

**PENINGKATAN KOMPETENSI BABINSA DALAM PELAKSANAAN TUGAS
PEMBINAAN TERITORIAL DI KODIM 0613/CIAMIS**

**IMPROVEMENT IN THE IMPLEMENTATION OF COMPETENCE BABINSA
TERRITORIAL TASK GUIDANCE IN KODIM 0613 / CIAMIS**

Yoyo Karyo

(yraudhah@yahoo.co.id)

Universitas Pertahanan

Abstrak -- Adanya beberapa permasalahan yang dihadapi seperti belum optimalnya kinerja prajurit karena pengaruh arus globalisasi, belum terlaksananya tugas Babinsa karena faktor sumber daya manusia, adanya beberapa fenomena tentang kekurangan Babinsa dilapangan dan kurangnya kompetensi yang dimiliki Babinsa. Untuk itu diadakan penelitian yang bertujuan Untuk menganalisis tentang kompetensi Babinsa dalam bidang pengetahuan, keterampilan dan motivasi dalam pelaksanaan tugas pembinaan teritorial. Adapun penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Dengan hasil penelitian berupa beberapa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi Babinsa yaitu pemberian penataran, mengoptimalkan latihan program, melatih Babinsa yang akan mengikuti seleksi secaba, jam komandan serta pemberian reward ang punishment, sedangkan faktor yang mempengaruhi kompetensi Babinsa yang berupa pengetahuan dan keterampilan dalam bidang lima kemampuan teritorial serta sikap teritorial yang harus dimiliki oleh Babinsa.

Kata kunci: *Kompetensi, Tugas, Pembinaan Teritorial.*

Abstract -- The existence of several problems faced by soldiers as non-optimal performance due to the influence of globalization, yet implementation Babinsa task because the human factor, the existence of deficiencies Babinsa some phenomena in the field and the lack of competency of Babinsa. For that diadadakan study aimed to analyze the competence of non-commissioned officer in the field of knowledge, skills and motivation in the implementation of territorial management tasks. As this study used qualitative methods with data collection techniques using interview, observation and documentation. With the results of this research were some efforts made to improve the competence of Babinsa namely providing upgrading, optimizing training programs, training non-commissioned officer who will participate in the selection secaba, watch commanders and reward ang punishment, while the factors that affect the competence Babinsa the form of knowledge and skills in the field of five ability territorial and territorial attitude that must be owned by Babinsa

Keywords: Competence, Duties, Territorial Development

Pendahuluan

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan bagian yang terpenting dalam menjalankan roda organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja merupakan kunci pokok untuk mencapai keberhasilan melaksanakan tugas-tugas yang menjadi program kerja dari organisasi tersebut. Apalagi dihadapkan pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta arus informasi yang berkembang dengan pesatnya, sehingga arus globalisasi ini akan mempengaruhi kinerja anggota organisasi. Demikian juga dilingkungan TNI AD yang selalu menekankan tentang pentingnya kinerja para prajuritnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dan pengaruh globalisasi ini menyebabkan belum optimalnya kinerja prajurit.

Satuan Kodim yang merupakan salah satu satuan yang berada di jajaran TNI AD, dalam susunan organisasinya terdiri dari unsur pimpinan, unsur pembantu pimpinan dan unsur pelaksana. Salah satu unsur pelaksana di jajaran Kodim adalah Babinsa yang selalu disebut sebagai ujung tombak satuan komando kewilayahan. Hal ini sejalan dengan tugasnya sebagai bagian paling depan dari satuan komando kewilayahan yang

bersentuhan langsung dengan masyarakat untuk melaksanakan pembinaan teritorial.. Tugas Babinsa adalah melaksanakan pembinaan teritorial sesuai petunjuk atasannya yang meliputi kegiatan mengumpulkan dan memelihara data pada aspek geografi, demografi dan kondisi sosial serta melakukan pembinaan terhadap semua komponen SDA, SDM dan sumber daya lainnya sehingga terbentuk Ruang, Alat dan Kondisi (RAK) Juang yang tangguh diwilayah binaannya. Namun sampai saat ini tugas Babinsa belum bisa terlaksana dengan baik karena keterbatasan sumber daya manusia.

Fenomena dalam kinerja Babinsa yang peneliti rasakan selama bertugas di satuan komando kewilayahan adalah sebagai berikut:

1. Masih ada Babinsa yang kurang menguasai wilayahnya.
2. Masih ada Babinsa yang kurang dikenal oleh masyarakat diwilayahnya.
3. Masih ada Babinsa yang tidak mengetahui perkembangan situasi yang terjadi diwilayahnya.

Sesuai kondisi diatas, Babinsa belum bekerja secara optimal dalam melaksanakan tugas pembinaan teritorial yang disebabkan kurangnya kemampuan baik bidang pengetahuan, keterampilan

dan faktor-faktor lainnya. Kekurangan tersebut diakibatkan kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh Babinsa tersebut, padahal kompetensi seorang Babinsa khususnya dalam bidang lima kemampuan teritorial sangat diperlukan dalam menunjang tugasnya sebagai ujung tombak satuan kewilayahan dalam melaksanakan tugas pembinaan teritorial sebagai salah satu tugas utama dari seorang Babinsa.. Untuk itu perlu diketahui *bagaimana meningkatkan kompetensi Babinsa dan faktor apa yang berpengaruh dalam kompetensi Babinsa.*

Menurut Spencer & Spencer¹ kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan.

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama Terdapat lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.

¹ Prof. Dr. Wibowo, SE, M.Phil, Manajemen Kinerja, (2014 : hl 84)

Menurut Spencer dan Spencer² Cluster ini mencakup *organizational awareness* (OA), *relationship building* (RB), dan *achievement orientation* (ACH)

a. *Organizational awareness* (OA) merupakan kemampuan untuk memahami hubungan kekuasaan atau posisi dalam organisasi.

b. *Relationship building* (RB) merupakan besarnya usaha untuk menjalin dan membina hubungan sosial atau jaringan hubungan sosial agar tetap hangat dan akrab.

c. *Achievement orientation* (ACH) merupakan derajat kepedulian seorang pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga terdorong berusaha untuk bekerja lebih baik atau di atas merupakan derajat kepedulian seorang pegawai terhadap standar.

2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi. . Menurut Spencer dan Spencer ³cluster ini mencakup kompetensi *self control* (SCT), *self confidence* (SCF), *flexibility* (FLX), dan *organizational commitment* (OC).

