

**PERAN PEMBINA LATIHAN DALAM MENDUKUNG KESIAPAN OPERASIONAL DI
YONIF RAIDER KOSTRAD (STUDI TENTANG KEGIATAN PEMBINAAN LATIHAN
DI YONIF RAIDER 514/9/2 KOSTRAD)**

**THE ROLE OF COACHES EXERCISE IN SUPPORTING OPERATIONAL READINESS IN
YONIF RAIDER KOSTRAD (STUDY ABOUT EXERCISE ACTIVITIES IN YONIF RAIDER
514/9/2 KOSTRAD)**

Rizky Aditya¹

Prodi SPD Fakultas Strategi Pertahanan Universitas Pertahanan

(rizkyaditya_infanteri@yahoo.com)

Abstrak -- Peran Pembina Latihan merupakan unsur penting dalam kesiapan operasional satuan, dengan adanya hasil penugasan operasi yang dinilai kurang berhasil menyebabkan perlunya ditinjau mengenai peran pembina latihan dalam menyiapkan satuan untuk tugas OMP maupun OMSP. Tujuan dari Tesis ini untuk menganalisa peran pembina latihan dan hambatan yang dihadapi dalam menyiapkan satuannya. Desain penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang berbentuk studi kasus. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa studi kepustakaan. Sesuai dengan metode pendekatan yang diterapkan, maka data yang diperoleh untuk penelitian ini dianalisis dengan metode deskriptif kualitatif dengan langkah: *Data Reduction* (reduksi data), *Data Display* (penyajian data), dan *Conclusion Verification* (penarikan kesimpulan). Hasil dari penelitian ini bahwa perlunya fokus, kepemimpinan yang handal, konsisten dan berbuat maksimal perlu dilaksanakan oleh pembina latihan agar dapat menyiapkan satuannya dalam menghadapi tugas dengan baik. Saran yang diberikan adalah pembina latihan harus maksimal dalam melaksanakan pembinaan latihan dan berorientasi pada tugas pokok, serta satuan atas jangan berikan tuntutan diluar persiapan satuan dalam menghadapi tugas pokoknya.

Kata kunci: Peran, kesiapan operasional, pembina latihan

Abstract -- *The role of coaches Exercise is an important element in the operational readiness of the unit, with the result of the assignment of operations considered less successful causing the need to be reviewed about the role of training coach in preparing the unit for OMP and OMSP tasks. The purpose of this Thesis is to analyze the role of training coach and the obstacles faced in preparing the unit. The design of this study used qualitative methods in the form of case studies. Data collection techniques used in the form of literature study. In accordance with the approach method applied, the data obtained for this study is analyzed by qualitative descriptive method with steps: Data Reduction (Data reduction), Data Display (presentation of data), and Conclusion Verification (withdrawal). The results of this study*

¹ Mayor Inf Rizky Aditya, alumnus Mahasiswa Strata-2 Program Studi Strategi Pertahanan Darat, Fakultas Strategi Pertahanan, Universitas Pertahanan Indonesia Tahun Akademik 2017-2018.

that the need for focus, reliable leadership, consistent and do the maximum need to be implemented by the coach of the exercise in order to prepare the unit in the face of the task well. The advice given is the trainer of the exercise should be maximized in carrying out the training and oriented to the main task, and the unit above do not provide demands beyond the preparation of units in the face of the main task.

Keywords: Role, operational rediness, coaches exercise

Pendahuluan

TNI AD merupakan bagian dari Tentara Nasional Indonesia yang bertugas pokok menjaga dan mempertahankan keutuhan dan kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia wilayah darat (UU RI tentang TNI No. 34 Tahun 2004)². Batalyon Infanteri Raider Kostrad merupakan salah satu satuan tempur dibawah naungan Kostrad yang berkualifikasi Raider serta memiliki tugas pokok mencari, dekati dan hancurkan musuh dengan melaksanakan pertempuran jarak dekat serta mempertahankan wilayah kedaulatan NKRI. Dalam rangka meningkatkan kemampuan dan kredibilitas serta untuk memenuhi tugas pokoknya dengan baik, Yonif Raider Kostrad sangat ditentukan oleh sejauh mana peran pembina latihan di satuan, agar tugas pokoknya dapat berhasil secara optimal. Abu Ahmadi mendefinisikan peran sebagai suatu kompleks pengharapan manusia

terhadap caranya individu harus bersikap dan berbuat dalam situasi tertentu berdasarkan status dan fungsi sosialnya.³ Sehingga seorang pembina latihan harus bisa melaksanakan perannya dalam pembinaan latihan di satuan agar siap operasional.

