

## PROFESIONALISME KINERJA PRAJURIT TNI ANGKATAN UDARA PADA SATUAN KERJA DEPOHAR 40 BANDUNG

Muchammad Furqon Muchaddats<sup>1</sup>, Dhany Ramadan<sup>2</sup>, Kurniawan<sup>3</sup>, Dikatama.<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>*National Air And Space Power Of Indonesia*

<sup>1,2,3</sup>Muchammadfurqon10@gmail.com;<sup>2</sup>Dhayazkia9@mail.com;

<sup>4</sup>ikeo.santai@gmail.com.

**Abstrak** — Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan meningkatkan profesionalisme kinerja prajurit TNI Angkatan Udara pada satuan kerja di Depohar 40 yang bertugas melaksanakan pemeliharaan tingkat sedang/berat peralatan komunikasi, alat bantu navigasi, komputer, simulator, dan elektronika khusus. Kondisi saat ini profesionalisme prajurit Depohar 40 masih belum dapat terwujud sesuai dengan harapan, sehingga perlu dilakukan penelitian. Penelitian ini mendeskripsikan tentang kondisi kemampuan, keahlian para teknisi, sesuai dengan fasilitas dan sarana pendukung serta integritas dari prajurit di Depohar 40. Dalam mewujudkan profesionalisme prajurit tersebut penelitian ini bermaksud untuk menemukan faktor-faktor apa saja yang dapat berperan dalam meningkatkan profesionalisme prajurit TNI AU korp komunikasi navigasi dalam menjalankan bidang tugasnya di Depohar 40 serta untuk memperoleh dan memilih strategi yang tepat dalam meningkatkan profesionalisme prajurit. Melalui metode kualitatif dan analisis SWOT diperoleh hasil penelitian yang kemudian dirumuskan menjadi satu strategi terpilih yaitu strategi diversifikasi sebagai hasil untuk dapat mewujudkan profesionalisme dari prajurit Depohar 40. Diversifikasi Strategi artinya organisasi Depohar 40 dalam kondisi mantap namun menghadapi sejumlah tantangan yang berat, sehingga diprediksi roda institusi akan menjalani kesulitan dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari bila sekadar berpegang pada strategi sebelumnya. Oleh karenanya Depohar 40 disarankan untuk segera memperbanyak strategi taktisnya, maka untuk selanjutnya strategi akan berfokus dengan menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman yang dihadapi. Dengan harapan bila strategi ini dilaksanakan maka profesionalisme prajurit Depohar 40 dapat segera terwujud.

**Kata Kunci:** profesionalisme, kompetensi, komunikasi navigasi

**Abstract** — *This study aims to determine and improve the professionalism of the performance of Indonesian Air Force soldiers in the work unit at Depohar 40 who are tasked with carrying out medium/heavy maintenance of communication equipment, navigation aids, computers, simulators, and special electronics. The current condition of the professionalism of Depohar 40 soldiers has not been realized according to expectations, so research is needed. This study describes the condition of the ability, expertise of the technicians, in accordance with the facilities and supporting facilities and the integrity of the soldiers at Depohar 40. In realizing the professionalism of these soldiers, this study intends to find what factors can play a role in improving the professionalism of Indonesian Air Force soldiers in the navigation communication corps in carrying out their duties at Depohar 40 and to obtain and choose the right strategy in improving the professionalism of soldiers. Through qualitative methods and SWOT analysis, the research results were obtained which were then formulated into one selected strategy, namely the diversification strategy as a result to be able to realize the professionalism of Depohar 40 soldiers. Diversification Strategy means that the Depohar 40 organization is in a stable condition but faces a number of tough challenges, so it is predicted that the wheels of the institution will have difficulty in carrying out daily activities if*

*they only stick to the previous strategy. Therefore, Depohar 40 is advised to immediately increase its tactical strategies, so that the next strategy will focus on using strength to overcome the threats faced. It is hoped that if this strategy is implemented, the professionalism of Depohar 40 soldiers can be realized immediately.*

**Keywords:** *professionalism, competence, navigation communication*

## 1. PENDAHULUAN

Tentara Nasional Indonesia (TNI) berperan sebagai alat negara di bidang pertahanan. TNI menjalankan tugasnya berdasarkan kebijakan dan keputusan politik negara. Tugas pokok TNI adalah menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selain itu, TNI juga bertugas melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara. TNI sebagai alat pertahanan negara berfungsi sebagai penangkal terhadap setiap bentuk ancaman militer dan ancaman bersenjata dari luar dan dalam negeri terhadap kedaulatan, keutuhan wilayah, dan keselamatan bangsa, sebagai penindak terhadap setiap bentuk ancaman dan juga sebagai pemulih terhadap kondisi keamanan negara yang terganggu akibat kekacauan keamanan, (UU RI No. 34 TNI, 2004). TNI AU merupakan komponen utama alat pertahanan negara di udara yang bertugas untuk melaksanakan tugas TNI matra udara di bidang pertahanan, menegakkan hukum dan menjaga keamanan di wilayah udara yurisdiksi nasional sesuai dengan ketentuan hukum nasional dan hukum internasional yang telah diratifikasi yang memiliki tugas sebagai penjaga kedaulatan negara di udara membutuhkan potensi manusia yang dapat diandalkan. TNI AU dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh beberapa Komando Utama (Kotama) fungsional, salah satunya adalah Komando Pemeliharaan Materiil Angkatan Udara

(Koharmatau), menyiapkan dan melaksanakan pemeliharaan Alat Utama Sistem Senjata (Alutsista) TNI AU untuk mendukung kegiatan operasi dan latihan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Koharmatau memiliki Depo-Depo pemeliharaan sebagai satuan pelaksana yaitu Depohar 10, Depohar 20, Depohar 30, Depohar 40, Depohar 50, Depohar 60, dan Depohar 70 (Perkasau no 123, 2010). Depohar 40 sebagai satuan pelaksana Koharmatau yang berkedudukan langsung di bawah Komandan Koharmatau bertugas melaksanakan pemeliharaan tingkat sedang/berat peralatan komunikasi, alat bantu navigasi, komputer, simulator, dan elektro nika khusus (Perkasau No 18 , 2019). Peralatan komunikasi dan alat bantu navigasi yang dipelihara dan diperbaiki di Depohar 40 tergolong alutsista yang spesifik, bahkan semua peralatan Komalbanav yang tergelar di satuan jajaran TNI AU di seluruh Indonesia bila mengalami kerusakan yang berat akan dibawa ke Depohar 40 yang berkedudukan di Pangkalan TNI AU Sulaeman, Bandung, Jawa Barat. Dari riset tesis ini didapati bahwa kendala dari pekerjaan yang saat ini sedang berlangsung dikarenakan oleh kemampuan kerja personel militer yang masih minim, *leadership*, orientasi tujuan prajurit serta fasilitas pendukung tugas yang belum memadai. Yang terakhir tulisan (Yuanto,2019) yang mengevaluasi seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan TNI terhadap situasi yang kompleks dalam melaksanakan tugasnya. Dalam kepemimpinan partisipatif, pemimpin harus bekerja sama dengan bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan organisasi dimana hasil akhir dari riset ini yaitu adanya efek yang besar dan banyak antara gaya

kepemimpinan dengan profesionalisme prajurit. Kemudian tulisan (Wayan, 2015) yang menyebutkan bahwa adanya pembelajaran personel yang mengaudit mampu mengoptimalkan kompetensi pengaudit guna melaksanakan tugas rutin dalam proses pemeriksaan.