² Prof. Dr. Wibowo, SE, M.Phil, Manajemen Kinerja, (2014 : hl 90)

³ Prof. Dr. Wibowo, SE, M.Phil, Manajemen Kinerja, (2014 : hl 91)

- a. *Self control* (SCT) merupakan kemampuan untuk mengendalikan emosi diri sehingga mencegah untuk melakukan tindakan-tindakan yang negatif pada saat ada cobaan, khususnya ketika menghadapi tantangan atau penolakan dari orang lain atau pada saat bekerja dibawah tekanan.
 - b. *Self confidence* (SCF) merupakan keyakinan seseorang pada kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan suatu tugas atau tantangan.
 - c. *Flexibility* (FLX) merupakan kemampuan menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi, dengan berbagai rekan atau kelompok yang berbeda; kemampuan untuk memahami dan menghargai perbedaan dan pandangan yang bertentangan atas suatu isu.
 - d. *Organizational commitment* (OC) merupakan kemampuan dan kemauan seseorang untuk mengaitkan apa yang diperbuat dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi; berbuat sesuatu untuk mempromosikan tujuan organisasi atau untuk memenuhi kebutuhan organisasi; dan menempatkan misi organisasi diatas keinginan diri sendiri atau peran profesionalnya.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dala hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang. Menurut Spencer dan Spencer⁴ cluster ini mencakup kompetensi *developing others* (DEV), *directiveness:assertiveness and use of positional power* (DIR), *teamwork and cooperation* (TW), *team leadership* (TL), *interpersonal understanding* (IU), dan *customer service orientation* (CSO).
- a. *Developing others* (DEV) adalah versi khusus dari *impact and influence*, berupa kemauan untuk mengembangkan orang lain. Esensi dari kompetensi ini terletak pada kemauan serius untuk mengembangkan orang lain dan dampaknya ketimbang sebuah peran formal.
 - b. *Directiveness assertiveness and use of positional power* (DIR) mencerminkan kemauan untuk membuat orang lain selaras dengan keinginannya. Di sini sang pemimpin

⁴ Prof. Dr. Wibowo, SE, M.Phil, Manajemen Kinerja, (2014 : hl 92)

menceritakan apa yang harus dilakukan.

- c. *Teamwork and cooperation* (TW) berarti kemauan sungguh-sungguh untuk bekerja secara kooperatif dengan pihak lain, menjadi bagian sebuah tim, bekerja bersama sehingga menjadi lebih kompetitif.
 - d. *Team leadership* (TL) adalah kemauan untuk berperan sebagai pemimpin tim atau kelompok lain. Jadi berkaitan dengan keinginan untuk memimpin orang lain. TL lazimnya terlihat dalam posisi otoritas formal.
 - e. *Interpersonal understanding* (IU) merupakan kemampuan untuk memahami dan mendengarkan hal-hal yang tidak diungkapkan dengan perkataan, bisa berupa pemahaman atas perasaan, keinginan atau pemikiran orang lain.
 - f. *Customer service orientation* (CSO) merupakan keinginan untuk menolong atau melayani pelanggan atau orang lain. Pelanggan adalah pelanggan aktual atau pelanggan akhir dari organisasi yang sama
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.

Menurut Spencer dan Spencer⁵ cluster pengetahuan meliputi kompetensi *analytical thinking* (AT), *conceptual thinking* (CT), *technical/professional/managerial expertise* (EXP)

- a. *Analytical thinking* (AT) adalah kemampuan memahami situasi dengan rincinya menjadi bagian-bagian kecil, atau melihat implikasi sebuah situasi secara rinci. Pada intinya, kompetensi ini memungkinkan seseorang berpikir secara analitis atau sistematis terhadap sesuatu yang kompleks.
- b. *Conceptual thinking* (CT) adalah memahami sebuah situasi atau masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk mendapatkan gambar yang lebih besar. Termasuk kemampuan mengidentifikasi pola atau hubungan antar situasi yang tidak secara jelas terkait; mengidentifikasi isu mendasar atau kunci dalam situasi yang kompleks. CT bersifat kreatif, konseptual, atau induktif.
- c. *Expertise* (EXP) termasuk pengetahuan terkait pada pekerjaan (bisa teknis, profesional, atau

⁵ Prof. Dr. Wibowo, SE, M.Phil, Manajemen Kinerja, (2014 : hl 93)

manajerial), dan juga motivasi untuk memperluas, memanfaatkan, dan mendistribusikan pengetahuan tersebut.

5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Menurut Spencer dan Spencer⁶ cluster keterampilan meliputi kompetensi *concern for order* (CO), *initiative* (INT), *impact and influence* (IMP), dan *information seeking* (INFO).

a. *Concern for order* (CO) merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mengurangi ketidakpastian di lingkungan sekitarnya, khususnya berkaitan dengan pengaturan kerja, instruksi, informasi dan data.

b. *Initiative* (INT) merupakan dorongan bertindak untuk melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan, melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu

c. *Impact and influence* (IMP) merupakan tindakan membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau mengesankan sehingga orang lain mau mendukung agendanya.

d. *Information seeking* (INFO) merupakan besarnya usaha tambahan yang dikeluarkan untuk mengumpulkan informasi lebih banyak

Menurut Sun Tzu "Kenalilah musuhmu, kenalilah diri sendiri, maka kau bisa berjuang dalam 100 pertempuran tanpa risiko kalah. Kenali Bumi, Kenali Langit, dan kemenanganmu akan menjadi lengkap." Sun Tzu percaya sangat mendalam pentingnya mengetahui diri sendiri dan musuh. Dia percaya bahwa jika kedua dapat dicapai, orang bisa mencapai kemenangan yang sempurna. Itu berlaku untuk setiap orang untuk memahami kekuatan mereka sendiri dan yang lebih penting lagi tahu hambatan yang dihadapi.