Setiap pembina latihan di jajaran TNI AD bertanggung jawab terhadap pelaksanaan latihan dilingkungan Komandonya, sehingga mampu menjamin terselenggaranya latihan sesuai kebijaksanaan yang ditetapkan pimpinan TNI AD. Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dibidang latihan, tiap Komandan Satuan harus mengorientasi dan mendasarkan setiap latihan di satuannya pada tugas pokok yang dipersyaratkan dan distandardkan bagi satuannya, senantiasa melakukan identifikasi, evaluasi dan penilaian terhadap tingkat kemampuan standard prajurit dan satuannya untuk perencanaan dan persiapan latihan selanjutnya. Selanjutnya menyiapkan

² UU RI Nomor 34 Tahun 2004 tentang TNI pasal 7 poin (2) b 6.

³ H. Abu Ahmadi, Drs. (1999). Psikologi Sosial. Jakarta: Rineka Cipta.

kebutuhan dan dukungan latihan yang sesuai dengan rencana dan pelaksanaan latihan yang akan dilaksanakan, serta mengembangkan dan melaksanakan rencana latihan sehingga menghasilkan prajurit dan satuan yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Seperti yang disebutkan, “kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang atau individu yang membuatnya siap untuk memberikan respon atau jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi dan kondisi yang dihadapi”⁴. Dalam menghadapi Wilayah tugas Yonif Raider Kostrad yang meliputi seluruh daratan wilayah Indonesia dari sabang sampai Merauke, hal utama yang diperlukan Yonif tersebut adalah kesiapan tugas satuan secara administrasi maupun secara operasional.

Dalam penugasan terakhir Tinombala tahun 2017, satuan Yonif Raider Kostrad 514/9/2 Kostrad belum dapat melaksanakan tugas secara maksimal, hal ini dapat dilihat dari hasil penugasan selama satu tahun hanya berhasil mendapatkan dua personel Mujahidin Indonesia Timur, itupun saat-saat

terakhir menjelang selesainya tugas operasi. Hal tersebut kemungkinan disebabkan kurang maksimalnya pelaksanaan pembinaan latihan baik kemampuan taktik maupun teknik prajurit. Pembina latihan sedikit mengalihkan fokusnya dari pelaksanaan latihan sesuai dengan proglatsi kepada latihan lain yang sedikit pengaruhnya dalam pelaksanaan tugas pertempuran, sehingga hasil dari latihan kurang memuaskan dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas.

Peran pembina latihan dalam mendukung kesiapan operasional satuan Yonif Raider Kostrad (Studi Tentang Pembina Latihan Di Yonif Raider 514/9/2 Kostrad).

Pembina latihan berperan penting, dengan melaksanakan pembinaan latihan yang baik. Latihan yang dilakukan secara terencana, disiapkan, dilaksanakan, diawasi dan dikendalikan dengan baik akan mencapai hasil yang diinginkan, dengan demikian perencanaan sebelum pelaksanaan latihan harus sesuai dengan pelaksanaan latihan itu sendiri.

Salah satu prinsip pembinaan latihan yaitu Pembinaan Latihan merupakan fungsi Komando, Setiap Komandan satuan jajaran

⁴ Slameto. (2003). Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. Jakarta: Rineka Cipta.

TNI AD sebagai pembina latihan yang mempunyai tataran kewenangan masing-masing harus bertanggung jawab terhadap kemampuan standar yang harus dimiliki oleh prajurit dan satuannya. Ia adalah pelatih dan pembina utama latihan disatuannya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab. Setiap pembina latihan bertanggung jawab serta menjamin semua latihan yang diselenggarakan disatuannya dapat dilaksanakan sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh pimpinan TNI AD.⁵

Peran dibagi kedalam tiga hal, antara lain:

- a. Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peran para unsur pimpinan di Yonif Raider 514/SY perlu ditingkatkan, masih ada permasalahan dalam pembinaan latihan akibat kurangnya keseriusan pembina latihan dan tuntutan tugas yang bertumpuk-tumpuk.
- b. Peran merupakan suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.