## 2. LANDASAN TEORI

**2.1. Teori Profesionalisme.** Karakter dari sebuah profesi atau ciri individu yang profesional terletak pada mutu, kualitas, dan tindak tanduknya, seperti yang terdapat dalam kamus kata-kata serapan dalam bahasa Indonesia (Badudu, 2003). Kata profesional sendiri dapat diartikan kemahiran dan kecakapan karena pembelajaran dan *training* yang dimiliki oleh seseorang kemudian orang tersebut memperoleh bayaran karena keahliannya itu. Profesionalisme menurut Longman (Hasanah, 2019) juga dapat diartikan sebagai tindak tanduk, kecakapan atau kualitas dari seseorang yang profesional. Sementara ada pula yang mengartikan profesional adalah kemampuan yang spesifik yang dimiliki oleh individu-individu yang menduduki lapangan kerja tertentu (Pamudji, Aslim, 2018).

**2.2. Teori Kualitas,** bahwa fungsi berkurang kualitas akan terjadi bila target mengalami penyimpangan atau dikenal dengan istilah *loss to society* (Taguchi, 1987). Bila kita perhatikan kepuasan yang tinggi akan dihasilkan oleh tingkat layanan yang tinggi pula. Seluruh pemakai berharap agar produk atau jasa harus dapat memenuhi keinginannya, maka baru dapat dikatakan sebagai produk yang berkualitas (Joseph M. Juran, Bellina, 2017). Barang dan jasa dalam wujud serta cirinya untuk pemenuhan kebutuhan dan rasa aman bagi para penggunanya merupakan salah satu pengertian dari kualitas menurut DIN ISO 8402 (Puspitasari, 2016). Bila sebuah barang atau pekerjaan melengkap atau sama dengan ketentuan (*conformance of requirement*) juga dapat di

katakan sebagai pengertian dari kualitas menurut Crosby (Ciptani, 1999) sehingga suatu kreasi atau pelayanan dapat menjadi tidak bermutu bila meleset dari ketentuan walau hanya sedikit saja. Level keutuhan dari performa sesuatu yang sedang disukai atau diminati merupakan pengertian dari mutu, disampaikan oleh *Winston Dictionary* 8420 (Suhartono, 2020). kualitas sumber daya manusia yang telah hadir bisa menjadi patokan sebuah kualitas kerja yang menjadi parameternya, (Matutina, Widy, 2020) sebagai berikut: **pertama** adalah pengetahuan (*knowledge*) yang berarti kemampuan personel lebih mengarah pada kecerdasan dan kemampuan penalaran serta kompetensi ilmu yang lebih banyak dari para karyawannya. **kedua** adalah kemampuan/kemahiran teknis operasional yang dimiliki oleh karyawannya di aspek tertentu atau biasa disebut sebagai keterampilan (*skill*). **Ketiga** adalah kecakapan yang terlahir dari beberapa keterampilan yang dipunyai oleh seorang pegawai di antaranya adalah kedisiplinan, kesetiaan, tanggung jawab dan kolaborasi dan biasa disebut kemampuan (*abilities*).

**2.3. Teori Pengetahuan.** Sesudah individu memenuhi pendeteksian terhadap tujuan yang spesifik dan mendapatkan hasil tahu dari apa yang ia lihat maka itu disebut sebagai pengetahuan (Noto atmojo, 2007) & Lubis, 2013). Penglihatan, pendengaran, penciuman, raba dan juga rasa merupakan panca indera yang dimiliki oleh setiap manusia dan sebagian besar dari mata dan telinga kita memperolehnya.

**2.4. Teori Keterampilan.** Kemampuan seseorang yang dapat mengoperasikan dan mengerjakan tugas pekerjaannya secara lebih mudah dan tepat disebut dengan keterampilan (Gordon, 1994) & Sofiyah, 2015). Istilah tentang keterampilan ini lebih condong kepada kegiatan yang mempunyai sifat psikomotorik atau mengarah kepada aktivitas. Banyak para ahli yang mendefinisikan istilah dari keterampilan ini diantaranya adalah

(Dunette,1976 & Latipah,2020) yang mengatakan bahwa keterampilan itu ialah sejumlah ilmu ataupun pengetahuan yang dimiliki, didapat dan dikembangkan oleh seseorang setelah orang tersebut menja lani latihan dan juga berdasarkan pengala mannya melakukan bermacam-macam tugas (Zahri,1991:2 & Amanullah,2020) kata keterampilan bisa di setarakan dengan lafal kapabilitas.

**2.5. Teori Etika.** Kata “Etika” dalam bentuk tunggalnya adalah *ethos* sementara dalam bentuk jamaknya adalah *ta etha*. Ternyata kata *ethos* sendiri memiliki banyak arti yakni padang rumput, kebiasaan/adat, kendang, tempat tinggal biasa, moral, budi pekerti, cara bertafakur, perasaan. Kesimpulannya pengertian etika yaitu sebuah pengetahuan yang berkaitan dengan perangai baik dan buruk serta bisa dimengerti oleh kapabilitas manusia. Sementara definisi etika yang di sampaikan Aristoteles dapat dibagi menjadi dua, yakni *Manner and Custom* dan *terminius technicus*. Sedangkan *terminus tekhnicus* adalah cabang ilmu etika yang membahas dan mempelajari suatu problema/permasalahan perbuatan/tindakan manusia. (KBBI, 2016)

**2.6. Teori Kompetensi.** Kata Kompetensi sejalan dengan kecakapan atau kemampuan, namun ada pula yang menafsirkan kompetensi ini sejalan dengan pengetahuan, keterampilan dan memiliki pendidikan yang tinggi. Selain itu ada pula yang memberikan pemahaman kompetensi sama dengan handal (*reliable*), cocok, layak (*feasible*), cerdas dan dapat di percaya. (Sudarmanto, Djuddah, 2020). Sesuai dengan pendapat Robbin (Pradityo,2017) kompetensi adalah kemampuan (*ability*) individu untuk melaksanakan beberapa kewajiban dalam suatu aktivitas. Ada dua faktor yang menentukan kemampuan ini yakni kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Sementara Fogg (Affandi,2020) mempunyai pendapat lain tentang kompetensi, terbagi menjadi dua yakni kompetensi *basic (threshold)* dan

kompetensi pembeda (*differentiating*) Karakteristik utama adalah kompetensi dasar (*threshold competencies*), berupa keahlian dan pengetahuan dasar yaitu kemampuan membaca, menulis dll. Selanjutnya kompetensi yang kedua adalah *hard competency* yang berarti bentuk kompetensi yang berhubungan dengan kapasitas yang bisa diterapkan ataupun teknis dari suatu aktivitas. Menurut (Robbins,2005;356) kompetensi adalah *encompasses an individual technical and interpersoneal knowledge and skills*. Pengertian kompetensi sebagai *knowledge, skills and qualities of effective managers/leaders* dirumuskan oleh Hornby dan Thomas (Rudman, 2000:94). Definisi kompetensi yang dirumuskan oleh *The British National Council of Vocational Qualifications* adalah *competency as the ability to perform work activities to the standart required in performance* yang artinya kemampuan seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja sesuai dengan standar dalam pekerjaannya. (Rudman,2000:94). Sedangkan pengertian kompetensi yang dirumuskan oleh *Australia’s National Training Board* adalah *“Competency comprises the specification of the knowledge and skill and the application of that knowledge and skill to the standart of performance required in employment.*

**2.7. Teori Sumber Daya Manusia** merupakan kekuatan yang sistematis dari ikhtiar fisik dan daya pikir yang dimiliki oleh seorang individu manusia, dimana karakteristik dan perilakunya sangat ditentukan oleh lingkungan dan keturunannya, Dengan demikian sumber daya manusia termasuk salah satu faktor pendukung yang paling pokok di sebuah institusi/ satuan kerja. Begitu pula halnya dengan Depohar 40, sumber daya manusia dalam hal ini prajurit korp komunikasi navigasi yang baik dan berkualitas, memiliki pengetahuan yang luas, keterampilan yang mumpuni dan etika/sikap kerja yang dapat menjadi teladan adalah syarat utama agar tugas pemeliharaan dan perbaikan Alkom

banav dapat terlaksana dengan baik dan optimal.