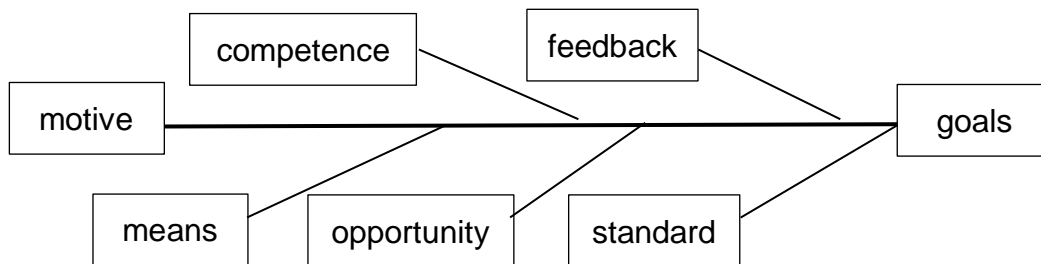
Menurut Colquit, LePine dan Wesson⁷ "kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi". Teori diatas menunjukkan bahwa kinerja suatu pegawai diperoleh dari perilaku pekerjanya seperti kompetensi dari seorang pekerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Adapun indikator yang dijadikan sebagai tolak

⁶ Prof. Dr. Wibowo, SE, M.Phil, Manajemen Kinerja, (2014 : hl 95)

⁷ Prof. Dr. Wibowo, SE, M.Phil, Manajemen Kinerja, (2014 : hl 86)

ukur dalam kinerja menurut Hersey, Blanchard dan Johnson dapat digambarkan sebagai berikut :

Pembinaan bidang kegiatan Binter TNI AD melalui metode Binter TNI AD meliputi :



Gambar 1 Indikator Kinerja

Menurut Bujukin Binter⁸ “Binter TNI AD merupakan istilah teknis kemiliteran yang mempunyai arti upaya, pekerjaan dan tindakan, baik secara berdiri sendiri atau bersama dengan aparat terkait dan komponen bangsa lainnya untuk membantu pemerintah dalam menyiapkan kekuatan pertahanan aspek darat yang meliputi wilayah pertahanan dan kekuatan pendukungnya serta terwujudnya kemanunggalan TNI-Rakyat, yang dilaksanakan sesuai kewenangan dan peraturan perundang-undangan dalam rangka tercapainya tugas pokok TNI AD”⁹.

1. Pembinaan Terhadap Komunikasi Sosial

Pembinaan komunikasi sosial adalah pembinaan terhadap suatu kegiatan komunikasi yang dilaksanakan terus-menerus secara efektif dan efisien untuk memperbaiki/menyempurnakan komunikasi sosial agar dapat digunakan sebagai media sosialisasi, media penyamaan visi, misi dan interpretasi media koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplikasi serta sebagai sarana untuk meningkatkan, memelihara dan memantapkan kemanunggalan TNI-Rakyat dalam rangka mendukung tercapainya tugas pokok TNI AD.

⁸ Bujuk Induk Binter Nomor : Perkasad/106/XII/2011 tanggal 7 Des 2011, hl 5

⁹ Kasad: 2011.

2. Pembinaan Bakti TNI

Pembinaan Bakti TNI adalah pembinaan terhadap suatu kegiatan yang dilaksanakan terus-menerus secara efektif dan efisien untuk memperbaiki/menyempurnakan Bakti TNI dalam bentuk dan tipe penyelenggaraan operasi Bakti dan Karya Bakti, guna meningkatkan kepedulian TNI AD untuk membantu menangani permasalahan sosial serta kemanusiaan baik atas permintaan maupun atas inisiatif sendiri, dalam rangka membantu pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat sehingga dapat didayagunakan bagi kepentingan pertahanan negara aspek darat.

3. Pembinaan Perlawanan Wilayah.

Pembinaan perlawanan wilayah adalah pembinaan terhadap ruang, alat dan kondisi juang (RAK) yang tangguh yang dilaksanakan terus-menerus secara efektif dan efisien untuk memperbaiki/menyempurnakan pembinaan perlawanan wilayah melalui perencanaan, penyiapan, pengerahan dan pengendalian dalam rangka menciptakan, memelihara dan meningkatkan daya tangkal terhadap segala bentuk ancaman baik yang

datang dari dalam maupun dari luar negeri.

Menurut Bujuknik¹⁰ “Lima Kemampuan Teritorial adalah serangkaian tuntutan kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh setiap prajurit TNI AD khususnya Apkowil baik secara individu maupun dalam hubungan satuan agar dapat melaksanakan tugas-tugas Binter secara profesional, efektif dan efisien” (Kasad : 2003), yang terdiri dari:

1. Kemampuan Temu Cepat dan Lapor Cepat.
2. Kemampuan Manajemen Teritorial.
3. Kemampuan Penguasaan Wilayah.
4. Kemampuan Pembinaan Perlawanan Rakyat.
5. Kemampuan Komunikasi Sosial.

Metodologi

Untuk meneliti tulisan ini, penulis menggunakan metode kualitatif, Menurut Sugiyono¹¹ “metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data

¹⁰ Bujuknik Lima Kemampuan Teritorial, Skep Kasad Nomor : Skep/508/12/2003 tanggal 31 Desember 2003 sub lamp pengertian hl 1

¹¹ Prof. Dr. Sugiyono , Memahami Penelitian Kualitatif (2010 : hl 1)

bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.”

Dalam penelitian kualitatif tidak ada aturan khusus terhadap jumlah informan atau sumber data yang akan dijadikan sampel dalam pengumpulan data. Jumlah informan tergantung dari apa yang ingin diketahui oleh peneliti, mengapa hal itu ingin diketahui dan sumber daya yang dimilikinya. Tetapi meskipun demikian jumlah informan dapat ditentukan seandainya, karena peneliti harus tetap menjaga validitas data yang dikumpulkan.

Sumber data yang dijadikan informan dalam penelitian ini adalah Komandan Kodim, Komandan Koramil, Babinsa dan unsur masyarakat dengan menggunakan teknik pengambilan sample berupa *probability sampling*. Menurut Sugiyono¹² “*probability sampling* yaitu teknik pengambilan sample yang memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sample.”. Dalam teknik *probability sampling* ini metode yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu dalam penentuan sampel yang akan dijadikan informan dilakukan secara acak

¹² Prof. Dr. Sugiyono, Memahami Penelitian Kualitatif (2010 : hl 82)

Teknik pengumpulan data langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah pengumpulan data. Adapun teknik yang dilakukan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah

1. Observasi

Menurut Nasution¹³, observasi adalah dasar dari semua ilmu pengetahuan, para ilmuwan bekerja berdasarkan data yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi.

2. Wawancara

Menurut Esterberg¹⁴, wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu

3. Dokumen

Menurut Sugiyono¹⁵, dokumen merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu yang berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita,

¹³ Prof. Dr. Sugiyono, Memahami Penelitian Kualitatif (2010 : hl 64)

¹⁴ Prof. Dr. Sugiyono, Memahami Penelitian Kualitatif (2010 : hl 72)

¹⁵ Prof. Dr. Sugiyono, Memahami Penelitian Kualitatif (2010 : hl 73)

biografi. Dokumen yang berbentuk gambar adalah foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain.”