- c. Peran juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat. Pembina latihan dan pelatih harus lebih peduli dan harus bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dan semaksimal mungkin.⁶

Pembinaan latihan merupakan suatu usaha, pekerjaan dan kegiatan dalam merencanakan dan menyusun program latihan, mengelola sumber daya latihan dan mengatur serta mengendalikan kegiatan latihan oleh para pembina latihan sehingga prajurit dan satuan TNI AD memiliki kemampuan yang handal sampai tingkat kesiapan operasional dan siaga operasional serta dapat melaksanakan tugas-tugas operasi baik Operasi Militer untuk Perang maupun Operasi Militer Selain Perang.

Dalam pelaksanaannya, sistem pembinaan latihan (Buku Petunjuk Pembinaan Latihan; 2003) ini diselenggarakan melalui tahapan pemrograman latihan, penyelenggaraan latihan, asistensi, pengawasan dan pengendalian latihan serta sarana dan prasarana latihan.

⁵ (Bujuk Binlat, Perkasad Nomor : Perkasad / 30 / VII / 2009).

⁶ Soekanto, S. (2009:212-213), Sosiologi Suatu Pengantar, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- a. Pemrograman Latihan merupakan suatu proses kegiatan yang dimulai dari dikeluarkannya Direktif perencanaan program oleh Mabasad yang didasari probangkuat TNI AD dan Rengunkuat Mabas TNI. Dalam hal ini Komandan Satuan selaku pembina latihan harus bisa melaksanakan latihan di satuannya sesuai dengan pemrograman yang diberikan oleh Komando Atas, sehingga satuan tersebut siap melaksanakan operasi.
- b. Penyelenggaraan Latihan.
Kegiatan penyelenggaraan latihan merupakan bagian dari kegiatan pembinaan latihan. Setiap Komandan satuan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan latihan di satuannya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam program latihan standarisasi sesuai LKT masing-masing, program kerja dan Anggaran serta Direktif latihan.
- c. Asistensi, Pengawasan dan Pengendalian Latihan.
- 1) Asistensi Latihan adalah suatu kegiatan bimbingan teknis tentang latihan yang dilakukan oleh Mabasad, Kodiklat TNI AD, Puscab/Fung dan Kotama kepada penyelenggara latihan, sehingga semuanya akan memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam menyelenggarakan latihan di satuannya.
 - 2) Pengawasan latihan adalah suatu kegiatan untuk mengawasi penyelenggaraan latihan yang meliputi penyelenggara, pelaku, sarana prasarana latihan, metoda latihan dan perangkat lain yang digunakan.
 - 3) Pengendalian latihan adalah suatu proses tindakan untuk mempengaruhi jalannya latihan dengan metoda dan perangkat tertentu agar latihan berjalan sesuai skenario yang disiapkan oleh penyelenggara latihan.
- d. Sarana dan Prasarana Latihan.
Merupakan sesuatu yang diperlukan untuk mendukung berlangsungnya proses latihan, bentuknya dapat berupa fasilitas, alat peralatan, material, organisasi dan biaya latihan. Dalam satuan Yonif Raider 514/SY berdasarkan data primer maupun sekunder hanya terdapat permasalahan kecil yang masih

bisa diatasi oleh pembina latihan dengan cara berkoordinasi dengan satuan tetangga, sehingga bisa dimungkinkan bahwa sarana dan prasarana latihan di satuan Yonif Raider Kostrad sudah tersedia dengan baik.

Pembina Latihan dalam menunjang kesiapan operasional satuan dapat terlaksana dengan baik. Yang lebih berperan didalam pembinaan latihan adalah *human resources* yang ada di satuan tersebut, mulai dari Komandan, para Perwira, pelatih dan juga personel atau prajurit yang ada di satuan tersebut yang akan sangat berpengaruh pada kesiapan operasional satuan Yonif Raider Kostrad.