**2.8. Teori Komunikasi.** Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia definisi komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan berita atau pesan diantara dua individu atau lebih dilakukan dengan metode yang sesuai dengan harapan pesan tersebut bisa dimengerti oleh kedua belah pihak. Dalam komunikasi terdapat tiga unsur utama, yang pertama adalah sumber informasi sebagai pengirim, kedua adalah media transmisi sebagai *carrier/* pengantar informasi dan letak tujuan informasi sebagai penerima informasi. Dalam proses berhubungan, komunikasi sudah menjadi komponen yang tidak mungkin dapat terhalang dari kehidupan kita sehari-hari, (Rogers,1981)

**2.9. Teori Navigasi.** Navigasi bermula dari bahasa latin *navis* dan *agree*, dimana *navis* berarti kapal, sementara *agree* berarti aktivitas untuk menjalankan atau memindahkan. Secara umum navigasi dapat diartikan pengetahuan juga seni dalam memindahkan kapal dari sebuah tempat ke tempat yang lain di bumi sesuai rencana. Peralatan navigasi yang di laksanakan perbaikan dan pemeliharaannya oleh para personel teknisi Depohar 40 adalah berupa peralatan navigasi udara seperti *VHF Omni Directional Range (VOR)*, *Navigation Direct Beacon (NDB)*, dan *Tactical Air Navigation (Tacan)*, dimana untuk dapat menanganinya para teknisi diwajibkan memiliki kemampuan pengetahuan dan keterampilan teknis yang baik tentang alat navigasi tersebut.

**2.10. Teori Analisis SWOT.** Metode ini dibuat pada tahun 1960-an oleh Albert Humphrey dari *Stanford Research Institute*. Analisis SWOT ialah metode strategis yang sering dipakai untuk merencanakan dan menilai faktor internal dan eksternal. (Rangkuti,2005). Analisis kekuatan (*strong*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*) diakui secara luas sebagai salah satu

metode paling efektif yang diterapkan untuk menganalisis secara sistematis faktor internal dan eksternal organisasi dan untuk merumuskan strategi. Ini sangat membantu dalam menentukan strategi yang sesuai yang dapat meningkatkan kekuatan dan peluang serta mengurangi kelemahan dan ancaman. Analisis SWOT memiliki dua fase utama:

- Pembentukan matriks SWOT.
- Pembentukan strategi yang menggunakan matriks SWOT.
- pembentukan matriks SWOT memiliki dua fase utama:
- Membuat daftar kekuatan dan kelemahan (faktor internal).
- Membuat daftar peluang dan ancaman (faktor eksternal).

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Desain atau Rancangan Penelitian.

Riset yang dilakukan akan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan prosedur naratif. Metode dengan pendekatan yang lebih beragam dimiliki oleh metode kualitatif, menyertakan usaha-usaha esensial seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan strategi-strategi, menghimpunkan data yang detail dari para partisipan serta menganalisa data secara induktif mulai dari tema yang spesifik ke tema populer (Creswell Fitriyani,2020) ada lima strategi dalam riset kualitatif yaitu: naratif, *grounded theory*, fenomenologi, pendalaman masalah dan etnografi. Penelitian ini menggunakan strategi naratif yang merupakan rancangan penelitian tentang profesionalisme dan kinerja personel. Peneliti mempelajari kegiatan operasi pemeliharaan dan perbaikan Alkomanav lalu disampaikan ulang dalam secara berurutan. Strategi penelitian naratif mewariskan visualisasi dan keterangan yang jelas, terstruktur, kredibel dan tepat dalam sebuah riset. Dalam suatu riset naratif peneliti menjadi unsur penting yang memprioritaskan kualitas data, artinya data yang ditampilkan merupakan hasil penggalan informasi dari nara

sumber atau *expert* melalui wawancara mendalam atau *in-depth interview* sebagai data primer.

- **Pengumpulan Data.**

- **Data primer** adalah berupa data yang didapatkan lewat riset di lapangan (*field research*), tepat pada tujuan riset yang berkaitan dengan pembahasan yang diamati dan diperoleh dari hasil wawancara dan pemberian kuisioner dengan para informan yaitu para pejabat, staf dan personel Koharmatau serta Depohar 40 yang terkait.

- **Data sekunder** yaitu data yang berdasar dari petunjuk-petunjuk pustaka, yang terdiri dari arsip-arsip tertulis, analisis-analisis dan berita-berita di Depohar 40 yang berkaitan dengan profesionalisme prajurit.

### 3.2. Sumber Data Penelitian.

Peneliti akan mengumpulkan data primer yang didapatkan dari hasil konsultasi dan tanya jawab dengan pejabat dan personel terkait di Koharmatau dan Depohar 40 Lanud Sulaiman Bandung. Data tersebut merupa kan data utama yang akan dijadikan bahan penelitian serta di bantu dengan data sekunder yang didapat kan dari tulisan-tulisan pada sumber informasi terbuka, seperti internet, buku-buku, literatur/bacaan, dokumen, foto, dan film yang terkait dengan profesionalisme prajurit, maka bisa disampaikan sebagai berikut:

**a. Wawancara.** Untuk wawancara mendalam, penunjukan narasumber ditetapkan dengan memanfaatkan metode *purposive sampling*. Dari beberapa jenis *purposive sampling* yang telah tersedia, peneliti memutuskan jenis *expert sampling* dimana peneliti memutuskan orang-orang spesifik yang mempunyai kecakapan spesial dan dipercayai bisa meningkatkan pengetahuan peneliti tentang profesionalisme prajurit TNI AU korp komunikasi navigasi di Depohar 40 Bandung. Menguasai/memiliki keahlian dalam pengoperasian serta pemeliharaan peralatan komunikasi dan alat bantu navigasi, yaitu sebagai berikut:

- Tugas dan kapasitas terkait dengan topik penelitian
- Mempunyai ilmu yang mumpuni tentang profesionalisme dan kinerja prajurit TNI AU korp komunikasi navigasi di lingkungan Depohar 40
- Memahami permasalahan dan kendala yang terjadi di Depohar 40.

**b. Literatur** atau Dokumen-dokumen. Pada riset ini diperlukan literatur atau dokumen-dokumen untuk mengakomodasi data primer. Literatur yang dipakai adalah piranti lunak yang berkaitan dengan tugas pokok Depohar 40 sebagai satuan pemeliharaan seperti *Standard Operational Prosedure* (SOP) tentang pemeliharaan Alkombanav, buku petunjuk teknis dan buku petunjuk pelaksanaan yang di keluarkan oleh Markas Besar TNI AU serta kajian-kajian dan hal-hal lain yang terkait tentang profesionalisme prajurit.