Teknik analisa data yang dilakukan oleh peneliti dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah pengumpulan data dalam periode tertentu. Menurut Miles and Huberman “ aktivitas dalam analisa data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas yang berupa *data reduction*, *data display* dan *conclusion drawing/verification*”¹⁶.

1. *Data Reducton* (Reduksi Data)

Dalam tahapan ini dilakukan dengan merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.

2. *Data Display* (penyajian data)

Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya,

3. *Conclusion Drawing/Verification*.

Kesimpulan awal bersifat sementara dan akan berubah bila ditemuka bukti-bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya, tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang *valid* dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel

Pembahasan

Kodim 0613/Ciamis, merupakan satuan kewilayahan yang berada di Kota Ciamis Jawa Barat dalam menyelenggarakan tugas pembinaan teritorial di wilayah binaan yang terdiri dari 2 Kabupaten yaitu Kabupaten Ciamis dan Kabupaten Pangandaran dan 1 Kota yaitu Kota Banjar.

Banyaknya wilayah binaan yang menjadi tanggung jawab para Babinsa di Kodim 0613/Ciamis, menunjukkan perlunya kinerja yang maksimal dari para Babinsa. Padahal kalau dibandingkan dengan jumlah Babinsa yang ada di tiap Koramil sebagai berikut:

¹⁶ Sugiyono: 2010

Tabel 1. Data Kecamatan dan Kelurahan

NO	WILAYAH	JML KEC	JML DESA/KEL	KET
1	Kabupaten Ciamis	27	262	
2	Kota Banjar	4	23	
3	Kabupaten Pangandaran	10	93	
	Jumlah	41	378	

Tabel 2. Data Jumlah Babinsa per April 2016

NO	SATUAN	JUMLAH BABINSA			KET
		DSPP	NYATA	KRG	
1	Koramil 1301/Ciamis	29	27	2	
2	Koramil 1302/Cikoneng	18	18	-	
3	Koramil 1303/Bojong	11	11	-	
4	Koramil 1304/Panumbangan	14	14	-	
5	Koramil 1305/Cihaurbeuti	11	11	-	
6	Koramil 1306/Panjalu	13	13	-	
7	Koramil 1307/kawali	25	25	-	
8	Koramil 1308/Cipaku	13	11	2	
9	Koramil 1309/Panawangan	15	12	3	
10	Koramil 1310/Rancah	19	16	3	
11	Koramil 1311/Rajadesa	17	15	2	
12	Koramil 1312/Cisaga	11	10	1	
13	Koramil 1313/Banjar	11	11	-	
14	Koramil 1314/Cimaragas	11	11	-	
15	Koramil 1315/Lakbok	19	19	-	
16	Koramil 1316/Pamarican	14	13	1	
17	Koramil 1317/Banjarsari	21	20	1	
18	Koramil 1318/Padaherang	19	16	3	
19	Koramil 1319/Kalipucang	9	9	-	
20	Koramil 1320/Pangandaran	15	14	1	

21	Koramil 1321/Parigi	10	10	-	
22	Koramil 1322/Cijulang	18	18	-	
23	Koramil 1323/Cigugur	7	7	-	
24	Koramil 1324/Langkaplancar	14	14	-	
25	Koramil 1325/Langensari	14	14	-	
	Jumlah	378	359	19	

Jumlah Babinsa yang ada di Kodim 0613/Ciamis tidak seimbang dengan jumlah wilayah binaan yang ada dalam hal ini jumlah desa/kelurahan yang ada. Oleh karena itu para Babinsa perlu dituntut mempunyai kompetensi yang baik agar pelaksanaan pembinaan teritorial

diseluruh wilayah Kodim dapat dilaksanakan dengan baik.

Dan selanjutnya dilihat dari tingkat pendidikan ada yang masih lulusan SMP dan ada juga yang sudah lulusan SMA, adapun datanya kami gambarkan sebagai berikut:

Tabel 3. Data Babinsa

NO	PANGKAT	JUMLAH		PENDIDIKAN	KET
		BINTARA	TAMTAMA		
1.	PELTU	2	-	SMA	
2.	PELDA	13	-	SMA	
3.	SERMA	38	-	SMA	
4.	SERKA	30	-	SMA	
5.	SERTU	73	-	SMA	
6.	SERDA	153	-	SMA	
7.	KOPKA	-	28	SMP	
8.	KOPTU	-	16	SMP	
JUMLAH		315	44	-	

Dalam penelitian ini, yang dijadikan indikator untuk mengetahui bagaimana kompetensi Babinsa di Kodim 0613/Ciamis menurut Hersey, Blanchard dan Johnson “indikator yang digunakan diantaranya adalah pengetahuan, keterampilan dan konsep diri/sikap yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam mengetahui kompetensi Babinsa”

Dalam mendalami data sekunder yang sudah ada, dilanjutkan dengan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa informan yang diambil menggunakan teknik pengambilan sampel berupa *probability sampling*. Menurut Sugiyono¹⁷ *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam teknik *probability sampling* ini metode yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu dalam penentuan sampel yang akan dijadikan informan dilakukan secara acak.

Informan yang dipilih adalah Komandan Kodim yang diwakili Kasdim, Danramil, Babinsa dan Tokoh masyarakat yang dapat dijelaskan dalam Tabel 4.

Informan yang dipilih telah mewakili ketiga wilayah binaan di Kodim 0613/Ciamis, yaitu koramil di wilayah Kabupaten Ciamis, Kota Banjar dan Kabupaten Pangandaran. Dengan pengambilan sampel dari ketiga wilayah tersebut diharapkan dapat mewakili keseluruhan wilayah di Kodim 0613/Ciamis yang mempunyai karakteristik wilayah yang berbeda juga.

Adapun analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Kompetensi Babinsa. Berdasarkan hasil penelitian tentang upaya peningkatan kompetensi Babinsa di Kodim 0613/Ciamis, diperoleh hasil sebagai berikut

- a. Pengetahuan

Dari hasil penelitian tentang upaya peningkatan kompetensi dalam bidang pengetahuan dengan mengadakan kegiatan baik berbentuk program maupun diluar program yang merupakan inisiatif satuan. Adapun kegiatan tersebut adalah

- 1) Mengadakan penataran untuk semua Babinsa yang ada di Kodim 0613/Ciamis.