Sesuai dengan Buku Petunjuk Pembinaan Latihan, untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dibidang latihan, tiap Komandan Satuan harus :

- a. Mengorientasi dan mendasarkan setiap latihan di satuannya pada tugas pokok yang dipersyaratkan dan distandarkan bagi satuannya.
- b. Senantiasa melakukan identifikasi, evaluasi dan penilaian terhadap tingkat kemampuan standard prajurit dan satuannya untuk perencanaan dan persiapan latihan selanjutnya.

- c. Menyiapkan kebutuhan dan dukungan latihan yang sesuai dengan rencana dan pelaksanaan latihan yang akan dilaksanakan.
- d. Mengembangkan dan melaksanakan rencana latihan sehingga menghasilkan prajurit dan satuan yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Konsep profesionalisme dalam penelitian memiliki lima muatan atau prinsip, yaitu:

Pertama, afiliasi komunitas (*community affiliation*) yaitu menggunakan ikatan profesi sebagai acuan. Pembina latihan harus selalu melihat dan mencontoh keberhasilan pembina latihan lain yang dinilai berhasil, dengan kata lain seorang pembina latihan harus mau berubah dan memperbaiki kekurangannya.

Kedua, kebutuhan untuk mandiri (*autonomy demand*) merupakan suatu pandangan bahwa seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain. Seorang pembina latihan harus bisa mengambil keputusan dalam merencanakan latihan yang akan dilaksanakan oleh satuannya dan harus

dihadapkan dengan tuntutan tugas yang akan dilaksanakan oleh satuan tersebut.

Ketiga, keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi (belief self regulation). Pembina latihan harus yakin akan apa yang telah direncanakannya dalam perencanaan latihan di satuannya dapat meningkatkan kesiapan operasi satuan tersebut.

Keempat, dedikasi pada profesi (dedication) dicerminkan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Pembina latihan harus melaksanakan tugasnya dengan maksimal dengan segala kemampuan yang dimilikinya, sehingga pelaksanaan latihan dapat berhasil.

Kelima, kewajiban sosial (social obligation) merupakan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut. Seorang pembina latihan harus bisa memberikan perubahan terhadap satuan yang dipimpinnya, dalam pelaksanaan latihan, seorang pembina latihan harus bisa merubah dari satuan yang belum bisa menjadi satuan yang handal dalam tugas operasi dimanapun ditugaskan.

Berdasarkan defenisi tersebut maka profesionalisme adalah konsepsi yang mengacu pada sikap seseorang atau bahkan bisa kelompok, yang berhasil memenuhi unsur-unsur tersebut secara sempurna.

Kendala Yang Dihadapi

Pembinaan latihan yang dilaksanakan oleh pembina latihan di satuan Yonif Raider 514/SY telah dilaksanakan dengan baik. Walaupun demikian, masih ditemui kendala-kendala sebagai berikut:

- a. Tuntutan dari satuan atas untuk melaksanakan latihan diluar latihan program membuat konsentrasi pembina latihan terpecah dalam menentukan prioritas latihan yang akan dilaksanakan satuannya.
- b. Tidak adanya dana operasional pembina latihan diluar dana latihan yang dipertanggung jawabkan kepadanya. Seorang pembina latihan hanya mengatur dana latihan yang sudah ditentukan dalam rapat kebutuhan anggaran pada tahun sebelumnya.

Upaya Mengatasi Kendala yang Dihadapi

Pembina latihan harus memiliki tujuan yang ingin dicapai satuannya untuk meningkatkan kinerja dan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

- a. Dalam menghadapi kendala adanya tuntutan satuan atas yang dapat mengurangi fokus pembina latihan dalam melaksanakan latihan program satuannya, maka pembina latihan di Yonif Raider Kostrad harus bisa menentukan mana yang lebih penting dihadapkan pada tugas pokok TNI AD baik OMP maupun OMSP.
- b. Dalam hal pendanaan, pembina latihan harus bisa mengatur dana yang telah diterima agar bisa tersalurkan dengan baik dalam pelaksanaan latihan dan tidak boleh digunakan untuk kebutuhan lain.