**c. Observasi.** Salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian adalah melalui observasi dan peninjauan dengan cermat dan serentak pada lokasi penelitian, dengan tujuan agar kita dapat mengetahui keadaan yang sebenarnya sedang terjadi dan kemudian membuktikan kebenaran dari sebuah penelitian yang sedang kita lakukan. Pada penelitian ini observasi telah dilakukan selama peneliti melaksanakan kedinasan di Depohar 40.

- **Subjek Penelitian**, sebagai subjek penelitian. Jenis data penelitian yang dihasilkan dari subjek penelitian ini adalah berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik yang menjadi data penelitian. Para pejabat di tingkat Komando Pemeliharaan Materiel TNI AU yang terkait dengan pengadaan Alutsista komoditi Komlek serta pejabat dan personel terkait di Depohar 40 Lanud Sulaiman Bandung yang menjadi subyek Kepala Dinas Pengendalian Kualitas
- **Objek Penelitian**, adalah barang-barang yang dimanfaatkan menjadi sumber data penelitian dan faktor-faktor

yang berperan penting dalam pelaksanaan kegiatan pemeliharaan dan perbaikan. Objek penelitian dapat berupa benda, bangunan, lahan, lembaga atau mekanisme kerja aktual organisasi yaitu misalnya gedung bangunan bengkel Depohar 40, lapangan apel dan bangunan *shelter Tactical Air Navigation (Tacan)*, atau dapat juga berupa buku petunjuk pelaksanaan pendayagunaan Pal komlek dan Albanav serta buku petunjuk teknis pembinaan profesi personel Komlek. Penelitian ini menganalisis profesionalisme prajurit TNI AU korp komunikasi dan navigasi di Depohar 40 Bandung khususnya kemampuan pengetahuan, keterampilan dan *attitudenya*.

### 3.3. Teknik Pengumpulan Data.

Pada teknik ini yang dilaksanakan dalam riset ini ialah dengan memanfaatkan sejumlah metode. Peneliti menggabungkan data dengan wawancara mendalam (*in-depth interview*), studi kepustakaan (*literature review*) dan penelaahan dokumen (*document investigation*), observasi atau pengamatan secara terus menerus serta penyampaian kuisioner kepada *informan expert* yang terkait dengan obyek penelitian. Keempat teknik ini dinilai mampu membantu dalam mendapatkan informasi secara komprehensif terkait profesionalisme prajurit TNI AU khususnya faktor-faktor apa saja yang dapat berperan dalam meningkatkan profesionalisme para prajurit di Depohar 40 Bandung.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada hasil penelitian terkait belum dapat terwujudnya profesionalisme prajurit di Depohar 40 dalam pelaksanaan tugasnya saat ini masih ditemukan sejumlah faktor-faktor yang menjadi kendala atau hambatan antara lain adalah:

- **Kompetensi Teknisi Depohar 40.** adalah kemampuan (*ability*) individu untuk melaksanakan beberapa kew

ajiban dalam suatu aktivitas. (Robbin 2007:38), ada dua faktor yang menentukan kemampuan ini yakni kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Sumber daya manusia ialah kekuatan yang sistematis dari ikhtiar fisik dan daya pikir yang dipunyai oleh seorang personel, dimana karakteristik dan perilakunya sangat ditentukan oleh lingkungan dan keturunannya, sementara manifestasi tugas pekerjaannya didorong oleh keperluan untuk melengkapinya. Sumber daya manusia adalah sebagai warisan atas seluruh perspektif penyelenggaraan utamanya yang menumpu keberadaannya institusi. Sumber daya manusia adalah kapasitas yang terdapat didalam tubuh pribadi personel dalam rangka memantapkan perannya sebagai makhluk sosial yang bisa menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan juga dapat berubah wujud serta memiliki kemampuan mengatur dirinya secara pribadi beserta seluruh kapasitas kekuatan yang terdapat di alam dalam rangka terwujudnya ketenteraman aktivitas dalam konstelasi yang sepadan dan berkesinambungan (Greer, 1995). Kondisi kompetensi personel yang ada di Depohar 40 sekarang masih belum mewujudkan standar sebagai personel yang profesional dibidangnya.

- **Analisis Faktor Internal.** Terdapat sejumlah faktor internal yang menjadi kekuatan dan juga kelemahan bagi Depohar 40 dalam menjelaskan strategi yang perlu disiapkan dan dilaksanakan dimasa depan. Analisis ini didapatkan dari wawancara dan juga pemberian kuisioner yang dilakukan pada tanggal 3 Mei 2021 saat penulis melakukan kegiatan Pengambilan Data Penelitian (PDP) di Depohar 40 yang melibatkan para pejabat Koharmatau dan Depohar 40 terkait. Pada kegiatan wawancara ini melahirkan beberapa faktor internal yang terdiri dari: **Kekuatan (Strength)**, akan menyoro

unsur kekuatan yang dimiliki oleh suatu organisasi/ perusahaan yang bisa memper sembahkan pengaruh yang positif terhadap kinerja organisasi/perusahaan. Di dalam pene litia ini kekuatan merupakan faktor internal yang ada didalam Depohar 40 yang bila dapat di optimalkan potensinya akan dapat menunjang pencapaian program kerja dan pening katan profesi onalisme di Depohar 40. Beberapa kekuatan tersebut adalah:

- **Hierarki dan Jenjang Kepangkatan Depohar 40**

Dengan adanya hierarkhi yang kuat dan jelas, maka setiap personel di Depohar 40 sudah mengetahui fungsi dan tugas serta kewenangannya masing-masing sehingga setiap tugas yang ada dapat dikerjakan sesuai dengan kewenangannya.” Sesuai dengan teori profesionalisme dan pernyaaan yang disampaikan Dirhar komlek Koharmatau kita ketahui bahwa di dalam jenjang kepangkatan TNI sistem komando/ hierarkhi sudah merupa kan syarat mutlak yang wajib ada dalam kedinasan, karena dengan adanya hierarkhi maka tingkat wewenang dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi akan lebih jelas kedudukannya. Begitu pula dengan hierarkhi dalam struktur organisasi di Depohar 40, sudah jelas tingkatannya dari Komandan Depohar 40 berpangkat Kolonel sampai kepada Tamtama berpangkat Prajurit Dua. Dengan adanya hierarkhi ini maka perintah penugasan dan tugas yang dibebankan kepada Depohar 40 menjadi lebih mudah untuk diselesaikan.

- **Semangat, Jiwa Korsa, Kedisiplinan dan Setia Kawan Personel Depohar 40 Yang Baik.**

Setiap personel akan bersinergi dan bekerjasama untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Sejalan dengan teori etika dan pernyataan yang diungkap kan oleh Kadisbin Depohar 40 bahwa dalam sebuah organisasi *attitude* sesama anggota dalam organisasi mutlak menjadi

penentu keberhasilan organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. *Attitude* dapat dibentuk dan dipelajari oleh setiap individu selama individu tersebut melakukan hubungan interaksi dengan orang lain. Semangat jiwa korsa, disiplin dan setia kawan merupakan beberapa hal yang harus menjadi *attitude* keseharian dari para prajurit Depohar 40. Bila semangat, jiwa korsa, kedisiplinan dan setia kawan yang dimiliki oleh para prajurit tersebut baik maka sudah dapat dipastikan tujuan organisasi dalam hal ini Depohar 40 yang dicita-citakan yaitu menjadi organi sasi satuan pemeliharaan tingkat berat yang profesional dibidangnya akan lebih mudah diraih.

