan kesalahan dalam pekerjaan, setiap keputusan diambil alih oleh pemimpin tanpa melibatkan prajurit, lingkungan kerja yang kurang kondusif, penerapan disiplin yang sangat ketat seperti misalnya jam operasional kantor pukul 08:00 WIB namun prajurit harus datang satu jam sebelum masuk kantor yaitu pukul 07:00 WIB, apabila datang lewat jam 07:00 WIB dianggap sudah telat, tidak mau menerima kritik atau saran dari prajurit, pemimpin hanya berorientasi pada hasil kerja dari target yang dibebankan.

M. Nasir Uwen selaku Katuud ((Kepala Tata Usaha Dan Urusan Dalam) Topdam XII/Tanjungpura mengatakan setiap keputusan diambil alih oleh pemimpin tanpa melibatkan prajurit, penerapan disiplin yang sangat ketat seperti misalnya jam operasional kantor pukul 08:00 WIB namun prajurit harus datang satu jam sebelum masuk kantor yaitu pukul 07:00 WIB, apabila datang lewat jam 07:00 WIB dianggap sudah telat, pemimpin hanya berorientasi pada hasil kerja dari target yang dibebankan, karyawan merasa diperlakukan sebagai alat untuk mencapau tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan otoriter dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi prajurit karena tekanan dari pemimpin dan tidak adanya kebebasan berpendapat. Ketidak nyamanan yang dirasakan prajurit dapat menimbulkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja prajurit adalah penempatan kerja. Kesesuaian penempatan kerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam perusahaan, sehingga apabila diabaikan akibatnya akan merugikan perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan karena dapat berakibat rendahnya kemampuan dan kemauan prajurit untuk menyelesaikan tugas

Proses penempatan yang tepat tidak cukup untuk menunjang kinerja prajurit, melainkan membutuhkan pengalaman untuk menunjang pekerjaan tersebut. Prajurit yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran d imana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari prajurit.

Berdasarkan fenomena yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut dengan penulisan karya akhir yang berjudul: Pengaruh Kepemimpinan Otoriter dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Prajurit Topdam XII/Tanjungpura.

2. Permasalahan

Hasil penelitian tentang kepemimpinan otoriter dan penempatan kerja berkaitan dengan kinerja, semakin baik kesatuan memperhatikan kebutuhan prajurit, maka kinerja prajurit akan semakin meningkat. Kinerja prajurit masih belum optimal seperti target kerja belum tercapai dan penyelesaian pekerjaan belum tepat waktu. Hal ini diindikasi dari gaya kepemimpinan otoriter yang diterapkan sehingga menimbulkan ketidaknyamanan bagi prajurit karena tekanan dari pemimpin dan tidak adanya kebebasan berpendapat. Penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan prajurit akan mempermudah dalam menjalankan pekerjaannya. Setiap keputusan diambil alih oleh pemimpin tanpa melibatkan prajurit, penerapan disiplin yang sangat ketat mengaharuskan datang satu jam sebelum masuk kantor, pemimpin hanya berorientasi pada hasil kerja dari target yang dibebankan, prajurit merasa diperlakukan sebagai alat untuk mencapau tujuan organisasi.

3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan otoriter dan penempatan kerja terhadap kinerja prajurit Topdam XII/Tanjungpura. Sedangkan secara khusus penelitian ini adalah:

a. Untuk menganalisis dan menguji kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap kinerja Prajurit Topdam XII/Tanjungpura.
b. Untuk menganalisis dan menguji penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja Prajurit Topdam XII/Tanjungpura.

4. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh prajurit Topdam XII/Tanjungpura dengan jumlah prajurit sebanyak 38 orang dan dijadikan sampel. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

5. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Prajurit Topdam XII/Tanjungpura

Berdasarkan hasil analisa data statistik variabel gaya kepemimpinan otoriter (X_1) memiliki koefisien beta sebesar -0,005 dengan nilai t_{hitung} sebesar -0,034 dengan probabilitas probabilitas sebesar 0,973 ($p>0,05$). Maka keputusanya adalah H_0 diterima dan Ha ditolak sehingga variabel gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan otoriter diterapkan, akan semakin turun kinerja prajurit. Yulia dan Mukzam (2017, 22) menyatakan bahwa "gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh terhadap kinerja". Hasil penelitian ini juga mendukung penelitihan terdahulu yang dilakukan oleh Prasetyo (2018) bahwa "gaya kepemimpinan otoriter secara parsial tidak mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan". Hal ini menunjukkan bahwa prajurit tidak menyukai atasan yang tidak mau menerima kritik dan dikasih saran oleh bawahannya.

Menurunnya kinerja karyawan dengan penerapan gaya kepemimpinan otoriter dapat melalui beban kerja yang berat, tekanan pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan Hasibuan (2015) yang menyatakan bahwa faktor penyebab stres kerja diantaranya beban kerja yang sulit dan berlebihan, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, balas jasa yang diterima terlalu rendah, adanya konflik antara pribadi dengan pimpinan maupun konflik dengan kelompok kerja, tekanan dan sikap pimpinan yang tidak adil dan kurang wajar, masalah-masalah keluarga seperti anak, istri dan lain-lain.