Hambatan yang di hadapi pembina latihan di Yonif Raider Kostrad (Studi Tentang Pembina Latihan Di Yonif Raider 514/9/2 Kostrad)

Dalam pelaksanaan pembinaan latihan terdapat beberapa hambatan dalam pelaksanaan latihan. “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai organisasi perusahaan secara terpadu.”⁷ Maka dapat dikatakan manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang selaras dengan tujuan individu maupun masyarakat. Manajemen sumber daya manusia pembina latihan lebih mengarah kepada keaktifan dan daya kreatifitas Komandan dalam meramu latihan, menempatkan orang yang tepat untuk mengurus latihan agar menarik dan dapat menunjukkan hasil akhir yang maksimal, serta kemampuan pelatih dalam latihan juga perlu diperhatikan dalam konteks peran sumber daya manusia tersebut.

Hambatan selanjutnya yang dihadapi adalah masalah kepemimpinan unsur pimpinan bawahan. Level pimpinan bawahan harus bisa memimpin anggotanya

⁷ Sutrisno, Edi. (2009:9). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.

untuk dapat melaksanakan tugas dan latihan sesuai dengan yang diharapkan pembina latihan agar pada saat melaksanakan tugas, satuan tersebut dapat berhasil dalam melaksanakan tugas. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran.⁸ Terdapat beberapa teori untuk dapat menguraikan kepemimpinan yang berpengaruh:

a. Teori Sifat (*Thrait Theory*) bertolak dari dasar pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, perangai atau ciri-ciri yang dimiliki pemimpin itu. Atas dasar pemikiran tersebut timbul anggapan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin yang berhasil, sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Di satuan Yonif Raider 514/SY implementasi sifat kepemimpinan tersebut dapat kita uraikan sebagai berikut:

1) Implementasi Sifat Kecerdasan Perwira. Perwira diharapkan memiliki kemampuan verbal yang kuat, kemampuan membuat persepsi serta kemampuan analisis dihadapkan dengan perkembangan lingkungan

dikalangan prajurit. Termasuk pengetahuan yang dimiliki unsur Perwira tersebut. Kecerdasan tersebut dipengaruhi dari kematangan (*maturity*), Stabilitas kecerdasan Intelektual (*IQ*), dan pengaruh faktor lingkungan. Dengan menjalankan fungsinya sebagai pembantu pembina latihan, maka para Perwira harus bisa menjadi *solution maker* atas setiap permasalahan dalam latihan yang dihadapi.

2) Implementasi Sifat Keyakinan Diri Perwira. Tindakan Perwira sebagai penentu terhadap arah jalannya organisasi tentu mengandung resiko dan membutuhkan sebuah kebulatan tekad dan keyakinan sehingga apa yang diputuskan dapat dijalankan dengan baik. Dalam membantu pembina latihan, unsur Perwira bawahan harus bisa mengajak anggota lainnya untuk mau melaksanakan latihan dengan maksimal agar siap dalam melaksanakan tugas.

3) Implementasi Sifat Ketekunan Perwira. Untuk menjadi pemimpin

⁸ Stephen P. Robbin. (2005). Perilaku Organisasi Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.

yang dapat memenuhi semua keinginan dan kebutuhan sangat sulit, karena pemimpin tersebut harus dapat menyatukan karakter orang – orang yang menjadi bawahannya agar dapat melakukan tugas dan fungsinya secara sukarela.

4) Implementasi Sifat *Integritas* Perwira.

Ucapan dan kata yang diucapkan Perwira di satuan akan memberikan kewenangan, mempunyai kekuatan dan akan memberikan daya (*force*) atas setiap tindakannya. Perwira yang mempunyai integritas selalu bertindak sesuai dengan ucapannya, selalu konsisten dengan apa yang sudah diyakini dan yang dilakukannya, serta bertindak tanpa kompromi atas kebenaran yang ada.

5) Implementasi Sifat *Kemampuan Bersosialisasi* Perwira.

Sifat sosialisasi bertujuan untuk membangun dan meningkatkan hubungan dengan anggota. Kemampuan kognitif *emotional question* atau kecerdasan emosional menjadi faktor yang penting. Ajak anggota untuk mau melaksanakan tugas sesuai yang

dibebankan kepadanya untuk keberhasilan satuan.

b. Teori Perilaku (*behavior Theory*).

