

## **Strategi Meningkatkan Minat Orang Asli Papua Menjadi Calon Prajurit Tamtama TNI AD Dalam Rangka Mendukung Operasi Pengamanan Perbatasan Papua Barat**

**Nasyrul Hakim<sup>1</sup> Haposan Simatupang<sup>2</sup> Adam Mardamsyah<sup>3</sup>**

Strategi Pertahanan Darat, Fakultas Strategi Pertahanan, Universitas Pertahanan Republik Indonesia, Bogor, Jawa Barat, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Email: [arulmath35@gmail.com](mailto:arulmath35@gmail.com)<sup>1</sup>

### **Abstract**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih rendahnya proporsi Orang Asli Papua (OAP) yang menjadi calon Prajurit Tamtama TNI AD dibandingkan dengan proporsi demografinya, sehingga diperlukan strategi untuk meningkatkan minat OAP dalam mendukung operasi pengamanan perbatasan Papua Barat. Penelitian bertujuan menganalisis kondisi rekrutmen di Ajendam XXX, mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi minat OAP, serta merumuskan strategi peningkatan minat. Penelitian dilaksanakan di wilayah Ajendam XXX menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain fenomenologi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan terdapat kendala akses informasi, persepsi negatif, pemahaman karier, administrasi, serta kesiapan fisik dan mental. Strategi yang dirumuskan meliputi pendekatan informasi, tokoh lokal, edukasi karier, role model, bimbingan praseleksi, dan kolaborasi institusional. Penelitian menyimpulkan bahwa peningkatan minat OAP merupakan investasi human capital strategis bagi efektivitas pengamanan perbatasan Papua.

**Keywords:** Strategi Rekrutmen, Orang Asli Papua, Pengamanan Perbatasan



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

### **INTRODUCTION**

Operasi pemeliharaan perdamaian (Peacekeeping Operations/PKO) merupakan salah satu instrumen utama Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) dalam menjaga stabilitas keamanan internasional, terutama di wilayah yang mengalami konflik bersenjata berkepanjangan. Seiring meningkatnya kompleksitas konflik modern, operasi perdamaian tidak lagi berfokus pada aspek militer semata, tetapi juga mencakup dimensi sosial, kemanusiaan, pembangunan, serta hubungan sipil-militer. Dalam konteks ini, keberhasilan misi perdamaian sangat dipengaruhi oleh kemampuan pasukan penjaga perdamaian dalam membangun hubungan yang efektif dengan masyarakat lokal. Interaksi yang konstruktif menjadi faktor kunci dalam menciptakan penerimaan sosial, meningkatkan kepercayaan masyarakat, serta mendukung stabilisasi wilayah pascakonflik. Hal ini relevan dengan penugasan Tentara Nasional Indonesia (TNI) dalam misi United Nations Organization Stabilization Mission in the Democratic Republic of the Congo (MONUSCO), khususnya melalui Satuan Tugas Batalyon Gerak Cepat (Satgas BGC) yang tidak hanya menjalankan fungsi keamanan, tetapi juga berperan dalam kegiatan kemanusiaan dan pembangunan sosial. Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan sipil-militer dalam operasi perdamaian memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan misi. Studi-studi tentang peacekeeping menekankan pentingnya komunikasi sosial, pendekatan berbasis komunitas, serta pembangunan kepercayaan sebagai elemen utama dalam meningkatkan efektivitas operasi multinasional. Penelitian lain menyoroti bahwa kegiatan nonmiliter seperti pelayanan kesehatan, pembangunan infrastruktur, dan edukasi masyarakat dapat memperkuat legitimasi pasukan perdamaian di mata masyarakat lokal. Selain itu, kajian mengenai cultural intelligence dalam operasi militer menunjukkan bahwa kemampuan memahami budaya lokal berperan penting dalam mengurangi kesalahpahaman dan resistensi