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Prajurit Topdam XII/Tanjungpura

Berdasarkan hasil analisa data statistik variabel penempatan kerja (X_2) memiliki koefisien beta sebesar 0,856 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,544 dengan probabilitas probabilitas sebesar 0,001 ($p<0,05$). Maka keputusanya adalah H_0 ditolak dan Ha diterima sehingga variabel penempatan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tepat penemapatan kerja yang dilakukan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian Masrur (2017), Murtiyoko (2021), Aldy (2020) bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja prajurit maka suatu instnasi harus mampu menempatkan prajurit secara tepat sesuai dengan kompetensinya. Menurut Atkhan *et. al*. (2013) penempatan kerja pada bidang tertentu hendaknya mempertimbangkan beberapa hal sehingga prajurit yang terpilih adalah mereka yang memiliki kualifikasi yang baik, kesesuaian antara kualifikasi yang dimiliki prajurit dengan bidang tugasnya akan meningkatkan kinerjanya, sehingga roda organisasi akan berjalan dengan baik.

Prajurit dalam melaksanakan pekerjaan bertanggung jawab dan menguasai pekerjaan dengan peralatan kerja yang disediakan dan bekerja sesuai dengan tupoksi masing-masing bidang dan pekerjaan yang dilakukan saling berkaitan antara bidang satu dengan yang lainnya hal ini perlu

dipertahankan sehingga prajurit dipercaya untuk melakukan pekerjaan yang diberikan dan saling bekerjasama dengan baik maka akan dapat meningkatkan kinerja prajurit tersebut.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin tepat kesesuaian penempatan kerja maka akan meningkatkan kinerja prajurit, dan sebaliknya ketika penempatan kerja tidak sesuai dengan kompetensi prajurit yang bersangkutan maka semakin kurang baik kinerja prajurit. Perusahaan harus menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, serta adanya syarat pembinaan karier yang sehat yang mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pangkat/golongan, masa kerja, maupun syarat-syarat lainnya yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan lagi penempatan kerja yang ditempatkan sesuai dengan prestasi akademis serta pengalaman yang dimilikinya, serta sesuai dengan kesehatan fisik dan mentalnya. Selain itu perusahaan harus memberikan upah sesuai dengan jumlah tanggungan yang diterima, dan promosinya sesuai dengan lamanya bekerja, pengalaman serta pendidikan terakhir yang dimiliki prajurit.

6. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan penelitian ini: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan otoriter terhadap kinerja prajurit prajurit TOPDAM XII/Tanjungpura karena nilai t_{hitung} (-0,034) > t_{tabel} (1,66437) sehingga Ho diterima dan H_a ditolak. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara penempatan kerja terhadap kinerja prajurit prajurit TOPDAM XII/Tanjungpura karena nilai t_{hitung} (3,544) > t_{tabel} (1,66437) sehingga Ho ditolak dan H_a diterima.

Adapun saran dalam penelitian ini sebagai berikut: Disarankan kepada instansi untuk mempertahankan kinerja atasan yang menuntut pegawainya untuk terus menerus memperbaiki hasil kerjanya. Selain itu disarankan juga agar instansi memperhatikan atasan yang selalu memerintah secara berlebihan. Solusinya adalah agar instansi memberikan *gathering*, *outing* dan *outbound* untuk menjalin keakraban diantara prajurit, dan solusi

lainnya penting juga bagi instansi untuk memperbaiki hasil kerja bawahannya. Disarankan kepada instansi untuk mempertahankan kinerja atasan yang melakukan pengawasan yang ketat saat mengadakan seleksi pemilihan instansi yang terbaik. Selain itu disarankan juga agar memperhatikan atasan yang meminta bawahannya yang lain untuk memperbaiki pekerjaan yang salah atau kurang optimal dan sesuai dengan ekspektasi. Solusinya adalah agar pemimpin selalu mengawasi hasil pekerjaan bawahannya sesuai dengan prosedur supaya tidak ada kesalahan dalam bekerja, dan solusi lainnya penting bagi instansi untuk mendorong bawahannya untuk meningkatkan kualitas instansi. Saran bagi peneliti berikutnya untuk mereplikasi penelitian ini dengan menggunakan data-data yang terbaru dari objek penelitian TOPDAM XII/Tanjungpura. Peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang berkaitan dengan kinerja.