Teori ini muncul disebabkan oleh dua hal, ialah anggapan bahwa teori kepemimpinan *trait* tidak mampu menjelaskan tentang efektifitas kepemimpinan dan hubungan antar sesama. Kesimpulan dari teori ini adalah kecenderungan perilaku pemimpin pada hakikatnya tidak dapat dilepaskan dari masalah fungsi dan gaya kepemimpinan. Seorang pembina latihan harus dapat menerapkan suatu perilaku yang baik untuk menjadi contoh bagi setiap anggota.

c. Teori Kontijensi atau situasi (*Contingency Theory*).

Teori kepemimpinan pendekatan situasional dikembangkan pada tahun 1969 oleh Hersey dan Blanchard yang didasarkan pada pengembangan teori gaya manajemen 3D oleh Reddin pada tahun 1967. Para peneliti yang mengembangkan teori kontinjensi, memandang bahwa keberhasilan kepemimpinan tidak hanya tergantung kepada faktor sifat dan perilaku dari seorang pemimpin. Teori kontinjensi

menyatakan bahwa efektifitas kepemimpinan tergantung pada keadaan atau situasi yang dihadapi oleh pemimpin atau dengan kata lain, pendekatan teori ini juga menerangkan bahwa kepemimpinan harus memiliki kelenturan dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri terhadap berbagai situasi yang dihadapi.

Pemimpin militer harus memiliki keyakinan atau kepercayaan diri yang kuat, memiliki kualitas, dan etika moral yang tinggi. Ketiga hal tersebut merupakan nilai dasar yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin militer. Oleh karena itu seorang Perwira harus dapat memiliki sikap sesuai dengan perannya sebagai seorang pemimpin di lingkungan militer⁹ antara lain:

Pertama Sebagai Komandan. Berpendirian teguh, tegas dan bertanggung jawab, mempunyai keberanian moral, kecakapan teknis, keterampilan dan kemampuan dalam mengambil keputusan dan memberikan perintah, penuh inisiatif, dinamis, bijaksana dalam menggunakan wewenangnya demi tugas serta memelihara kondisi fisik sebaik-baiknya.

Kedua Sebagai Pemimpin. Mengetahui kondisi jiwa dan aspirasi yang hidup dalam hati sanubari orang lain, pandai menilai dan menghargai pendapat, pendirian, kehendak dan sikap orang lain, bijaksana dalam membina kesatuan perasaan dan kesatuan pendapat dalam mencapai tujuan, mampu memberikan bimbingan/pimpinan/tuntunan yang diperlukan, senantiasa berusaha untuk menjadi contoh, teladan dalam perkataan dan perbuatan, menimbulkan dan memelihara kewibawaan pimpinan atas dasar kepercayaan, keikhlasan dan kerelaan yang dipimpin serta mampu melahirkan Pimpinan baru.

Ketiga Sebagai Guru. Senantiasa memelihara dan meningkatkan pengetahuan sesuai dengan perkembangan atau tuntutan pelaksanaan tugas, memiliki kesadaran dan ketenangan dalam mendidik atau melatih, kesediaan setiap saat untuk memberikan bantuan baik secara perorangan maupun dalam hubungan kesatuan guna mencapai kemajuan dan keterampilan bekerja, merupakan pelita dan penyuluh yang tidak pernah padam.

Keempat Sebagai Pembina. Menguasai makna fungsi pembinaan yang meliputi perencanaan, penyusunan pengarahannya dan pengawasan serta senantiasa berusaha meningkatkan hasil guna dan daya guna untuk mencapai tujuan.

Kelima Sebagai Bapak. Berperilaku sederhana, mengenal setiap anggota bawahan, bersikap terbuka dan ramah, mengayomi, bijaksana tetapi tegas, adil, mendorong dan berusaha meningkatkan kesejahteraan anggota bawahan baik material maupun spiritual.

Keenam Sebagai Teman Seperjuangan, memiliki kesamaan tekad, rasa senasib sepenanggungan keikhlasan dan kesediaan berkorban demi kepentingan bersama. Apabila pembina latihan dapat menerapkan sikap diatas maka satuan yang dipimpinnya bisa disiapkan dengan baik untuk menghadapi tugas apapun.