¹⁷ Prof. Dr. Sugiyono , Memahami Penelitian Kualitatif (2010 : hl 52)

Tabel 4. Data Informan

NO	NAMA	PANGKAT	UMUR	JABATAN	LAMA DINAS	PENDDIKAN	KET
1.	Aat Supriatna	Mayor Inf	38	Kasdim 0613	17	D IV	
2.	Ikeu Masrika	Mayor Inf	50	Danramil 1301	24	SMA	
3.	Agung S	Mayor Inf	44	Danramil 1320	20	S1	
4.	Sujono	Kapten Chb	56	Wadanramil 1325	36	SMA	
5.	Talam	Sertu	48	Babinsa 1301	25	SMA	
6.	Indra Hadi N	Sertu	47	Babinsa 1301	23	SMA	
7.	Sarman	Sertu	48	Babinsa 1325	26	SMA	
8.	Hadi Ismanto	Serma	51	Babinsa 1325	37	SMA	
9.	Dedi Aripin	Serda	41	Babinsa 1320	20	SMA	
10.	Sutrisno	Kopka	44	Babinsa 1302	22	SMP	
11.	Edi Suryadi	Koptu	42	Babinsa 1320	20	SMP	
12.	Tarsim	Koptu	42	Babinsa 1322	20	SMP	
13.	Asep Y T, SH	-	41	Lurah Langen	-	S1	
14.	KH Matori	-	62	Tokoh Agama	-	SMA	
15.	Ahya M	-	51	Tokoh Masy	-	SMA	

2) Mengadakan pembekalan bagi Babinsa yang baru masuk kesatuan.

3) Melatih Babinsa bergolongan tamtama akan mengikuti seleksi pendidikan baik secara reguler maupun secara teritorial..

b. Keterampilan

Kodim 0613/Ciamis selalu berusaha meningkatkan kompetensi Babinsa dalam bidang keterampilan. Adapun

upaya yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1) Melaksanakan program latihan secara berkala sesuai siklus latihan yang dimulai dari latihan perorangan dasar yang diakhiri dengan UTP, latihan perorangan jabatan yang diakhiri dengan UTJ dan latihan teknis teritorial.

2) Mepedomani buku petunjuk tentang latihan yang berupa

BPUP, BPKJ serta Bujuknik Lima Kemampuan Teritorial.

c. Sikap

Dalam upaya peningkatan sikap yang telah dilakukan Kodim adalah dengan memberikan jam komandan baik oleh Danramil maupun oleh Dandim, santi aji diberikan pada setiap kegiatan apel berupa pengucapan Sapta Marga, Sumpah Prajurit dan 8 Wajib TNI, santi karma dalam bentuk penjelasan tentang pentingnya santi aji tersebut dan pembinaan mental secara periodik dilakukan di Kodim baik dari segi rohani maupun mental kejuangan.

2. Faktor Yang Berpegaruh Dalam Kompetensi Babinsa.

Berdasarkan hasil penelitian yang menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi Babinsa adalah berupa faktor penghambat dan faktor pendorong Hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengetahuan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dideskripsikan bahwa pengetahuan yang harus dikuasai Babinsa sesuai dengan tugasnya adalah pengetahuan tentang lima kemampuan teritorial. Hasil penelitian tentang faktor

pengetahuan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengetahuan tentang temu cepat lapor cepat. Untuk pengetahuan ini, kemampuan Babinsa di Kodim 0613/Ciamis sudah cukup baik karena mereka mampu menjelaskan bagaimana cara melakukan temu cepat lapor cepat harus dilakukan dan kapan kegiatan ini dilaksanakan. Bahkan mereka sudah melakukan kegiatan ini setiap saat secara rutin pada pagi dan sore hari kepada para Danramilnya.

2) Pengetahuan tentang manajemen teritorial. Untuk pengetahuan ini, kemampuan Babinsa di Kodim 0613/Ciamis belum menguasainya karena ketika diminta untuk menjelaskan tentang kemampuan manajemen teritorial mereka masih kebingungan.

3) Pengetahuan tentang penguasaan wilayah. Dalam bidang ini pengetahuan Babinsa di Kodim 0613/Ciamis cukup baik. Hasil penelitian menunjukkan Babinsa dapat menjelaskan tentang wilayah binaan baik dari bidang geografi, demografi

maupun kondisi sosialnya, meskipun yang Babinsa jelaskan masih belum sempurna.

4) Pengetahuan tentang pembinaan perlawanan rakyat. Pengetahuan Babinsa dalam bidang ini masih kurang karena berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, Babinsa tidak dapat menjelaskan bagaimana tentang pembinaan perlawanan rakyat dan tidak pernah mempraktekannya dilapangan.

5) Pengetahuan tentang komunikasi sosial. Pengetahuan Babinsa dalam bidang ini sudah baik, karena mereka setiap hari melakukannya dimasyarakat. Namun pengetahuan cara berkomunikasi sosial yang baik belum dipahami secara utuh sehingga mereka hanya melakukan komunikasi sosial berdasarkan kebiasaan yang mereka sering lakukan.

b. Keterampilan

Faktor yang berpengaruh selanjutnya adalah keterampilan, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang faktor keterampilan ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Keterampilan temu cepat lapor cepat. Untuk keterampilan dibidang ini hasil peneltian menunjukan bahwa Babinsa sudah mampu mengumpulkan keterangan berkaitan dengan kejadian diwilayahnya dengan cara mendata keterangan yang dibutuhkan untuk pembuatan laporan. Dalam menentukan sumber berita masing-masing Babinsa sudah mempunyai mitra karib karena mereka sudah mampu memilih mitra karib yang dibutuhkan.

2) Keterampilan manajemen teritorial. Menurut hasil penelitian keterampilan Babinsa untuk melakukan pengumpulan data teritorial sudah baik karena Babinsa sudah mempunyai data teritorial dalam bidang geografi, demografi dan kondisi sosial, namun ketika dicek keterampilan analisa kejadian peneliti menilai masih kurang karena mereka belum mampu untuk mengklasifikasikan wilayah berdasarkan data yang sudah mereka kumpulkan dan untuk keterampilan dalam menyusun rencana dan laporan kegiatan

binter masih perlu ditingkatkan lagi karena masih belum bisa bagaimana membuatnya sesuai dengan ketentuan.