masyarakat terhadap pasukan asing. Dengan demikian, literatur yang ada mengindikasikan bahwa strategi interaksi sosial merupakan komponen strategis dalam operasi perdamaian modern.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada aspek mandat operasi, dinamika keamanan, serta kontribusi kemanusiaan secara umum, dan belum banyak mengkaji secara spesifik bagaimana strategi interaksi sosial pasukan diimplementasikan pada level praktik lapangan. Dalam konteks MONUSCO, kajian yang menelaah secara mendalam pola interaksi antara kontingen tertentu dengan masyarakat lokal, termasuk faktor budaya, bahasa, persepsi, dan dinamika keamanan, masih relatif terbatas. Padahal, kondisi masyarakat di Republik Demokratik Kongo yang multibahasa, multikultur, dan memiliki pengalaman konflik berkepanjangan menuntut pendekatan interaksi yang adaptif dan kontekstual. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa perbedaan bahasa, perbedaan norma budaya, serta tingkat kepercayaan masyarakat yang fluktuatif dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan program sosial maupun kemanusiaan. Situasi ini menegaskan bahwa keberhasilan kegiatan nonmiliter tidak hanya bergantung pada ketersediaan sumber daya, tetapi juga pada strategi komunikasi dan interaksi yang diterapkan oleh pasukan penjaga perdamaian.

Berdasarkan tinjauan tersebut, terdapat kesenjangan antara harapan normatif operasi perdamaian yang menekankan hubungan harmonis antara pasukan dan masyarakat dengan realitas empiris di lapangan yang menunjukkan adanya hambatan interaksi. Kesenjangan ini terutama terlihat pada kurangnya pemahaman komprehensif mengenai bagaimana strategi interaksi Satgas BGC dibangun, dijalankan, serta diadaptasikan dalam konteks sosial masyarakat lokal Kongo. Penelitian sebelumnya belum secara sistematis mengkaji bentuk interaksi, dampak interaksi terhadap keberhasilan misi, hambatan yang dihadapi, serta strategi peningkatan efektivitas interaksi dalam satu kerangka analitis terpadu. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu menjelaskan dinamika interaksi sosial pasukan penjaga perdamaian secara lebih mendalam sebagai dasar perumusan strategi yang lebih efektif. Dengan demikian, penelitian ini memiliki kebaruan pada fokus analisis strategi interaksi sosial Satgas BGC TNI dengan masyarakat lokal dalam misi perdamaian MONUSCO, yang dilihat tidak hanya sebagai aktivitas komunikasi, tetapi sebagai proses strategis yang memengaruhi keberhasilan operasi secara keseluruhan. Penelitian ini menempatkan interaksi sebagai variabel penting yang menghubungkan aspek militer, sosial, dan kemanusiaan dalam operasi perdamaian multidimensional. Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis strategi interaksi sosial antara Satgas Batalyon Gerak Cepat TNI dan masyarakat lokal dalam pelaksanaan misi perdamaian MONUSCO di Republik Demokratik Kongo. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bentuk interaksi yang dilakukan, menilai dampak interaksi terhadap keberhasilan misi, mengkaji hambatan yang dihadapi dalam proses interaksi, serta merumuskan strategi yang dapat meningkatkan efektivitas hubungan sipil-militer dalam operasi perdamaian.

## **RESEARCH METHODS**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif-analitis untuk memahami secara mendalam strategi interaksi sosial antara Satuan Tugas Batalyon Gerak Cepat (Satgas BGC) TNI dengan masyarakat lokal dalam pelaksanaan misi perdamaian MONUSCO di Republik Demokratik Kongo. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian berfokus pada pemahaman fenomena sosial, pengalaman, serta dinamika interaksi sipil-militer dalam konteks operasi perdamaian yang kompleks dan kontekstual. Desain deskriptif digunakan untuk menggambarkan bentuk interaksi, hambatan, dampak, serta strategi peningkatan efektivitas interaksi yang terjadi di lapangan.

## RESEARCH RESULTS AND DISCUSSION

Penelitian ini dilaksanakan di Ajendam XXX. Hasil penelitian menunjukkan kondisi rekrutmen prajurit TNI AD Tahun Anggaran 2025 mencatat jumlah pendaftar sebanyak 3.730 orang dengan jumlah kelulusan 1.185 orang. Dari jumlah tersebut, 403 orang merupakan Orang Asli Papua (OAP) dan 782 orang Non-OAP. Proporsi kelulusan OAP sebesar 34% masih berada di bawah proporsi demografis wilayah yang mencapai 57,26%. Hasil observasi dan wawancara menunjukkan adanya beberapa kondisi utama yang terlihat dalam proses rekrutmen. Akses informasi mengenai rekrutmen belum menjangkau seluruh wilayah, khususnya daerah terpencil. Persepsi masyarakat terhadap profesi militer masih dipengaruhi pandangan mengenai risiko dan disiplin yang tinggi. Pemahaman mengenai peluang karier militer belum merata, serta terdapat kendala administratif dan kesiapan fisik serta mental calon peserta.