IFASEFAS	Kekuatan (Strength)	Kelemahan(Weakness)
Peluang (Opportunity)	Strategi S – O	STRATEGI W-O
IFAS	Strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	Strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang
Ancaman (Threats)	STRATEGI S-T Strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman	STRATEGI W-T Strategi yang meminimalkan kelemahan dan meng hindari ancaman

- **Kepemimpinan Yang Baik.**

Terdapat dua variabel kunci yaitu keterampilan dan kontrol serta dua tingkatan kontrol organisatoris dalam profesionalisme militer (Huntington,1962 & Perlmutter,1977) Yang pertama adalah bahwa kelompok sosial dan para perwira sebagai seorang profesional diamati memiliki kerekatan (kohesi) oleh para kolega. Perilaku seorang militer baik sebagai profesional ataupun sebagai pribadi perorangan akan selalu diawasi oleh kelompok sesuai dengan standar yang ditetapkan. Yang kedua adalah ketaatan dan kepatuhan kepada atasan menjadi penilaian tersendiri bagi seorang profesional khusus nya dari sisi perilaku dan kecakapan. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan Kadisdalkual Depohar 40, Mayor Lek Abdul Majid, ”Dengan kepemimpinan yang baik dan menge depankan pemberian contoh teladan maka setiap personel akan dengan ikhlas dan rela untuk menyelesaikan tugas yang

diberikan, hal ini bisa diberikan aplikasinya oleh para Komandan Satuan pemeliharaan yaitu dengan memberi contoh teladan dalam sikap keseharian.”

- **Manajemen Perencanaan dan Pengendalian Pemeliharaan Yang Baik.**

Flippo (1995:28) berpendapat walaupun standar dari kualitas kerja pegawai yang dimiliki setiap organisasi berbeda-beda pandangannya validitas dan ketepatan tetap menjadi inti dan ukuran yang umum. Kadisren Depohar 40 menyatakan, "Dengan mana jemen perencanaan dan pengendalian pemeliharaan yang baik mengacu kepada panduan-panduan seperti sistem dan prosedur hubungan kerja, maka strategi operasi yang telah di persiapkan sebelumnya bisa terlaksana dengan baik sesuai perencanaan dan terkendali sehingga program kerja dapat di selesaikan tepat waktu. Begitu pula yang terjadi di Depohar 40 harapannya seluruh staf dibekali dengan ilmu manajemen ini”.

- **Personel Teknisi Depohar 40 banyak yang telah berkualifikasi Inspektur.** Menurut Kravetz (2004), bahwa kompetensi merupakan materi atau objek yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya setiap hari. Tetapi kuncinya terletak pada watak atau akhlak ditempat ia bekerja. Bukan pada keterampilan *basic* diluar atau didalam tempat ia bekerja.

- **Kelemahan (*Weakness*).** Kelemahan dalam analisis SWOT akan menyoroti unsur-unsur kelemahan yang dimiliki oleh suatu organisasi/institusi yang bisa memersempikan yuridiksi yang negatif terhadap prestasi organisasi/perusahaan. Didalam penelitian ini kelemahan merupakan faktor-faktor internal yang ada didalam Depohar 40 yang bila dapat di optimalkan akan dapat mempercepat pencapaian program kerja dan peningkatan profesionalisme di Depohar 40. Beberapa kelemahan tersebut adalah sebagai berikut:

- **Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terbatas dan tidak merata.** Menurut Mondy, Noe and

Premeaux (1993), pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah upaya yang telah di rencanakan dan terus berkelanjutan yang dilaksanakan oleh organisasi atau satuan dalam upayanya mengoptimalkan kompetensi karyawan dan performa instansi melewati berbagai strategi-strategi pendidikan, pembelajaran dan juga peningkatan. Ada yang mengenyam pendidikan Sekolah Bahasa Inggris Teknik (SBIT) dan ada pula yang tidak mengikuti pendidikan tersebut sehingga kemampuan dari para teknisi menjadi tidak merata dan kurang memenuhi standar. Dengan diberikannya pelatihan, pendidikan dan pengembangan berupa pengetahuan keterampilan teknis tentang pemeliharaan dan perbaikan Palkomlek dan Albanav secara keseluruhan diharapkan para prajurit teknisi Depohar 40 menjadi lebih profesional.

- **Jumlah personel yang ada belum memenuhi Daftar Susunan Personel (DSP).** Kualitas sumber daya manusia (Ruky 2003:57) adalah "level kapabilitas, pengetahuan dan animo yang bisa ditampilkan oleh sumber daya manusia." Kapasitas karyawan/personel sebagai sumber daya manusia dalam sebuah institusi sangat berarti eksistensinya dalam mewujudkan kreativitas kinerja di sekitar daerah institusi.

- **Sarana dan Prasarana Depohar 40 Yang Kurang memadai.** kompetensi mencakup spesifikasi pengetahuan dan keterampilan (Rudman,2000:94)., serta aplikasi pengetahuan dan keterampilan tersebut pada parameter kerja yang telah dipersyaratkan. "Kondisi saat ini sarana dan prasarana di Depohar 40 belum sesuai dengan kondisi terkini, maka perlu di tingkatkan melalui pengajuan ke Komando Atas". Dari hasil wawancara dengan Dansathar 40 dan penelitian yang dilaksanakan serta teori yang disampaikan bahwa untuk saat ini sarana dan prasarana dalam melaksanakan pemeliharaan dan perbaikan di Depohar 40 masih kurang

memadai, dimulai dari gedung bangunan bengkel Depohar 40 yang memang sudah perlu adanya peremajaan (renovasi), adanya fasilitas pendingin ruangan di setiap bengkelpun harus menjadi perhatian dan prioritas dikarenakan seluruh peralatan dan perlengkapan baik yang menjadi alat bantu dalam proses perbaikan pemeliharaan dan juga pasien atau alutsista Komlek berupa radio dan alat bantu navigasi yang dilakukan pengecekan perbaikan merupakan peralatan elektronik yang harus berada dalam kondisi ruangan yang baik, suhunya sesuai dan juga bersih dari debu ataupun kotoran yang dapat membuat peralatan tersebut menjadi lebih cepat rusak. Sementara untuk mewujudkan kompetensi para teknisi agar menjadi lebih profesional dibidangnya semua syarat tersebut yaitu sarana dan prasarana yang mendukung harus tetap bisa direalisasikan demi terwujudnya profesionalisme.

- **Analisis Faktor Eksternal.** Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dari Depohar 40 secara ideal maka ditemukan sejumlah faktor eksternal yang menjadi ancaman dan juga peluang bagi Depohar 40 dalam merumuskan strategi yang dapat dilakukan pada masa mendatang beberapa faktor eksternal yang terdiri dari

- **Peluang (*Opportunity*).** Analisis Peluang sangat penting bagi sebuah organisasi/perusahaan sebab dari sinilah kita dapat menentukan perkembangan dan kemajuan sebuah organisasi/perusahaan. Kita harus dapat mengamati peluang apa saja yang sejalan dengan roda organisasi serta dapat mewujudkan organisasi menjadi lebih baik dan berkembang. Peluang dalam penelitian ini merupakan faktor eksternal yang ada diluar Depo Pemeliharaan 40 yang bila dapat dioptimalkan potensinya akan dapat menunjang pencapaian program kerja dan peningkatan profesionalisme di Depohar 40. Sesuai dengan teori dan pernyataan Dandepo 40 bahwa untuk memperoleh pengetahuan yang memadai tentang pemeliharaan dan perbaikan Palkomlek dan Alkombanav maka dibutuhkan pelatihan dan pendidikan. Upaya yang

saat ini dilakukan adalah Diskomleka bekerjasama dengan Disdikau dan Pembina Profesi korp elektronika menyelenggarakan berbagai program pelatihan dan pendidikan bagi para personel Komlek. Program pendidikan bagi personel Komlek saat ini telah diprogramkan dengan baik oleh Instansi Pembina Profesi Diskomleka, dimana program pendidikan tersebut telah disesuaikan dengan level maupun strata kepangkatan dari para prajurit.