3) Keterampilan penguasaan wilayah. Hasil penelitian terhadap keterampilan Babinsa di bidang ini menunjukkan bahwa mereka sudah mempunyai data tentang sumber daya alam dan sumber daya buatan, sumber daya manusia serta sarana dan prasarana meskipun mereka menyatakan bahwa data tersebut masih kurang lengkap karena masih ada data yang belum mereka miliki sesuai data yang ada di pemerintah baik desa maupun kelurahan.

4) Keterampilan pembinaan perlawanan rakyat. Hasil penelitian terhadap keterampilan Babinsa dalam bidang ini menunjukkan bahwa Babinsa belum melaksanakan pembinaan kesadaran berbangsa dan bernegara, bela negara dan cinta tanah air dan wawasan kebangsaan secara benar baik waktunya maupun pengetahuannya.

5) Keterampilan komunikasi sosial. Berdasarkan hasil penelitian keterampilan ini sudah dikuasai dengan baik karena mereka rutin melaksanakannya setiap hari. Namun demikian cara teknik berbicara yang baik dan tindakan apa yang tidak boleh dilakukan dalam berkomunikasi sosial mereka belum mengerti. Sedangkan untuk pencatatan hasil komunikasi sosial sudah dibuat dan dilaporkan ke koramil setiap selesai kegiatan komunikasi sosial.

c. Sikap

Faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi Babinsa yang terakhir adalah sikap, hasil penelitian untuk faktor sikap ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Senyum Teritorial

Menurut hasil pengamatan dan wawancara menunjukkan bahwa Babinsa masih belum memahami tentang senyum teritorial yang seharusnya yaitu memberi senyum simpatik sehingga adanya kesan yang positif dan mendalam dengan rakyat dan memberikan rasa hormat.

2) Tegor Sapa Teritorial

Hasil penelitian menunjukkan sikap tegor sapa teritorial untuk menjalin hubungan dengan masyarakat dalam rangka pembinaan teritorial masih belum dipahami dengan baik, mereka melakukannya berdasarkan naluri saja tetapi belum memenuhi ketentuan tegor sapa teritorial.

3) Saling Menghargai

Sikap ini sudah dimiliki oleh Babinsa pada umumnya karena mereka mengerti betul bahwa masyarakat adalah mitra karib dalam pelaksanaan tugas pembinaan teritorial.

4) Saling Membantu

Sikap ini kerap kali dilakukan oleh Babinsa karena mereka menyadari bahwa keberadaan mereka ditengah-tengah masyarakat adalah untuk membantu mengatasi kesulitan rakyat disekelilingnya sesuai dengan pengamalan 8 Wajib TNI.

5) Gotong Royong

Hasil penelitian menunjukkan sikap ini sudah dikuasai dengan baik, hal ini dapat dilihat dengan upaya Babinsa dalam melaksanakan karya bhakti

dengan cara mengajak masyarakat untuk bergotong royong membersihkan dan memperbaiki fasilitas umum yang dimiliki oleh masyarakat.

6) Tata Krama

Sikap ini menurut para Babinsa sudah melekat dalam diri mereka karena menurutnya sikap tata krama ini merupakan bagian budaya bangsa Indonesia yang sudah mereka pelajari sejak mereka kecil dilingkungan tempat tinggalnya.

7) Penyesuaian Diri/Adaptasi.

Menurut hasil penelitian sikap ini merupakan kemampuan yang melekat dalam setiap aparat teritorial, karena dalam pembinaan teritorial setiap Babinsa harus dapat menyesuaikan dengan lingkungan sekitar tugasnya agar dapat diterima dengan baik oleh masyarakat.

Hasil analisa selanjutnya dibahas bahwa berdasarkan hasil penelitian dijelaskan bahwa Babinsa di Kodim 0613/Ciamis mempunyai kompetensi sudah baik, tetapi kurang optimal karena belum seluruh babinsa mempunyai pengetahuan dan keterampilan tentang

lima kemampuan teritorial yang merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh setiap prajurit TNI AD khususnya yang bertugas di komando kewilayahan. Sedangkan untuk indikator sikap secara umum Babinsa di Kodim 0613/Ciamis mempunyai sikap yang baik sesuai dengan sikap teritorial meskipun masih ada beberapa sikap teritorial yang belum dipahami secara optimal.

Menurut Sun Tzu "Kenalilah musuhmu, kenalilah diri sendiri, maka kau bisa berjuang dalam 100 pertempuran tanpa risiko kalah. Kenali Bumi, Kenali Langit, dan kemenanganmu akan menjadi lengkap." Sun Tzu percaya sangat mendalam pentingnya mengetahui diri sendiri dan musuh, dia percaya bahwa jika kedua dapat dicapai, orang bisa mencapai kemenangan yang sempurna. Berdasarkan teori tersebut maka untuk memperoleh kompetensi Babinsa harus mengetahui apa yang menjadi faktor penghambat dalam peningkatannya, dalam hal ini faktor sumber daya manusia babinsa belum optimal yaitu pada bidang pengetahuan dan keterampilan lima kemampuan teritorial serta motivasi kerja Babinsa.

1. Peningkatan Kompetensi Babinsa. Dari penjelasan diatas sudah diuraikan tentang beberapa upaya yang telah

dilakukan oleh Kodim 0613/Ciamis dalam rangka meningkatkan kompetensi Babinsa. Selanjutnya peneliti akan melakukan pembahasan mengenai upaya-upaya tersebut, yaitu sebagai berikut:

a. Pengetahuan

Dari hasil penelitian tentang upaya peningkatan kompetensi dalam bidang pengetahuan yang dilakukan dengan cara:

- 1) Mengadakan penataran untuk semua Babinsa yang ada di Kodim 0613/Ciamis.
- 2) Mengadakan pembekalan bagi Babinsa yang baru masuk kesatuan.
- 3) Melatih Babinsa bergolongan tamtama akan mengikuti seleksi pendidikan baik secara reguler maupun secara teritorial..