DAFTAR ISI

JUDUL i
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGGUNGJAWABAN iii
PENGESAHAN iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK vii
ABSTRACT viii
RINGKASAN ix
DAFTAR ISI xv
DAFTAR TABEL xvii
DAFTAR GAMBAR xix
DAFTAR LAMPIRAN xx
Bab I PENDAHULUAN
1.1. Latar Belakang Penelitian 1
1.2. Rumusan Masalah 9
1.3. Tujuan Penelitian 10
1.4. Kontribusi Penelitian 10
1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian 11
Bab 2 TINJAUAN PUSTAKA 16
2.1. Landasan Teori 16
2.2. Kajian Empiris 21
2.3. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian 23
2.3.1. Kerangka Konseptual 23
2.3.2. Hipotesis Penelitian 23
Bab 3 METODE PENELITIAN 25
3.1. Bentuk Penelitian 25
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian 25
3.3. Data 25
3.4. Populasi dan Sampel 26
3.5. Variabel Penelitian 26
3.6. Metode Analisis Data 29
Bab IV HASIL DAN PEMBAHASAN 35
4.1. Hasil 35
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian 47
Bab V PENUTUP 50
5.1. Simpulan 50
5.2. Rekomendasi 50
DAFTAR PUSTAKA 51
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Komando Daerah Militer (KODAM XII/Tanjungpura) Satuan-Satuan Pelaksana Kodam	1
Tabel 1.2	Topografi Kodam (Topdam XII/Tanjungpura) Jumlah Prajurit dan PNS Tahun 2022	3
Tabel 1.3	Topografi Kodam (Topdam XII/Tanjungpura) Rata-rata Prestasi Kerja Prajurit Tahun 2019-2021	5
Tabel 1.4	Standar Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Pegawai	5
Tabel 1.5	Topografi Kodam (Topdam XII/Tanjungpura) Tingkat Absensi Prajurit Tahun 2017-2019	6
Tabel 3.1	Definisi Operasional	27
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas	35
Tabel 4.2	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Otoriter, Penempatan Kerja dan Kinerja Prajurit	35
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	37
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	37
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	38
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	38
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	39
Tabel 4.9	Tanggapan Mengenai Variabel Kepemimpinan Otoriter	40
Tabel 4.10	Tanggapan Mengenai Variabel Penempatan Kerja	40
Tabel 4.11	Tanggapan Mengenai Variabel Kinerja Pegawai	41
Tabel 4.12	Pengujian Normalitas	42
Tabel 4.13	Uji Linieritas Model Regresi	42
Tabel 4.14	Uji Multikolinearitas Kepemimpinan Otoriter dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Prajurit	43
Tabel 4.15	Hasil Perhitungan Koefisien Regresi Linier Berganda	44
Tabel 4.16	Hasil Uji F (Uji Simultan)	45
Tabel 4.17	Hasil Uji t (Uji Parsial)	45
Tabel 4.18	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner	55
Lampiran 2	Data Uji Validitas dan Reliabilitas	59
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	60
Lampiran 4	Data Karakteristik Responden	64
Lampiran 5	Hasil Uji Karakteristik Responden	65
Lampiran 6	Data Sebaran Angket	66
Lampiran 7	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	68

BAB 1
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kodam XII/Tanjungpura yang berada di Kalimantan Barat merupakan salah satu Kodam yang mempunyai wilayah perbatasan. Kalimantan Barat berbatasan langsung dengan Malaysia, dengan panjang batas 970 Km, yang meliputi 5 kabupaten yaitu Kabupaten Sambas, Kabupaten Bengkayang, Kabupaten Sanggau, kabupaten Sintang, dan Kabupaten Kapuas Hulu.

Kodam XII/Tanjungpura memiliki tugas pokok menyelenggarakan pembinaan kesiapan operasional atas segenap komandonya dan operasi pertahanan aktif di darat sesuai kebijakan Panglima TNI. Sedangkan fungsi utama Kodam XII/Tanjungpura yaitu menyelenggarakan pertempuran di darat baik sebagai bagian dari suatu Komandan Operasi Gabungan maupun dalam bentuk Operasi Darat secara mandiri dalam rangka Pertahanan Negara.

Untuk mewujudkan pelaksanaan tugas pokok Kodam XII/Tanjungpura dan dalam rangka menciptakan stabilitas keamanan di wilayah perbatasan, Kodam XII/Tanjungpura memiliki satuan-satuan pelaksana sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1.1
Komando Daerah Militer (KODAM XII/Tanjungpura)
Satuan-Satuan Pelaksana Kodam

No	Nama Satuan Pelaksana Kodam	Alamat
1	Inspektorat Kodam (Itdam) XII/Tanjungpura	Jalan Rahadi Usman, Tengah, Kecamatan Pontianak Kota, Kota Pontianak, Kalimantan Barat.
2	Peralatan Kodam (Paldam) XII/Tanjungpura	Jalan Adi Sucipto No. 14, Sungai Raya, Kecamatan Sungai Raya, Kabupaten