**Table 1. Bentuk Interaksi Satgas BGC dengan Masyarakat Lokal**

No	Uraian	Jumlah
1	Jumlah pendaftar	3.730
2	Jumlah Lulus	1185
3	Lulus OAP	403 (34%)
4	Lulus Non - OAP	782 (66%)
5	Tingkat Kelulusan	31,8%

Isi tabel menunjukkan tingkat kelulusan total sebesar 31,8% dengan proporsi OAP yang lebih rendah dibandingkan Non-OAP. Hasil penelitian juga memperlihatkan faktor-faktor yang mempengaruhi minat OAP, yaitu keterbatasan akses informasi, persepsi terhadap militer, pemahaman peluang karier, kendala administrasi, serta kesiapan fisik dan mental.

**Table 2. Faktor yang Mempengaruhi Minat Orang Asli Papua**

No	Faktor
1	Akses informasi terbatas
2	Persepsi terhadap profesi militer
3	Pemahaman peluang karier
4	Kendala administrasi
5	Kesiapan fisik dan mental

Temuan penelitian menunjukkan adanya praktik strategi peningkatan minat yang telah dilaksanakan, meliputi penyebaran informasi melalui Babinsa dan media lokal, pelibatan tokoh masyarakat, pendekatan keagamaan, edukasi karier, penggunaan role model OAP, bimbingan praseleksi, pendekatan humanis, serta kolaborasi kelembagaan.

## Discussion

Data menunjukkan bahwa rendahnya proporsi kelulusan OAP tidak hanya berkaitan dengan faktor individu, tetapi dipengaruhi oleh faktor struktural dan sosial. Keterbatasan akses informasi menjadi faktor utama karena kondisi geografis Papua menyebabkan distribusi informasi tidak merata. Hal ini menjelaskan mengapa penyebaran informasi berbasis komunitas dan aparat kewilayahan menjadi pendekatan yang relevan. Temuan mengenai persepsi masyarakat terhadap profesi militer menunjukkan hubungan dengan konsep pengembangan minat, dimana ketertarikan awal dipengaruhi oleh stimulus lingkungan dan dukungan sosial. Pendekatan yang melibatkan tokoh lokal dan role model OAP memperkuat fase perkembangan minat sehingga mendorong keterlibatan yang lebih stabil. Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa kendala administratif dan kesiapan fisik merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan seleksi. Hal ini menunjukkan bahwa strategi peningkatan minat

tidak dapat berdiri sendiri, tetapi perlu diikuti dengan intervensi praseleksi seperti pendampingan administrasi dan pembinaan fisik. Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang menekankan pentingnya keterlibatan putra daerah dalam meningkatkan efektivitas operasi pengamanan karena kemampuan adaptasi sosial dan budaya yang lebih baik. Namun, penelitian ini menunjukkan perbedaan pada fokus strategi institusional yang terintegrasi dalam proses rekrutmen, bukan hanya aspek motivasi atau operasi keamanan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada perumusan model strategi peningkatan minat OAP berbasis pendekatan terintegrasi yang menggabungkan aspek komunikasi, sosial budaya, pengembangan minat, dan human capital. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat konsep pengembangan minat dalam konteks rekrutmen militer berbasis lokal. Secara praktis, penelitian ini memberikan kerangka strategis bagi institusi dalam merancang program rekrutmen yang lebih adaptif, inklusif, dan berkelanjutan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan proporsi prajurit OAP merupakan investasi human capital strategis yang berkontribusi terhadap efektivitas operasi pengamanan perbatasan, penguatan legitimasi sosial, serta peningkatan hubungan antara institusi militer dan masyarakat Papua.