Menurut penelliti untuk dapat meningkatkan kompetensi di bidang pengetahuan lima kemampuan teritorial dapat dilakukan dengan upaya-upaya sebagai berikut:

- 1) Penguatan pengetahuan Lima Kemampuan Teritorial bagi Babinsa Kodim 0613/Ciamis mengenai tugas pembinaan teritorial yang harus

dilaksanakan melalui pendidikan, pelatihan, sosialisasi dan lain-lain guna meningkatkan motivasi dan etos kerja dalam rangka tercapainya tugas pokok satuan

- 2) Melakukan evaluasi pengetahuan lima kemampuan teritorial secara periodik sehingga hal ini dapat memaksa Babinsa untuk terus belajar dan berusaha menambah pengetahuannya diluar pengajaran yang telah diberikan Kodim.
- 3) Merekrut personel Babinsa yang sudah mempunyai kualifikasi teritorial, sehingga personel tersebut ketika masuk satuan (Kodim) sudah bisa bekerja langsung melaksanakan tugasnya sebagai Babinsa.

b. Keterampilan

Kodim 0613/Ciamis selalu berusaha meningkatkan kompetensi Babinsa dalam bidang keterampilan. Adapun upaya yang dilakukan adalah dengan cara:

- 1) Melaksanakan program latihan secara berkala sesuai siklus

latihan yang dimulai dari latihan perorangan dasar yang diakhiri dengan UTP, latihan perorangan jabatan yang diakhiri dengan UTJ dan latihan teknis teritorial.

- 2) Mempelajari buku petunjuk tentang latihan yang berupa BPUP, BPKJ serta Bujuknik Lima Kemampuan Teritorial..

Menurut peneliti upaya peningkatan keterampilan dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Pada kegiatan latihan banyak dilakukan kegiatan berupa praktek lapangan dengan mencoba langsung keterampilan lima kemampuan teritorial di wilayah. Praktek ini dilakukan dengan masyarakat secara langsung sehingga masing-masing Babinsa dapat merasakan dengan nyata bagaimana kesulitan yang dihadapi dengan kondisi nyata dilapangan. Jadi pelatihan bukan hanya mempraktekan di satuan antara sesama Babinsa, karena mencoba langsung dilapangan dengan kondisi nyata yang dihadapi akan menambah keterampilan Babinsa.
- 2) Memanfaatkan kegiatan program pembinaan kemampuan Babinsa untuk meningkatkan keterampilan Babinsa dengan mendahulukan para Babinsa

yang belum mempunyai kualifikasi teritorial.

- 3) Menerapkan sistem KSA bagi Babinsa di Koramil. Untuk merangsang dan mendorong para Babinsa agar lebih sering berada di wilayah binaannya dalam rangka pelaksanaan pembinaan teritorial, maka salah satu upaya yang dapat dilaksanakan adalah dengan melaksanakan program KSA, yaitu “Kemana”, “Siapa”, dan “Apa”. “Kemana” menunjukkan tujuan atau wilayah yang harus dituju untuk melaksanakan pembinaan teritorial, kemudian “Siapa” menunjukkan tokoh atau masyarakat yang akan didatangi dalam rangka pelaksanaan komunikasi sosial melalui anjansana, dan “Apa” berarti apa yang harus dilakukan, dibahas, atau dikomunikasikan yang kemudian hasilnya dilaporkan secara hirarki kepada Dandim.

c. Sikap

Dalam upaya peningkatan sikap yang telah dilakukan Kodim adalah dengan memberikan jam komandan baik oleh Danramil maupun oleh Dandim, santi aji diberikan pada setiap kegiatan apel berupa pengucapan Sapta Marga, Sumpah Prajurit dan 8 Wajib TNI, santi karma dalam bentuk penjelasan tentang pentingnya santi aji tersebut

dan pembinaan mental secara periodik dilakukan di Kodim baik dari segi agama maupun mental kejuangan.

Menurut peneliti upaya peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Pemberian jam komandan yang dilanjutkan dengan pembekalan kepada Babinsa dalam bentuk pembekalan yang lebih interaktif berupa paparan dan contoh berupa audio visual yang dapat meningkatkan sikap yang baik untuk para Babainsa.
- 2) Perlu adanya pemberian *reward and punishment*. Setiap Babinsa yang melakukan tindak pelanggaran dalam melaksanakan tugas agar segera diselesaikan sesuai ketentuan hukum yang berlaku, serta menghentikan pemberian tunjangan kinerja bagi setiap Babinsa yang sedang dalam proses hukum, menjalani masa *schorsing* dan tidak dapat mencapai beban kerja yang telah ditetapkan. Sedangkan penghargaan akan diberikan bagi setiap
- 3) Mengadakan lomba untuk memilih Babinsa yang memiliki sikap yang baik dengan kriteria adalah cara berpenampilan, cara berkomunikasi sosial dan mempunyai sikap teritorial yang baik.

2. Faktor Yang Berpengaruh Dalam Kompetensi Babinsa

Faktor yang berpengaruh dalam kompetensi Babinsa adalah belum optimalnya Babinsa dalam bidang pengetahuan dan keterampilan lima kemampuan teritorial serta motivasi kerja Babinsa. Untuk itu pembahasan tentang faktor penghambat tersebut adalah sebagai berikut:

a. Pengetahuan

Pengetahuan yang harus oleh Babinsa dalam melaksanakan tugas pembinaan teritorial adalah pengetahuan lima kemampuan teritorial, namun dari hasil penelitian masih ada Babinsa yang pengetahuannya masih kurang tentang semua lima kemampuan teritorial. Belum dikuasainya seluruh tentang pengetahuan lima kemampuan teritorial disebabkan beberapa faktor diantaranya:

1) Belum mempunyai kualifikasi teritorial. Belum semua Babinsa yang ada di Kodim 0613/Ciamis mempunyai kualifikasi teritorial. Kualifikasi ini diperoleh apabila personel tersebut sudah mengikuti kursus atau pendidikan bidang teritorial yang diselenggarakan oleh

lembaga pendidikan yang berwenang, yaitu Pusat Pendidikan Teritorial.

2) Belum pernah mengikuti pelatihan tentang lima kemampuan teritorial. Satuan menyelenggarakan pelatihan tentang lima kemampuan teritorial sebagai cara untuk mengatasi kurangnya Babinsa yang sudah mengikuti kursus teritorial. Namun dalam pelaksanaannya belum semua Babinsa yang bisa mengikuti kegiatan tersebut karena banyaknya kegiatan yang harus mereka laksanakan.