- **Peluang sekolah pengembangan keterampilan teknis komunikasi dan navigasi yang ditawarkan Pembina Profesi Komlek sudah sangat terbuka bagi semua teknis.**

Menurut Gordon (1994) keterampilan adalah kemampuan seseorang yang dapat mengoperasikan dan mengerjakan tugas pekerjaannya secara lebih mudah dan tepat. Menurut Gordon istilah tentang keterampilan ini lebih condong kepada kegiatan yang mempunyai sifat psiko motorik atau mengarah kepada aktivitas. Komandan Satuan pemeliharaan 42 Mayor Lek Dini Kustono dalam wawancaranya menyampaikan bahwa, "Dengan terbukanya peluang sekolah yang banyak ini merupakan upaya untuk mencetak dan mengkaderisasi teknis-teknis muda, sehingga bisa meningkatkan dari sisi kualitas maupun kuantitasnya." Pernyataan Dandepo 40 bila dikaitkan dengan teori keterampilan diatas sudah sejalan yaitu untuk saat ini peluang personel untuk mendapatkan sekolah keterampilan pemeliharaan Alat Komunikasi (Haralkom) sudah terbuka lebar tidak seperti zaman dahulu yang masih terbatas. Bila dibandingkan dengan masa sepuluh tahun kebelakang untuk mendapatkan kesempatan mengikuti sekolah pengembangan keterampilan teknis pemeliharaan dan perbaikan Alkombanav amat sangat sulit dan terbatas. Selain karena memang belum banyak personel yang bisa menjadi guru untuk memberikan pendidikan dan pelatihan terkait ilmu teknik tersebut fasilitas Alat Instruksi dan Alat Penolong Instruksi (Alins

Alongins) di lembaga-lembaga pendidikan nya pun masih sangat terbatas, sehingga proses belajar mengajar masih belum dapat terdukung dengan baik.

- **Ancaman (*Threat*).** Analisis Ancaman merupakan segala sesuatu yang mungkin dihadapi oleh organisasi/perusahaan yang dapat menghambat laju perkembangan organisasi tersebut. Dalam penelitian ini ancaman adalah faktor eksternal yang ada diluar Depohar 40 yang bila dapat dikendalikan akan dapat mempercepat pencapaian program kerja dan peningkatan profesionalisme di Depohar 40. Beberapa ancaman tersebut adalah sebagai berikut:

- **Pekerjaan Instansi Lain diluar Depohar 40 yang Lebih Baik.** Kata Kompetensi sejalan dengan kecakapan atau kemampuan, namun ada pula yang menafsirkan kompetensi ini sejalan dengan pengetahuan, keterampilan dan memiliki pendidikan yang tinggi. Saat ini telah dapat menyelesaikan tugas dan program kerjanya dengan baik, namun dari beberapa Depo Pemeliharaan yang ada di jajaran Koharmatau prestasi Depohar 40 masih belum terlalu dapat dibanggakan, khususnya terkait prestasi kinerja dan inovasi karena masih terdapat instansi lain diluar Depo 40 yang mampu menghasilkan inovasi dan prestasi kinerja yang membawa nama baik TNI AU." Dengan pengetahuan, keterampilan dan pendidikan yang tinggi yang dimiliki oleh para personel yang ada dalam sebuah instansi sudah menjadi sebuah jaminan bahwa instansi tersebut dapat melaksanakan tugas pokok dan program kerjanya dengan lebih baik dibandingkan instansi yang belum memiliki kemampuan pengetahuan, keterampilan dan pendidikan yang tinggi. Instansi tersebut dapat dijadikan saingan sebagai pemicu dan motivasi bagi Depohar 40 agar semakin meningkatkan profesionalismenya.

- **Permintaan Tim Bantuan Pemeliharaan Lapangan Berkurang.** Peningkatan sumber daya manusia adalah seperangkat aktivitas yang terstruktur dan sudah direncanakan yang kemudian dibentuk untuk membantu para karyawannya dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam memenuhi kewajiban dan komitmen pekerjaan, pada kondisi sekarang atau diwaktu mendatang. (Gibson, 1997) menyampaikan bahwa, "Tim yang melaksanakan Bantuan Pemeliharaan Lapangan merupakan Tim yang tangguh berisikan personel-personel pilihan dan dapat diandalkan di Depohar 40, dan mereka memiliki tugas yang cukup berat yang berkaitan dengan keberlangsungan operasi alutsista baik pesawat maupun elektronika." Dengan semakin banyaknya kesempatan untuk melaksanakan perbaikan Banharlap di satuan-satuan pengguna maka kemampuan para personel teknisi Depo 40 juga akan semakin baik, namun bila permintaan tim Banharlap dari satuan-satuan pengguna lain itu berkurang jumlahnya maka otomatis ini menjadi kendala dan hambatan bagi pembelajaran praktik langsung oleh para teknisi di Depohar 40.
- **Adanya Instansi Lain Diluar Depohar 40 Yang Bergerak Dibidang Yang Sama.** Bila sebuah barang atau pekerjaan melengkapi atau sama dengan ketentuan (*conformance of requirement*) juga dapat dikatakan sebagai pengertian dari kualitas menurut Crosby (dalam Ciptani, 1999) sehingga suatu kreasi atau pelayanan dapat menjadi tidak bermutu bila meleset dari ketentuan walau hanya sedikit saja. Namun syarat-syarat tersebut dapat saja berubah sewaktu-waktu disesuaikan dengan keperluan institusi, penyuplai dan sumber

pemegang kekuasaan, keinginan pelanggan, teknologi, pasar atau pesaing lainnya. Pada saat ini sudah banyak instansi lain diluar Depohar 40 baik yang berasal dari instansi sipil maupun militer yang juga memiliki usaha dan bergerak dibidang yang sama dengan Depohar 40, sebagai tempat untuk melakukan perbaikan dan pemeliharaan peralatan Komunikasi dan elektronika. Bahkan bila dilihat dari instansi lain memiliki perlengkapan yang lebih baik dengan modal yang lebih besar, sehingga dengan otomatis akan lebih banyak memiliki peluang mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan kegiatan perbaikan dan pemeliharaan dibandingkan Depohar 40, dan sudah bisa dijamin para personel diinstansi lain tersebut lebih profesional dibanding para prajurit Depohar 40.