Pelaksanaan pembinaan latihan oleh Pembina Latihan merupakan faktor utama bagi kesiapan operasional satuan, sehingga kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang atau individu yang membuatnya siap untuk memberikan respon atau

jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi dan kondisi yang dihadapi”¹⁰

Kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang atau individu untuk menanggapi dan mempraktekkan suatu kegiatan yang mana sikap tersebut memuat mental, keterampilan dan sikap yang harus dimiliki dan dipersiapkan selama melakukan kegiatan tertentu. Kesiapan sangat penting untuk memulai suatu pekerjaan, karena dengan memiliki kesiapan, pekerjaan apapun akan dapat teratasi dan dapat dikerjakan dengan lancar serta memperoleh hasil yang baik.

Untuk menyiapkan individu ataupun kelompok memerlukan motivasi dari individu maupun kelompok itu sendiri. “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*).¹¹ Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat

¹⁰ Slameto. (2003). Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. Jakarta: Rineka Cipta.

¹¹ Mangkunegara, A. P. (2005). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : Refika Aditama.

motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Lebih lanjut, prinsip-prinsip dalam memotivasi karyawan, yaitu:

- a. Prinsip partisipasi, yaitu dalam memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. Seorang Pembina latihan harus²¹ melibatkan anggotanya dalam pelaksanaan pembinaan latihan di satuannya.
- b. Prinsip komunikasi, yaitu pemimpin harus mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c. Prinsip mengakui andil bawahan, yaitu pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih dimotivasi kerjanya.
- d. Prinsip pendelegasian wewenang, yaitu pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil

keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

- e. Prinsip memberi perhatian, yaitu pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai/bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Setiap Pembina latihan harus bisa menciptakan suasana pembinaan latihan yang baik agar dapat mendukung dalam kesiapan operasional di satuannya dalam menghadapi tugas apapun terutama tugas OMP dan OMSP.

Kesimpulan

Hasil analisis deskripsi dan pembahasan tentang hasil penelitian menghasilkan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Peran pembina latihan Yonif Raider 514/SY Kostrad sangat penting dalam menunjang kesiapan operasional satuan. Pembina latihan yang baik akan menciptakan satuan yang akan selalu siap dalam melaksanakan tugas yang akan dibebankan kepada satuan

tersebut. Satuan yang siap operasional adalah satuan yang memiliki kemampuan standar yang terukur serta keberhasilan dalam tugas OMP dan OMSP.

2. Dalam pelaksanaan pembinaan latihan di satuan Yonif Raider 514/SY, terdapat beberapa hambatan dalam pelaksanaan latihan. Seperti hambatan sarana prasarana dan hambatan kekurangan personel masih bisa diatasi oleh Komandan Satuan. Selain itu pembina latihan harus bisa melaksanakan penyaluran anggotanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab personel tersebut, manajemen sumber daya manusia pembina latihan lebih mengarah kepada keaktifan dan daya kreatifitas Komandan dalam meramu latihan, menempatkan orang yang tepat untuk mengurus latihan agar menarik dan dapat menunjukkan hasil akhir yang maksimal, serta kemampuan pelatih dalam latihan juga perlu diperhatikan dalam konteks peran sumber daya manusia tersebut.

Daftar Pustaka

Buku

- Chaplin, J.P. (2006). Kamus Lengkap Psikologi. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Dalyono. (2005). Psikologi Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Index.
- Dwiyanto, Agus, (2011), Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gomes, F.C. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hamalik, O. (2010). Proses Belajar Mengajar. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- H. Abu Ahmadi, Drs. (1999). Psikologi Sosial. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kusuma, A.S. (1987). Konservasi Sumberdaya Tanah dan Air. Jakarta: Kalam Mulia.
- Kartini Kartono, Dr. (2005). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajagrafindo Persada. hal.51.
- Kurniawan, Agung, (2005), Transformasi Pelayanan Publik, Yogyakarta: Pembaruan
- Mangkunegara, A. P. (2005). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2003). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1984). Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Methods. California; SAGE publications Inc.
- Murphy, J. (2002). Rahasia Kekuatan Pikiran Bawah Sadar. Jakarta: Spektrum.