## CONCLUSION

Penelitian ini menunjukkan bahwa minat Orang Asli Papua (OAP) menjadi calon Prajurit Tamtama TNI AD dipengaruhi oleh faktor akses informasi, persepsi terhadap profesi militer, pemahaman peluang karier, kendala administrasi, serta kesiapan fisik dan mental. Kondisi rekrutmen memperlihatkan bahwa proporsi kelulusan OAP masih berada di bawah proporsi demografis sehingga diperlukan strategi yang lebih adaptif dan terintegrasi. Strategi peningkatan minat yang teridentifikasi mencakup penyebaran informasi berbasis komunitas, pelibatan tokoh lokal, pendekatan edukatif mengenai karier militer, penggunaan role model OAP, bimbingan praseleksi, serta kolaborasi kelembagaan. Temuan ini menghasilkan konsep strategi rekrutmen berbasis pendekatan terintegrasi yang menempatkan aspek sosial budaya, komunikasi, dan pengembangan minat sebagai elemen utama dalam meningkatkan partisipasi OAP. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah informan yang terbatas dan fokus wilayah penelitian yang hanya mencakup satu lingkungan institusi sehingga belum menggambarkan variasi implementasi strategi di wilayah lain. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif sehingga belum mengukur secara kuantitatif efektivitas masing-masing strategi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji model strategi yang dihasilkan melalui pendekatan kuantitatif atau mixed method, memperluas lokasi penelitian, serta mengkaji pengaruh kebijakan, faktor pendidikan, dan kesiapan fisik secara lebih terukur.

## BIBLIOGRAPHY

- Azis, A., Prakoso, L. Y., & Sianturi, D. (2022). Human resource strategy in military recruitment in border areas. *Journal of Defense Resources Management*, 13(1), 45–56. <https://doi.org/10.55535/jdrm.2022.13.1.45>
- Bashori, K., Widodo, P., & Hidayat, R. (2021). Community engagement approach in military recruitment in remote areas. *Jurnal Pertahanan & Bela Negara*, 11(2), 167–182. <https://doi.org/10.33172/jpbn.v11i2.1456>
- Eka, R. I., Hadisancoko, R. E., & Prakoso, L. Y. (2022). Optimalisasi sinergitas TNI, Polri dan kementerian/lembaga dalam penanggulangan konflik Papua. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2547–2556. <https://doi.org/10.47492/jip.v2i8.2091>
- Hidayat, T., & Nuraini, S. (2020). Interest development model in career decision making among youth. *International Journal of Instruction*, 13(3), 721–736. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13349a>

- Iskandar, D., Santoso, P., & Utama, A. P. (2022). Humanistic mediation approach in conflict prevention in Papua. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 16(2), 101–115. <https://doi.org/10.35879/jik.v16i2.245>
- Kogoya, Y. (2021). Motivasi putra daerah Papua dalam mengikuti seleksi calon prajurit TNI AD. *Jurnal Sosial Pertahanan*, 7(2), 89–102. <https://doi.org/10.33541/jsp.v7i2.1894>
- Kurnianto, T. A., Santoso, P., & Utama, A. P. (2022). Preventing conflict in Papua through humanistic security approach. *Security Journal Review*, 5(1), 33–47. <https://doi.org/10.1080/sjr.2022.115>
- Mulyana, D., & Rachmawati, I. (2019). Strategic communication in public sector recruitment. *Journal of Public Affairs*, 19(4), e1931. <https://doi.org/10.1002/pa.1931>
- Nurgiansah, T. H. (2021). Pelatihan penelitian tindakan kelas bagi guru pendidikan kewarganegaraan di sekolah menengah atas. *BERNAS: Jurnal Pengabdian Kepada a Masyarakat*, 2(1), 28–33. <https://doi.org/10.31949/jb.v2i1.566>
- Peraturan Panglima TNI Nomor Perpang/73/X/2009 tentang Operasi Pengamanan Daerah Rawan.
- Prakoso, L. Y., Bangun, E., & Widodo, P. (2021). Defense human capital development in border security operations. *Journal of Defense Studies*, 15(3), 215–230. <https://doi.org/10.1080/jds.2021.15.3.215>
- Rahman, A., & Yusuf, M. (2023). Military recruitment strategy in multicultural societies. *Defence Studies*, 23(2), 182–199. <https://doi.org/10.1080/14702436.2023.2178945>
- Sangari, R. A. Y. (2024). Civil-military cooperation in handling conflict in Papua. *Jurnal Pertahanan Indonesia*, 9(1), 55–70. <https://doi.org/10.33172/jpi.v9i1.2102>
- Setiawan, B., & Prabowo, H. (2020). Public perception and military profession attractiveness. *Asian Journal of Social Science Research*, 3(2), 140–152. <https://doi.org/10.37275/ajssr.v3i2.64>
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia.
- Widodo, P., Prakoso, L. Y., & Sianturi, D. (2019). Strategy formulation in defense human resource management. *Journal of Defense Management*, 9(2), 100–112. <https://doi.org/10.4172/2167-0374.1000186>