- **Kebijakan dari Mabes TNI.** Pengeritian kompetensi (Dessler 2005:140) adalah karakteristik yang meliputi pengetahuan dan keterampilan teknis serta antar individu pribadi. Kepala Dinas Pembinaan menyampaikan bahwa "Seluruh kegiatan perbaikan dan pemeliharaan Alkomlek dan Alkomanav di Depohar 40 telah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan TNI AU, namun bila ada kebijakan terbaru misalkan dari luar TNI AU maka kita tetap harus mematuhi sesuai prosedur," bahwa pada pengetahuan dan keterampilan teknis harus tetap dimiliki oleh setiap individu khususnya para teknisi Depohar 40, namun semua pekerjaan yang dilaksanakan oleh para teknisi tidaklah mungkin dikerjakan tanpa adanya aturan yang sesuai dengan prosedur yang berlaku. Prosedur ini tetap harus berpatokan pada Peraturan-peraturan yang dikeluarkan pihak-pihak yang berkompeten sesuai dengan bidangnya

masing-masing, namun kembali lagi bila ada kebijakan dari Mabes TNI maka peraturan yang berlaku tersebut bisa menjadi berubah menyesuaikan dengan kebijakan yang telah dibuat.

- **Adanya Ketidakpuasan Dari Satuan Pengguna Terhadap Hasil Kerja Tim Banharlap Depohar 40.** Kompetensi sejalan dengan kecakapan atau kemampuan, namun ada pula yang menafsirkan kompetensi ini sejalan dengan pengetahuan, keterampilan dan memiliki pendidikan yang tinggi. Selain itu ada pula yang memberikan pemahaman kompetensi sama dengan handal (*reliable*), cocok, layak (*feasible*), cerdas dan dapat dipercaya (Sudarmanto,2015). Ketidakpuasan satuan pengguna terhadap hasil kerja tim Banharlap mungkin saja terjadi dikarenakan hasil dari produksi pemeliharaan suku cadang dikerjakan tidak secara maksimal oleh teknisi, sehingga proses pengerjaannya tidak dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Sesuai dengan pernyataan Kadisren Depohar 40 dan dikaitkan dengan teori kompetensi diatas pengalaman yang terjadi membuktikan bahwa Tim Bantuan Pemeliharaan Lapangan (Banharlap) atau pun tim pembuat tower penangkal petir Depohar 40 selama ini telah dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, namun terkadang ada beberapa satuan pengguna yang merasa kurang puas dan menyampaikan komplain terhadap hasil kerja Tim Banharlap Depo 40. Ketidakpuasan dari satuan pengguna terhadap hasil kerja tim Depohar 40 yang datang melaksanakan perbaikan dan pemeliharaan boleh jadi dikarenakan faktor kurang siapnya suku cadang yang dibawa oleh Tim, sehingga Palkomanav yang diperiksa belum dapat berfungsi operasional secara normal seperti yang seharusnya. Selain itu juga dapat disebabkan karena kekurangmampuan personel dari Tim yang belum

dapat menemukan permasalahan pada peralatan yang mengalami kerusakan. Hal ini bisa karena personel juga masih kurang penguasaannya terhadap pengetahuan terkait Alkomlek/Alkomanav tersebut. Berdasarkan hasil telaah yang sudah dilaksanakan dengan mencermati faktor internal maupun eksternal dari para prajurit Depohar 40 maka dihasilkan matrik sebagai berikut:

Gambar Matriks SWOT

<p><b>Strength (Kekuatan)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hierarki Yang Kuat</li> <li>- Semangat, Jiwa Korsa, Kedisiplinan dan Setia Kawan Yang Baik</li> <li>- Kepemimpinan Yang Baik</li> <li>- Manajemen Perencanaan dan Pengendalian Progja Yang Baik</li> <li>- Personel Inspektor</li> </ul>	<p><b>Weaknesses (Kelemahan)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kemampuan SDM terbatas &amp; tidak merata</li> <li>- Jumlah Personel Yang Belum Memenuhi DSP Yang Ada</li> <li>- Sarana dan Prasarana Yang Kurang memadai</li> <li>- Piranti Lunak Yang belum sesuai</li> <li>- Integritas/tanggung jawab yang rendah</li> </ul>
<p><b>Opportunities (Peluang)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Program Pelatihan dan Pendidikan Personel Sudah Terprogram Dengan Baik</li> <li>- Program Dikembangkan dan Dikuuals yang merata</li> <li>- Peluang sekolah Bangtrampil Teknisi banyak</li> <li>- Dukungan &amp; Perhatian Pimpinan</li> <li>- Pemberian Penghargaan Bagi yang berprestasi</li> </ul>	<p><b>Threats (Ancaman)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pekerjaan instansi lain lebih baik</li> <li>- Permintaan Banharlap berkurang</li> <li>- Adanya instansi lain yang bergerak dibidang yang sama</li> <li>- Kebijakan dari Mabes TNI</li> <li>- Satuan Pengguna merasa kurang puas terhadap hasil Banharlap</li> </ul>

## 5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### 5.1. Kesimpulan

- Kondisi rendahnya profesionalisme prajurit ini disebabkan karena adanya beberapa faktor baik internal berupa kekuatan/kelemahan, maupun eksternal berupa peluang/ancaman, yang sangat berpengaruh terhadap terwujudnya profesionalisme dan kinerja prajurit TNI AU satuan kerja di Depohar 40 ini, dipengaruhi oleh beberapa faktor tersebut telah dianalisis dengan menggunakan SWOT dan hasilnya adalah kekuatan lebih tinggi daripada kelemahan dan peluang yang dimiliki oleh prajurit di satuan kerja Depohar 40 lebih rendah daripada ancaman. Oleh karena itu satuan kerja Depohar 40 berada pada kuadran ST (*Strength-Threats*), berarti menggunakan strategi Diversifikasi artinya satuan kerja Depohar 40 dalam kondisi mantap, namun menghadapi sejumlah tantangan, yang diprediksi kedepan dalam pergerakan organisasi/institusi

akan menjalani kesulitan, sehingga dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari apabila hanya sekedar berpegang pada strategi sebelumnya.

### 5.2. Rekomendasi

Satuan kerja Depohar 40 disarankan untuk segera memperbanyak strategi taktisnya maka untuk selanjutnya strategi akan berfokus dengan menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman yang dihadapi, antara lain:

- Mengajukan ke Komando Atas dalam hal ini Koharmatau untuk pengusulan personel.
- Memberikan santiaji dan penambahan jam komandan kepada para staf tentang tugasnya.
- Mengadakan kursus singkat tentang manajemen Rendalhar bagi para Staf di Satker
- Memberikan penghargaan berupa tunjangan kepada para teknisi yang sudah berkualifikasi Inspektor.
- Melakukan pendataan secara intensif dan berkala terhadap regenerasi personel.
- Menyusun tugas dan pekerjaan sesuai dengan level dan job nya masing-masing.
- Memberikan penugasan kepada personel teknisi baik Perwira maupun Ba/Ta yang dapat diandalkan.
- Menugaskan personel sebagai Tim Banharlap yang tangguh.