		Kubu Raya.
3	Pembengkalan dan Angkutan Kodam (Bekangdam) XII/Tanjungpura	Jalan Adi Sucipto No. km 7, Sungai Raya, Kecamatan Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya.
4	Polisi Militer Kodam (Pomdam) XII/Tanjungpura	Jalan Sudirman No. 11, Kelurahan Tengah, Pontianak Kalbar, Kota Pontianak.
5	Jasmani Kodam (Jasdam) XII/Tanjungpura	Jalan Jenderal Sudirman No. 1, Tengah, Kecamatan Pontianak Kota, Kota Pontianak, Kalimantan Barat.
6	Zeni Komando Daerah Militer (Zidam) XII/Tanjungpura	Jalan Adi Sucipto, Sungai Raya, Kecamatan Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya.
7	Perhubungan Angkatan Darat Kodam (Hubdam) XII/Tanjungpura	Jalan Adi Sucipto No. 53, Bansir Laut, Kecamatan Pontianak Tenggara, Kota Pontianak, Kalimantan Barat.
8	Pengolah Data Dan Informasi Kodam (Infolahtadam) XII/Tanjungpura	Jalan Trans Kalimantan, Sungai Raya, Kapur, Kubu Raya, Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat.
9	Keuangan Kodam (Kudam) XII/Tanjungpura	Jalan Trans Kalimantan, Sungai Raya, Kapur, Kubu Raya, Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat.
10	Kesehatan Kodam (Kesdam) XII/Tanjungpura	Jalan Adi Sucipto No 16, Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya.
11	Ajudan Jenderal Kodam (Ajendam) XII/Tanjungpura	Jalan Adi Sucipto Km. 6, Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya.

12	Badan Pembina Administrasi Veteran dan Cadangan KODAM (Babinminvetcaddam) XII/Tanjungpura	Jalan Gusti Hamzah No. 1, Sungai Bangkong, Kecamatan Pontianak Kota, Kota Pontianak, Kalimantan Barat.
13	Hukum Kodam (Kumdam) XII/Tanjungpura	Jalan Trans Kalimantan, Sungai Raya, Kapur, Kubu Raya, Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat.
14	Topografi Kodam (Topdam) XII/Tanjungpura	Jalan Fatimah No. 9, Pontianak.
15	Pembina Mental Kodam (Bintaldam) XII/Tanjungpura	Makodam XII/Tanjungpura. Jl. Myr. Alianyang, Kubu Raya.
16	Sekretariat Umum Daerah Kodam (Setumdam) XII/Tanjungpura	Makodam XII/Tanjungpura. Jl. Myr. Alianyang, Kubu Raya.
17	Detasemen Intelijen Kodam (Deninteldam) XII/Tanjungpura	Jalan Jendral Urip Sumoharjo, Kelurahan Tengah, Kecamatan Pontianak Kota.
18	Pusat Komando Pengendali Kodam (Puskodaldam) XII/Tanjungpura	Makodam XII/Tanjungpura. Jl. Myr. Alianyang, Kubu Raya.
19	Detasemen Markas (Denmadam) XII/Tanjungpura	Makodam XII/Tanjungpura. Jl. Myr. Alianyang, Kubu Raya.

Sumber: Topdam/XII Tanjungpura, Tahun 2022.

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, menujukkan bahwa terdapat 19 (sembilan belas) satuan pelaksana Kodam XII/Tanjungpura. Salah satu satuan pelaksana di bawah Kodam XII/Tanjungpura adalah Topdam XII/Tanjungpura.

Topdam XII/Tanjungpura adalah Badan Pelaksana Kodam yang berkedudukan langsung di bawah Pangdam. Tugas pokok Topdam XII/Tanjungpura adalah menyelenggarakan penyediaan dan penyajian informasi Geografi/Medan Wilayah Kodam dalam bentuk Pembaharuan (Revisi) Peta Topografi, data dan analisa medan, serta pembuatan produk topografi lainnya dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok Kodam. Peran dari Topdam XII/Tanjungpura sebagai satuan badan pelaksana Kodam yang berkaitan dengan batas Negara RI-Malaysia adalah sebagai Tim Investigasi Kodam apabila ada pelanggaran yang menyangkut batas negara. Misalnya bila ada pilar/patok batas hilang atau bergeser atau ada kegiatan lain yang berkaitan dengan batas negara.

Topdam XII/Tanjungpura mempunyai jumlah personel sebanyak 38 orang prajurit dan 3 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Adapun jumlah prajurit dan PNS berdasarkan bagian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2

Topografi Kodam (Topdam XII/Tanjungpura)

Jumlah Prajurit dan PNS

Tahun 2022

No	Bagian	Prajurit		PNS	
		Jumlah (Orang)	%	Jumlah (Orang)	%
1	Kepala Topografi Kodam (Katopdam)	1	2,63	-	-
2	Wakil Kepala Topografi Kodam (Wakatopdam)	1	2,63	-	-
3	Kepala Seksi Perencanaan	1	2,63	-	-

	dan Pengendalian (Kasirendal)				
4	Kepala Seksi Revisi Informasi Topografi (Kasirevinfotop).	1	2,63	-	-
5	Kepala Seksi Produk Informasi Topografi (Kasiprodinfotop).	1	2,63	-	-
6	Kepala Seksi Pembinaan Materiil Topografi (Kasimattop)	1	2,63	-	-
7	Kepala Tata Usaha dan Urusan Dalam (Katuud).	1	2,63	-	-
8	Staf Seksi Perencanaan dan Pengendalian	3	7,89	-	-
9	Staf Seksi Revisi Informasi Topografi	5	13,16	-	-
10	Staf Seksi Produk Informasi Topografi	4	10,53	-	-
11	Staf Seksi Pembinaan Materiil Topografi	6	15,79	-	-
12	Staf Tata Usaha dan Urusan Dalam	12	34,21	3	100,00
Jumlah		38	100,00	3	100,00
Total Prajurit dan PNS		41 orang			

Sumber: Topdam XII/Tanjungpura, Tahun 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah prajurit paling banyak bekerja pada Bagian Staf Tata Usaha dan Urusan Dalam sebesar 34,21% dan paling sedikit Bagian Staf Seksi Perencanaan dan Pengendalian sebesar 7,89%, sedangkan seluruh PNS bekerja pada Bagian Staf Tata Usaha dan

Urusan Dalam ebesar 100,00%. Topdam XII/Tanjungpura mempunyai prajurit sebanyak 38 orang.