3) Kurangnya keinginan dari Babinsa untuk mempelajari lima kemampuan teritorial. Adanya kepuasan terhadap pengetahuan dan keterampilan yang sudah dikuasainya sekarang menyebabkan kurangnya motivasi dari Babinsa untuk mempelajari lebih dalam tentang keseluruhan kemampuan tersebut.

b. Keterampilan

Keterampilan yang harus dimiliki adalah keterampilan tentang lima kemampuan teritorial, yaitu

keterampilan wajib yang harus dikuasai Babinsa secara mahir, namun dari hasil penelitian masih ada keterampilan yang belum dikuasai dalam setiap keterampilan lima kemampuan teritorial. Keterampilan yang belum dikuasai adalah

- 1) Keterampilan dalam memilih keterangan yang akan dilaporkan masih lambat sehingga berpengaruh terhadap kecepatan pemberian laporan.
- 2) Masih lemahnya keterampilan menganalisa kejadian yang harus dilakukan setelah memperoleh data teritorial serta kurang terampil dalam membuat rencana dan laporan kegiatan binter.
- 3) Masih kurang terampil dalam melakukan pendataan tentang SDA, SDB, SDM serta sarana dan prasarana sehingga masih ada belum dimiliki oleh Babinsa apabila dicek dilapangan.
- 4) Babinsa belum terampil melaksanakan pembinaan bela negara, cinta tanah air dan wawasan kebangsaan sehingga kegiatan tersebut jarang mereka lakukan.

- 5) Babinsa belum terampil dalam menerapkan teknik berbicara yang baik dalam berkomunikasi

Masih adanya keterampilan yang belum secara mahir dikuasai oleh Babinsa disebabkan oleh beberapa penyebab diantaranya:

- 1) Belum mempunyai kualifikasi teritorial
Belum semua Babinsa yang ada di Kodim 0613/Ciamis mempunyai kualifikasi teritorial. Kualifikasi ini diperoleh apabila personel tersebut sudah mengikuti kursus atau pendidikan bidang teritorial yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan yang berwenang, yaitu Pusat Pendidikan Teritorial. Sehingga keterampilan tentang lima kemampuan teritorial tidak dapat dikuasai karena Babinsa belum mempunyai kualifikasi teritorial.
- 2) Kurang maksimalnya pelaksanaan latihan yang sudah diprogramkan karena pelaksanaan latihan tidak dilaksanakan sesuai ketentuan yang sudah diatur dalam buku petunjuk baik dalam kegiatan latihan perorangan maupun kegiatan latihan teknis teritorial.
- 3) Kurangnya kemauan penyelenggara latihan mempelajari semua referensi yang dibutuhkan dalam

penyelenggaraan latihan karena kecenderungan hanya menggunakan data latihan tahun sebelumnya yang belum tentu benar.

c. Sikap

Thurstone mendefinisikan sikap sebagai derajat afek positif atau afek negatif terhadap suatu objek (psikologi). Sikap atau *Attitude* senantiasa diarahkan pada suatu hal, suatu objek. Tidak ada sikap tanpa adanya objek.

Berdasarkan hasil penelitian tentang sikap teritorial yang dimiliki oleh Babinsa di Kodim 0613/Ciamis adalah sebagai berikut:

- 1) Babinsa masih belum mengetahui bagaimana cara melaksanakan senyum teritorial yang baik dalam rangka menciptakan kondisi awal yang baik dalam berkomunikasi sosial.
- 2) Sikap tegor sapa teritorial belum dikuasai dengan baik oleh Babinsa sehingga masih ada miskomunikasi dalam berbicara dengan masyarakat.

Berdasarkan teori kinerja menurut Colquit, LePine dan Wesson, kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada

penyelesaian tujuan organisasi¹⁸. Teori diatas menunjukkan bahwa kinerja suatu pegawai diperoleh dari perilaku pekerjanya seperti kompetensi dari seorang pekerja dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berkaitan dengan kompetensi Babinsa adalah bahwa perilaku pekerja dalam hal ini Babinsa dalam bentuk kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang Babinsa, kompetensi tersebut berupa pengetahuan lima kemampuan teritorial, keterampilan lima kemampuan teritorial dan sikap Babinsa.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Peningkatan Kompetensi Babinsa.

Cara meningkatkan kompetensi Babinsa adalah dengan melakukan beberapa upaya yaitu dalam bidang pengetahuan dengan mengadakan penataran bagi Babinsa secara periodik, pembekalan bagi Babinsa yang baru masuk satuan dan melatih Babinsa yang akan melaksanakan seleksi pendidikan secaba. Sedangkan untuk peningkatan keterampilan dapat dilakukan dengan melaksanakan

¹⁸ Wibowo : 2014

latihan program dari latihan perorangan dasar serta jabatan, mempedomani referensi latihan dalam penyelenggaraan latihan, pemanfaatan program pembinaan kemampuan Babinsa untuk meningkatkan keterampilan dan menerapkan sistem KSA (Kemana, Siapa dan Apa) bagi Babinsa setiap harinya sehingga mempunyai target dalam bekerja. Untuk meningkatkan sikap dapat dilakukan dengan pemberian jam komandan secara periodik, pembinaan mental baik rohani (agama) maupun tradisi kejuangan, pemberian motivasi oleh motivator dan pemberian *reward and punishment* bagi Babinsa yang berprestasi atau yang melakukan pelanggaran

2. Faktor Yang Mempengaruhi Dalam Kompetensi Babinsa.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi terhadap kompetensi Babinsa menurut hasil penelitian adalah kurangnya pengetahuan dan keterampilan lima kemampuan teritorial serta kurangnya sikap teritorial yang dimiliki oleh para Babinsa. Kekurangan tersebut yang menyebabkan kompetensi Babinsa di Kodim 0613/Ciamis belum optimal.

Daftar Pustaka

- Prof. Dr. Wibowo, SE, M.Phil, 2014, *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Bacal Robert , 2001. *Perfomance Management*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Dr. Ruky Achmad S, 2004, *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Dr. Ami Mohammad Faisal r, 2015, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Dr. Manullang Marihot, MM, M.Sc, 2006, *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Prof. Dr. Sugiyono, 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Kasad, 2011, , *Bujuk Induk Binter Perkasad Nomor : Perkasad/106/XII/2011 tanggal 7 Des 2011*. Jakarta : Mabes TNI AD.
- Kasad, *Bujuknik Lima Kemampuan Teritorial Skep Kasad Nomor : Skep/508/12/2003 tanggal 31 Desember 2003*. Jakarta : Mabes TNI AD.
- Kasad, *Organisasi dan Tugas Koramil Tipe A Perkasad Nomor : 54 Tahun 2014 tanggal 25 September 2014*. Jakarta : Mabes AD.
- Hadi Yunus Sofyan, 2013, *Pengaruh Pemberian Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Prajurit KOMPI Pengawal (Kiwal) Denma Kodam I/BB*, Tesis.
- Putri Rahmawati, 2012, *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan Kepulauan Riau Tahun 2012*, Tesis.
- Emmyah, 2009, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Negeri Ujung Pandang*, Tesis.