## 6. REFERENSI

- [1] Affandi, A. P. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol 11 No 1.
- [2] Ariyanti, Wiwit. (2019), *Pemodelan Dan Simulasi Instrumen Pesawat VOR/DME (Vhf Omni-Directional Range/Distance Measuring Equipment) Sebagai Pera*

- latan Navigasi Udara (Nav aids) Pada Pesawat Terbang. Jurnal Tekno logi Informasi dan Komuniasi Vol 9 No 1
- [3]Amanullah, D. U. (2020). Peningkatan Keterampilan Menggambar Ilustrasi Melalui Pembelajaran Kontekstual pada kelas V SD N 11Jatipurno. Jurnal Of Education Alhikmah Volume 1 No 2.
- [4]Ansori M., A. S. (2017). Profesionalisme Guru Akuntansi Pasca Sertifikasi. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, 106-120.
- [5]Aslim, B. L. (2018). Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Kendari. Jurnal Publi cuho Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Volume 1 no 1, 38-44.
- [6]B Bukit, T. A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori,Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta:ZahirPublishing
- [7]Badudu, J. (2003). Kata-kata serapan bahasa Asing dalam bahasa Indonesia. Jakarta: Kompas.
- [8]Bayu, A. R. (2019). Studi Tentang Profesionalisme pegawai Dalam Mem berikan Pelayanan Publik Pada Kantor Kecamatan Muara Badak Kabupaten Kutai. E jornal administrasi negara Vol 7 No 2.
- [9]Bellina, B. (2017). Kualita Pelayanan Kesehatan Oleh Puskesmas Di Kec. Parigi Kab. Pangandaran. Jurnal Ilmiah Ilmu Pengetahuan Volume 3 No 4.
- [10]Ciptani, M.K.(1999). Pengukuran Biaya Kualitas:Suatu Paradigma Alternatif. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol 1 No 1.
- [11] Doktrin TNI AU, M. T. (2019). Doktrin TNI AU Swa Bhuwana Pakca. Jakarta: Setum TNI.
- [12]Djuddah, K. I. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Reward Terhadap Berpikir Kesisteman Dalam Pendidikan Islam (Studi Pada Tenaga Pendidikan di MAN 3 Batanghari). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Volume 2 No 2.
- [13]Ehigie, B. O., & Ehigie, R. I. (2005). *Applying Qualitative Methods in Organizations: A Note for Industrial/Organizational Psycho logists. The Qualitative Report Volume 10 Number 3* September 2005, 627.
- [14]Ghufron, F. S. (2018). Profesionalisme dan Produktivitas Kerja Pegawai di Bagian Pemerintahan Sekda Kab. Mahakam Ulu). E Jurnal Fisip Untag Volume 2 No 3.
- [15]Hasanah, D. I. (2019). Pengembangan Profesionalisme Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil: Sebuah Tinjauan Teoritis. Jurnal Ilmu Sosial dan Politik Volume 3 No 2.
- [16]Hasanah, R. (2017). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT PLN Pangkalan Brandan. Jurnal Universitas Negeri Medan.
- [17]Hendra, S. d. (2017). Analisis Kerja Prajurit TNI AU Dalam Mendukung Tugas di Pangkalan Udara TNI AU Soewondo Medan. Jurnal Prodi Strategi Pertahanan Udara Volume 3 Nomor 2 Juni.
- [18]Igrisa,B.(2012). Hubungan Lingkungan Belajar, Kompetensi dan Pengalaman Tutor dengan Intensitas Pembelajaran Keaksaraan di PKBM Pengayoman Lapas Gorontalo. Jurnal Pendidikan Luar Sekolah Volume 8 No 1.
- [19]Insani, N. (2020). Apparatus Profesi onalism and Public Service Ethics. Jurnal La Sociale Volume 1 No 1, 25-28.

- [20]J.Kristiadi. (2001). Profesionalisme TNI di tengah Transisi Politik.Jurnal Antropologi Indonesia No 64
- [21]KBBI(2016). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- [22]Kasenda, D. d. (2020). Analisis Profesionalisme Prajurit TNI Angkatan Laut Dalam Mendukung Pertahanan Negara di Koamando Armada I. Jurnal Manajemen Pertahanan Vol.6 No. 2 Des 2020.
- [23]Kusuma, H. A.(2020). Peningkatan Kemampuan dan Keterampilan Siswa di Bidang TIK Berbasis SKKNI Pada SMK YPUI Parung. Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat KOMMAS Volume 1 No 3.
- [23]Latipah,I.(2020).Pemberdayaan Perempuan Melalui Pemanfaatan Media Youtube Dalam Meningkatkan Keterampilan Wirausaha. Jurnal Comm-Edu Volume 3 nomor 1.
- [25]Lembah, A. I. (2017). Profesionalisme Aparatur Birokrasi Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. Jurnal Katalogis Volume 5 No 5 , 29-37.
- [26]Lubis, L. (2013). Pengaruh Penyuluhan Dengan Metode Ceramah dan Diskusi Terhadap Peningkatan Pengetahuan dan Sikap Anak tentang PHBS di SDN 065014 Kel.Namogajah Kec. Medan Tuntungan. Jurnal Fakultas Kesehatan Universitas Sumatera Utara.
- [26]Ma'arif, S. (2014). Prajurit Profesional-Patriot: Menuju TNI Profesional Pada Era Reformasi. Jurnal Sosiologi Masyarakat Volume 19 No 2, 257-286.
- [28]Merisa, U. W. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen sebagai faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi Volume IV (1), 131-135.
- [29]Merisa, W. U. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. E Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, 131-135.
- [30]Perkasau No 123. (2010). Pokok-pokok organisasi dan prosedur Koharmatau. Jakarta: Mabes TNI AU.
- [31]Perkasau No 18 (2019) Organisasi dan Tugas Depohar 40 Koharmatau Jakarta TNI AU.
- [32]Pradityo, Y. (2017). Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM Secara Berkesinambungan di Lingkungan Instansi Pemerintah. Jurnal Administrasi Negara Volume 5 No 1.
- [33]Prasetya, W. (2017). Peningkatan Produktivitas Melalui Peningkatan Kualitas Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Pada PT.KMK Global Sport. E Journal Widya Ekonomika Volume 1 No 1.
- [34]Purba, S. R. (2014). Hubungan Pengetahuan dengan Perilaku Penanganan Dismenore di SMA Negeri 7 Manado. Jurnal Keperawatan Volume 2 No 2.
- [35]Permatasari,C.S (2021). Analisis Strategi Pemanfaatan Gliserol By-Product Bio desel Sebagai Bahan Baku Propelan Untuk Meningkatkan Ketahanan Energi dan Kemandirian Industri Pertahanan, UNHAN, Jakarta.
- [36]Puspitasari, M. S. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Terhadap Keluhan dan Loyalitas Pasien Rawat Inap. Jurnal Fakultas Teknik Universitas Wahid Hasyim Semarang.
- [37]Putri, N. K. (2017). Etika Profesi dan Profesionalisme Public Relation. Jurnal Ilmu Komunikasi.

- [38]Rangkuty, F. (2005). Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis, Jakarta,PT.Garamedia Pustaka Utama.
- [39]Rusvitawati, D.(2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin. Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora Volume 2 No 3.
- [40]Sofiyah, S. I. (2015). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Realisasi Kredit Account Officer Pada Bank Daerah Tulungagung. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 No 4 .
- [41]Suhartono, N. A. (2020). Peran Kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Studi pada Pemerintah desa tonasa dan desa mamampang, tombolo pao). Jurnal Inovasi Bisnis dan manajemen Indonesia Vol 3 No 3.
- [42]Suherman, K. D. (2020). Pengaruh Profesionalisme Prajurit dan Fasilitas Pemeliharaan Terhadap Kesiapan Operasional Rudal Pesawat Tempur di Sathar 65 Depohar 60. Jurnal Strategi Pertahanan Udara Volume 6 Nomor 1.
- [43]Widi, Rina Angesti, Studi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan, Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daulat Rakyat Vol 2 No 1 (2018) (2004). UU RI No. 34 TNI. Jakarta: DPR RI.