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang tinggi mengandung terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi. Sebagai salah satu indikator kinerja pegawai Topdam XII/Tanjungpura dapat dilihat dari nilai prestasi kerja pada Tabel 1.3:

Tabel 1.3
Topografi Kodam (Topdam XII/Tanjungpura)
Rata-rata Prestasi Kerja Prajurit
Tahun 2019-2021

No.	Tahun	Prestasi Kerja	Keterangan
1	2019	82,00	-
2	2020	82,01	0,01
3	2021	81,94	(0,09)

Sumber: Topdam XII/Tanjungpura, Tahun 2022.

Dari Tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat peningkatan nilai pretasi kerja sebesar 0,01% pada Tahun 2020 dan mengalami penurunan sebesar 0,09% pada Tahun 2021. Hal ini disebabkan karena dimensi kinerja yang masih ada di bawah rata-rata adalah dimensi tanggung jawab dan kerja sama. Dimensi tanggung jawab yaitu masih ada prajurit yang tidak cepat dan tepat dalam mengambil tindakan atau keputusan pekerjaanya. Dimensi kedua yaitu kerja sama di mana masih ada pegawai yang kurang berkomunikasi dan cenderung menyelesaikan tugas secara individu serta tidak terjalin kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kerja sama sangat berpengaruh baik bagi hasil yang akan di capai selain itu dapat memudahkan prajurit dalam proses pengambilan keputusan.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS sebagai berikut:

Tabel 1.4

Standar Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Pegawai

No.	Nilai	Keterangan
1	91 ke atas	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang
5	50 ke bawah	Buruk

Sumber: Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Tingkat absensi prajurit yang melakukan presensi dengan sidik jari pada Topdam XII/Tanjungpura, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.5

Topografi Kodam (Topdam XII/Tanjungpura)

Tingkat Absensi Prajurit

Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah Prajurit	Hari Kerja	HK x JP	Keterangan			Jlh	Tingkat Absensi (%)
				Izin	Sakit	Tanpa Keterangan		
2019	39	298	11.622	51	41	2	94	0,81
2020	38	297	11.286	39	79	3	121	1,07
2021	38	296	11.248	74	55	4	133	1,18

Sumber: Topdam XII/Tanjungpura, Tahun 2022.

Tabel 1.5 di atas, menunjukkan peningkatan ketidakhadiran prajurit Topdam XII/Tanjungpura di mana tingkat absensi prajurit Tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 24,30% dan Tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 9,32%. Menurut hasil wawancara dengan M. Nasir

Uwen selaku Katuud Topdam XII/Tanjungpura diketahui bahwa ketidakhadiran prajurit karena izin ada urusan yang tidak bisa ditinggalkan seperti mengurus anak yang sedang kuliah di luar kota, ada yang karena sakit dan ada yang tanpa keterangan, namun tidak diberikan Surat Peringatan (SP). Tingkat Absensi dihitung dengan rumus:

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah Hari Kerja Absen Per Bulan}}{\text{Jumlah Hari Kerja Per Bulan}} \text{x} 100\%$$

Sumber: Hasibuan (2015, 51)

Menurut Priansa (2017, 234) "pegawai yang menyukai pekerjaannya akan lebih bersemangat untuk datang ke tempat kerjanya dan melakukan pekerjaannya". Prajurit adalah aset berharga yang dimiliki militer. Tanpa prajurit yang dimiliki militer tidak dapat diolah dengan maksimal. Mempertahankan dan mengembangkan prajurit merupakan tugas wajib pemerintahan, dengan cara memberikan perhatian lebih kepada prajurit. Upaya meningkatkan kinerja prajurit, pimpinan melakukan gaya kepemimpinan otoriter.

Kepemimpinan juga sebagai salah satu bentuk meningkatkan kinerja prajurit, seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

Peran seorang pimpinan merupakan hal penting untuk menyikapi masalah tersebut. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh untuk memecahkan masalah kinerja pegawai. Peran kepemimpinan atasan dalam memberikan kontribusi pada pegawai untuk pencapaian kinerja yang optimal dilakukan melalui lima cara, yaitu: 1)

pemimpin mengklarifikasi apa yang diharapkan dari pegawainya, secara khusus tujuan dan sasaran dari kinerja mereka, 2) pemimpin menjelaskan bagaimana memenuhi harapan tersebut, 3) pemimpin mengemukakan criteria dalam melakukan evaluasi dari kinerja secara efektif, 4) pemimpin memberikan umpan balik ketika pegawai telah mencapai sasaran, dan 5) pemimpin mengalokasikan imbalan berdasarkan hasil yang telah mereka capai.

Gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter merupakan kepemimpinan yang ditandai dengan kontrol individu atas semua keputusan dan sedikit masukan dari anggota kelompok. Pemimpin otoriter biasanya membuat pilihan berdasarkan ide-ide dan penilaian sendiri dan jarang menerima saran dari kelompok.

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa jika prajurit melakukan kesalahan pimpinan sering menunjukkan perilaku yang tidak baik saat menegur prajurit yang melakukan kesalahan dalam pekerjaan, setiap keputusan diambil alih oleh pemimpin tanpa melibatkan prajurit, lingkungan kerja yang kurang kondusif, penerapan disiplin yang sangat ketat seperti misalnya jam operasional kantor pukul 08:00 WIB namun prajurit harus datang satu jam sebelum masuk kantor yaitu pukul 07:00 WIB, apabila datang lewat jam 07:00 WIB dianggap sudah telat, tidak mau menerima kritik atau saran dari prajurit, pemimpin hanya berorientasi pada hasil kerja dari target yang dibebankan.

M. Nasir Uwen selaku Katuud ((Kepala Tata Usaha Dan Urusan Dalam) Topdam XII/Tanjungpura mengatakan setiap keputusan diambil alih oleh pemimpin tanpa melibatkan prajurit, penerapan disiplin yang sangat ketat seperti misalnya jam operasional kantor pukul 08:00 WIB namun prajurit harus datang satu jam sebelum masuk kantor yaitu pukul 07:00 WIB, apabila datang lewat jam 07:00 WIB dianggap sudah telat, pemimpin hanya berorientasi pada hasil kerja dari target yang dibebankan, karyawan merasa diperlakukan sebagai alat untuk mencapau tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan otoriter dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi prajurit karena tekanan dari pemimpin dan tidak adanya kebebasan berpendapat. Ketidak nyamanan yang dirasakan prajurit dapat menimbulkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia ditandai dengan pelaksanaan tugas yang baik oleh setiap prajuritnya. Pelaksanaan tugas yang baik oleh prajurit dimulai dengan proses penempatan prajurit secara tepat. Penempatan prajurit adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang prajurit cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan (Mathis and Jackson, 2016).

Beberapa penelitian seperti Arzi dan Farahbod (2014) dan Maqsood (2013) menyebutkan gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nurlia (2017) dan Permata (2017) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan penelitian Jhon (2013) bahwa gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja prajurit adalah penempatan kerja. Kesesuaian penempatan kerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam perusahaan, sehingga apabila diabaikan akibatnya akan merugikan perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan karena dapat berakibat rendahnya kemampuan dan kemauan prajurit untuk menyelesaikan tugas

Proses penempatan yang tepat tidak cukup untuk menunjang kinerja prajurit, melainkan membutuhkan pengalaman untuk menunjang pekerjaan tersebut. Prajurit yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran d imana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari prajurit.

Penempatan kerja prajurit yang salah atau tidak sesuai dengan kempampuan yang dimiliki prajurit dapat membuat prajurit tersebut tidak maksimal bekerja dan bekerja tidak efisien dan efektif. Rivai (2019)

menyebutkan penempatan prajurit dalam organisasi harus memiliki kesesuaian. Husain (2018) dan Aldy (2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut dengan penulisan karya akhir yang berjudul: Pengaruh Kepemimpinan Otoriter dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Prajurit Topdam XII/Tanjungpura.

1.2. Rumusan Masalah

1.2.1. Pernyataan Masalah

Hasil penelitian tentang kepemimpinan otoriter dan penempatan kerja berkaitan dengan kinerja, semakin baik kesatuan memperhatikan kebutuhan prajurit, maka kinerja prajurit akan semakin meningkat. Kinerja prajurit masih belum optimal seperti target kerja belum tercapai dan penyelesaian pekerjaan belum tepat waktu. Hal ini diindikasi dari gaya kepemimpinan otoriter yang diterapkan sehingga menimbulkan ketidaknyamanan bagi prajurit karena tekanan dari pemimpin dan tidak adanya kebebasan berpendapat. Penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan prajurit akan mempermudah dalam menjalankan pekerjaannya. Setiap keputusan diambil alih oleh pemimpin tanpa melibatkan prajurit, penerapan disiplin yang sangat ketat mengaharuskan datang satu jam sebelum masuk kantor, pemimpin hanya berorientasi pada hasil kerja dari target yang dibebankan, prajurit merasa diperlakukan sebagai alat untuk mencapau tujuan organisasi.

1.2.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh kepemimpinan otoriter dan penempatan kerja terhadap kinerja prajurit Topdam XII/Tanjungpura? Sedangkan permasalah secara khusus sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap kinerja Prajurit Topdam XII/Tanjungpura?

2. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja Prajurit Topdam XII/Tanjungpura?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan otoriter dan penempatan kerja terhadap kinerja prajurit Topdam XII/Tanjungpura. Sedangkan secara khusus penelitian ini adalah:

c. Untuk menganalisis dan menguji kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap kinerja Prajurit Topdam XII/Tanjungpura.
d. Untuk menganalisis dan menguji penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja Prajurit Topdam XII/Tanjungpura.

1.4. Kotribusi Penelitian

1.4.1. Kontribusi Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan atau referensi, khususnya bagi pihak-pihak yang mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan kepemimpinan, penempatan kerja, dan kinerja, sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat menjadi lebih baik.

1.4.2. Kontribusi Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman peneliti berkenaan dengan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan yang dikaitkan dengan permasalahan yang diteliti.

2. Topdam XII/Tanjungpura

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak manajemen Topdam XII/Tanjungpura dalam melakukan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja.

3. Almamater

Penulis mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat membantu para peneliti yang tertarik akan masalah yang sama pada masa yang akan datang.

1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian

Objek penelitian ini adalah Topdam XII/Tanjungpura. Topdam XII/Tanjungpura adalah badan pelaksana Kodam XII/Tanjungpura yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan penyediaan dan penyajian informasi Geografi/Medan wilayah Kodam XII/Tanjungpura dalam bentuk pembaruan (Revisi) Peta Topografi, data dan analisa medan serta pembuatan produk Topografi lainnya dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok Kodam XII/Tanjungpura.

Topografi Daerah Militer XII/Tanjungpura berada dalam lingkungan Staf Operasi Kodam XII/Tanjungpura yang dalam fungsinya mendukung peta-peta Topografi dan asistensi teknis Topografi di lingkungan Kodam XII/Tanjungpura yang meliputi wilayah Kalimantan Barat dan Kalimantan Tengah.

Fungsi utama dari Topdam XII/Tanjungpura:

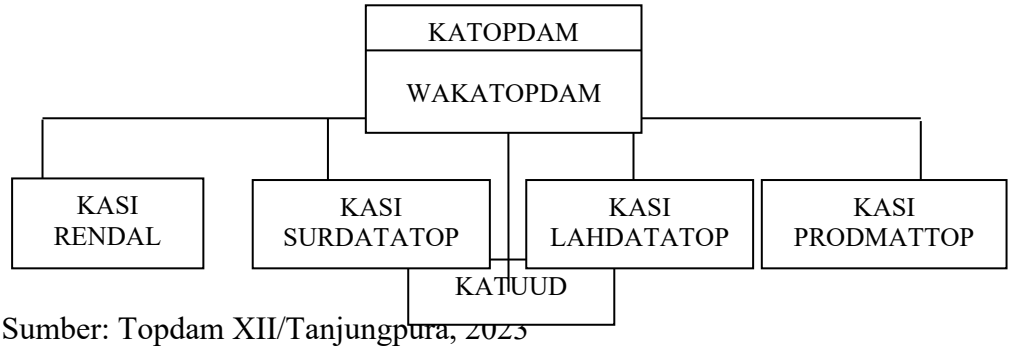
1. Survey data Topografi merupakan kegiatan yang berkenaan dengan pengumpulan data spasial dan non spasial untuk pelaksanaan revisi peta, pembuatan peta daerah latihan dagi satuan jajaran Kodam XII/Tanjungpura yang membutuhkan serta survey data geografi medan di wilayah Kodam XII/Tanjungpura.
2. Pengolahan data Topografi merupakan kegiatan yang menyelenggarakan pengolahan data spasial dan non spasial untuk pembuatan produk informasi Topografi dalam bentuk Peta Tematik, Laporan Geografi Medan, Peta Foto Udara, Peta Citra Satelit, Peta Tiga Dimensi, Model Medan dan Gazetter wilayah Kodam XII/Tanjungpura.
3. Bantuan Topografi merupakan kegiatan yang berkenaan dengan pemberian bantuan yang berkaitan dengan bidang Kartografi kepada satuan jajaran Kodam XII/Tanjungpura dan Instansi lainnya, dalam kegiatan pendidikan dan latihan, penegasan Batas Wilayah (Negara, Provinsi, Kabupaten, Kecamatan dan Desa), dan asistensi teknis Topografi serta dalam rangka Operasi Militer Perang (OMP) dan Operasi Militer Selain Perang (OMSP).

4. Produksi dan Materiil topografi yaitu meliputi kegiatan penerimaan, penyimpanan, pemeliharaan peta Topografi, alat Topografi produk informasi Topografi, pendistribusian, pengadministrasian peta Topografi, alat Topografi, alat GPS Navigasi serta melaksanakan inventarisasi tugu titik kontrol kerangka dasar pemetaan di wilayah Kodam XII/Tanjungpura.