- Notoatmojo, S. (2009), Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Prabowo. (1996). Memahami Penelitian Kualitatif. Jakarta:LPSP3 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Poerwandari, E.K. (2011). Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia. Jakarta: LPSP3 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Robert, K.Y. (2005), Studi Kasus, Desain dan Metodologi.
- Raho. Bernard. (2007), Teori Sosiologi Modern. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Sedarmayanti, (2004), Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) Bagian Kedua: Membangun Manajemen Sistem Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance (Kepemerintahan yang Baik), Bandung: Mandar Maju
- Sairin, Sjafrin, (2003), Membangun Profesionalisme Muhammadiyah. Yogyakarta: Lembaga Pengembangan Tenaga Profesi [LPTP].
- Siagian, Sondang P., (2009), Administrasi Pembangunan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sirait, A. (1991), Manajemen. Jakarta: P.T Gelora Aksara.
- Slameto. (2003). Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. Jakarta: Rineka Cipta.
- Stephen P. Robbin. (2005). Perilaku Organisasi Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Sudarwan, Danim. (2008), Visi Baru Manajemen Sekolah, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sulistyo-Basuki. (2006). Metode Penelitian. Jakarta: Wedatama Widya Sastra dan Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia
- Sunggono, B. (1997), Metodologi Penelitian Hukum. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soekanto, S. (2009:212-213), Sosiologi Suatu Pengantar, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiarto, E. (2015), Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif: Sripsi dan Tesis. Yogyakarta: Suaka Media.
- Sutopo (2006), Metode Penelitian Kualitatif
- Sumardi, (2001), Pengaruh Pengalaman Terhadap Profesionalisme Serta Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja, Tesis, Undip.
- Suriasumantri, J. (1990), Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sugiyono (2014:9), Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Syaful, P.F. (2004: 38-39). *Assessment Centre, Identifikasi, Pengukuran dan pengembangan kompetensi*, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Terry, R. George. (2013). *Prinsip – Prinsip Menejemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, M. (1989), Pembinaan Organisasi. Jakarta: Rajawali Press.
- Wirutomo, Paulus. (1981). Pokok-Pokok Pikiran dalam Sosiologi. Jakarta: Rajawali Press.

Jurnal

- Wahyuni, Dina 2012, The research design maze: understanding paradigms, cases, methods and methodologies, Journal of applied management accounting research, vol. 10, no. 1, Winter 2012, pp. 69-80.

Dokumen Resmi

- Buku Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Satuan TNI AD. Lampiran Surat

- Keputusan Kasad Nomor Skep / 542 / XII / 2006 Tanggal 29 Desember 2006.
- Keputusan Kasad No. Kep/18/XII/2001 tanggal 15 Desember 2001 tentang Doktrin TNI AD Kartika Eka Paksi.
- Lampiran Surat Keputusan Kasad Nomor Skep / 10 / I / 2003 Tanggal 28 Januari 2003 tentang Buku Petunjuk Pembinaan Latihan TNI AD.
- Laporan Satuan dan laporan Evaluasi Kemantapan dan Kesiapsiagaan Operasional (EKKO) satuan Yonif Raider 514/9/2 Kostrad.
- Mabesad, Buku Petunjuk Pelaksanaan Tentang Pembinaan Satuan TNI AD, Skep Kasad Nomor Skep / 542 / XII / 2006 Tanggal 29 Desember 2006.
- Peraturan Menteri Pertahanan Nomor : Per/03/M/II/2008, (2008) Tentang Buku Putih Pertahanan Indonesia tahun 2008. Jakarta: Departemen Pertahanan RI.
- TAP MPR RI No. VII/MPR/2000 BAB I pasal 1 ayat 3.
- Undang-Undang RI No. 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia. Lampiran Surat Keputusan Kasad Nomor Skep / 542 / XII / 2006 Tanggal 29 Desember 2006.
- Undang-Undang RI No. 3 tahun 2002 tentang pertahanan negara Pasal 1 ayat (5)

Website

<http://ejournal.uajy.ac.id/4009/3/2TS13290.pdf>, diakses pada 25 April 2017.

http://id.wikipedia.org/wiki/Penelitian_kualitatif, diakses pada 25 April 2017