Struktur organisasi Topdam XII/Tanjungpura sebagai berikut:

Gambar 1.1

Struktur Organisasi Topdam XII/Tanjungpura



Sumber: Topdam XII/Tanjungpura, 2023

Struktur organisasi Topdam XII/Tanjungpura dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepala Topografi Daerah Militer (Katopdam)

   Katopdam dijabat oleh seorang Pamen Angkatan Darat berpangkat Kolonel Ctp, dengan tugas kewajiban sebagai berikut:

   a. Sebagai Pimpinan Topdam.
      1) Memimpin, mengendalikan, dan mengawasi semua kegiatan yang diarahkan untuk melaksanakan tugas pokok.
      2) Memelihara dan meningkatkan kelancaran perawatan personel, materiil, serta administrasi logistik.
      3) Memelihara dan meningkatkan penegakan hukum, disiplin, dan tata tertib di lingkungan Topdam.
      4) Memelihara dan meningkatkan kesejahteraan, kemampuan kerja, serta pengembangan personel dalam rangka operasional satuan.

5) Memelihara sejarah satuan dan tradisi korps Topografi di wilayah Kodam.
6) Meningkatkan daya guna, hasil guna, dan keserasian kerja di lingkungan Topdam
7) Memantau dan membina personel Topdam yang bertugas di luar Topdam, baik yang masih aktif maupun sudah purna tugas.

b. Sebagai Staf Khusus Pangdam.
1) Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada Pangdam mengenai hal-hal yang berkaitan dengan bidang tugasnya.
2) Melaksanakan bimbingan fungsi teknis topografi kepada personel dan satuan pengguna jajaran Kodam; dan
3) Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan fungsi topografi di satuan pengguna jajaran Kodam.

c. Sebagai Pembina Materiil Daerah.
1) Merumuskan kebijakan pembekalan peta topografi dan alat GPS navigasi sesuai dengan peraturan yang berlaku;
2) Menjamin agar persediaan peta topografi dan alat GPS navigasi senantiasa mencukupi kebutuhan;
3) Mengeluarkan perintah penerimaan dan pengeluaran peta topografi dan alat GPS navigasi kepada Kasi Prodmattop serta menjamin tertib administrasi; dan
4) Melakukan tindakan teknis terhadap peta topografi dan alat GPS navigasi yang berada di wilayah Kodam, sebagai tanggung jawab pelaksanaan lapangan kekuasaan teknis.

Katopdam dalam melaksanakan tugas kewajibannya bertanggung jawab kepada Pangdam, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dikoordinasikan oleh Kasdam.

2. Wakil Kepala Topografi Daerah Militer (Wakatopdam)

Wakatopdam dijabat oleh seorang Pamen Angkatan Darat berpangkat Letnan Kolonel Ctp, dengan tugas kewajiban sebagai berikut:

a. Memimpin, mengatur, mengoordinasikan, dan mengawasi segala kegiatan dari eselon pembantu pimpinan dan eselon pelayanan di lingkungan Topdam.
b. Merumuskan, menjabarkan, dan memberikan petunjuk/ pengarahan dari setiap kebijaksanaan Katopdam kepada eselon pembantu pimpinan dan eselon pelayanan.
c. Mengawasi pelaksanaan tugas dan mengadakan penilaian secara periodik mengenai tingkat kemampuan untuk dijadikan bahan pembinaan personel.
d. Mengoordinasikan pembuatan laporan dari eselon pembantu pimpinan dan eselon pelayanan sebagai bahan laporan kepada Pangdam.
e. Mengusahakan terjamin dan terpeliharanya koordinasi antara eselon pembantu pimpinan dan eselon pelayanan.
f. Menyampaikan pertimbangan dan saran kepada Katopdam mengenai hal-hal yang berkaitan dengan bidang tugasnya.
g. Melaksanakan tugas khusus yang diberikan oleh Katopdam
h. Mewakili Katopdam apabila berhalangan menjalankan tugas.

Wakatopdam dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya bertanggung jawab kepada Katopdam.

3. Kepala Seksi Perencanaan dan Pengendalian (Kasirendal)

Kasirendal dijabat oleh seorang Pamen Angkatan Darat berpangkat Mayor Ctp, merupakan pembantu Katopdam yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan di bidang perencanaan dan pengendalian program dan anggaran.

4. Kepala Seksi Survey Data Topografi (Kasisurdatatop)

Kasisurdatatop dijabat oleh seorang Pamen Angkatan Darat berpangkat Mayor Ctp, merupakan pembantuKatopdam yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan di bidang pembuatan, revisi peta dan data topografi.

5. Kepala Seksi Pengolahan Data Topografi (Kasilahdatatop)

Kasilahdatatop dijabat oleh seorang Pamen Angkatan Darat berpangkat Mayor Ctp, merupakan pembantu Katopdam yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan di bidang pembuatan produk informasi topografi.

6. Kepala Seksi Produk dan Materiil Topografi (Kasiprodmattop)

   Kasiprodmattop dijabat oleh seorang Pamen Angkatan Darat berpangkat Mayor Ctp, merupakan pembantu Katopdam yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan di bidang pembinaan produk dan materiil topografi.

7. Kepala Tata Usaha dan Urusan Dalam (Katuud)

   Katuud dijabat oleh seorang Pama Angkatan Darat berpangkat Kapten Ctp, merupakan unsur pelayanan yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan dibidang tata usaha dan urusan dalam.