

# IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN DANYONIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA PRAJURIT GUNA MENCAPAI KEBERHASILAN TUGAS POKOK SATUAN (STUDI PADA YONIF 403/WP)

## DANYONIF LEADERSHIP IMPLEMENTATION IN IMPROVING THE PERFORMANCE OF THE USER ACHIEVEMENTS TO ACHIEVE THE SUCCESS OF UNITED FUND ASSIGNMENTS (STUDY ON YONIF 403 / WP)

Tommy Yudistyo<sup>1</sup>, Resmanto Widodo Putro<sup>2</sup>, Sungkunen Munthe<sup>3</sup>

Prodi Strategi Pertahanan Darat, Fakultas Strategi Pertahanan  
Universitas Pertahanan

([Tommyyudistyo57@gmail.com](mailto:Tommyyudistyo57@gmail.com), [pusbangdiklp3m@gmail.com](mailto:pusbangdiklp3m@gmail.com), [skunen.ginting@gmail.com](mailto:skunen.ginting@gmail.com))

**Abstrak** - Yonif 403/WP sebagai bagian dari Korem 072/Pamungkas merupakan satuan tempur. Memiliki tugas pokok menyelenggarakan pertempuran darat di segala bentuk cuaca dan medan selain itu dituntut memiliki kemampuan melaksanakan OMP dan OMSP. Dihadapkan dengan dinamika penugasan yang sangat padat, seorang Komandan Satuan dalam hal ini Danyon harus mampu melaksanakan perannya sebagai seorang pemimpin dan komandan. Komandan Batalyon merupakan figur satuan atau tokoh sentral yang dalam kepemimpinannya harus dapat menunjukkan contoh tauladan yang baik bagi anggota. Sosok pemimpin yang teladan adalah pemimpin yang memiliki disiplin, loyalitas dan kehormatan yang dengan begitu diharapkan mampu membentuk prajurit-prajurit yang dapat diandalkan oleh satuannya. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis implementasi peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja bawahannya di satuan TNI AD melalui seorang Danyonif dalam hal ini Danyonif 403/WP, dinilai dari implementasi perannya di lapangan dengan baik dan maksimal. Guna mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan metode kualitatif melalui teknik analisis deskriptif dan analisis SWOT. Hasil penelitian ditemukan bahwa Danyonif telah melaksanakan perannya sebagai perencana, pengorganisir, pengawas dan pengevaluasi dalam hal diantaranya melatih dan menjaga kesehatan anggota Yonif 403/WP dan berupaya dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas sarana dan prasarana latihan yang masih bias untuk diatasi. Adapun langkah dalam mengoptimalkan kinerja prajurit yakni dengan meningkatkan kemampuan dalam perencanaan dan manajerial Danyon serta memimpin satuan dengan menerapkan azas, sifat dan prinsip kepemimpinan yang diperoleh saat mengikuti Pendidikan Jabatan Danyon.

**Kata Kunci** : Implementasi, Kepemimpinan, Peran, Kinerja, Danyon

**Abstract** - 403<sup>th</sup>/WP Infantry Battalion as part of Korem 072 / Pamungkas is a part of combat unit. Having the main task of carrying out land battles in all forms of weather and terrain other than that is required to have the ability to carry out the OMP and OMSP. Faced with the very dynamics assignment, a Unit Commander in this case Danyon must be able to carry out his role as a leader and commander. Battalion Commander is a unit figure who in his leadership have to be a good example for subordinates. An exemplary commander is a commander who has discipline, loyalty and honor that is expected to be able to form soldiers who can be relied on by his unit. Thus, this research is conducted to analyze the implementation of the commander's role in order to improve unit performance in the

<sup>1</sup> Program Studi Strategi Pertahanan Darat, Fakultas Strategi Pertahanan, Universitas Pertahanan

<sup>2</sup> Program Studi Strategi Pertahanan Darat, Fakultas Strategi Pertahanan, Universitas Pertahanan

<sup>3</sup> Program Studi Strategi Pertahanan Darat, Fakultas Strategi Pertahanan, Universitas Pertahanan

Indonesian Armed Forces through Infantry Battalion Commander in this case at 403<sup>th</sup>/WP Infantry Battalion, assessed from the implementation of its role in the field properly and optimally. In order to achieve this purpose, this research applies qualitative research method by using descriptive and SWOT analysis tehcnic. The results of the study found that Infantry Battalion Commander has carried out its role as a planner, organizer, controller and evaluator in terms of including training and maintaining the health of 403<sup>th</sup>/WP Infantry Battalion officers and strive to maintain and to improve the quality of training facilities and infrastructure that are still biased to overcome. Moreover, the steps in optimizing the performance of soldiers is to improve their ability in planning and Battalion Commander managerial and lead the unit by applying the principles, traits and leadership principles that are learned in Battalion Commander Education.

**Keywords:** Implemantation, Leadership, Performance, Role, Battalion Commanders

## Pendahuluan

P erkembangan politik dan sosial pertahanan keamanan kontemporer saat ini butuh pengembangan paradgima keamanan nasional yang tidak berpusat pada keamanan serta teritorial militer.<sup>4</sup> Oleh sebab itu diperlukan kesiapan seluruh komponen bangsa Indonesia dalam menghadapi ancaman terhadap keamanan nasional yang pada hakekatnya merupakan sistem pertahanan semesta. Kesemestaan mengandung makna dengan melibatkan seluruh rakyat, wilayah, dan sumber daya nasional lainnya, serta dipersiapkan secara dini oleh pemerintah sebagai satu kesatuan pertahanan yang utuh dan menyeluruh.

Adapun organisasi militer harus mampu beradaptasi dengan peluang dan tantangan yang muncul di lingkungan strategis.<sup>5</sup> TNI AD memiliki tugas pokok menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan Bangsa dan Negara di darat.

Seiring dengan bergulirnya Transformasi di tubuh TNI AD, salah satu tuntutan terhadap satuan setingkat Batalyon Infanteri adalah menyiapkan segenap prajurit agar mampu bekerja secara efektif dan profesional dengan memegang teguh Sapta Marga dan Sumpah Prajurit dalam rangka

---

<sup>4</sup> H. Susetyo, et. al, "Menuju Paradigma Keamanan Komprehensif Berperspektif Keamanan Manusia dalam Kebijakan Keamanan Nasional Indonesia", *Lex Jurnalica (Journal of Law)*, No. 6, 2008.

<sup>5</sup> Samego, "The Empowerment of Defense Areas in a Changeover Perspective", *Jurnal Pertahanan*, Vol. 1, No.3, 2015. Hlm. 216

mewujudkan tugas pokok satuan. Hal tersebut dapat dipahami, mengingat kinerja yang efektif merupakan salah satu faktor penunjang dalam pelaksanaan tugas pokok satuan Infanteri. Dengan perkataan lain, Batalyon Infanteri merupakan ujung tombak terdepan dalam tugas pertempuran.

Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menggerakkan, memberdayakan dan mengarahkan sumber daya secara efektif dan efisien ke arah pencapaian tujuan. Kepemimpinan akan efektif bagi seorang pemimpin dalam melakukan upaya membangun kemauan yang keras diantara para pengikut untuk bertindak, melaksanakan setiap segi dari kebijakan yang termasuk dalam tanggung jawab mereka masing-masing.<sup>6</sup>

Kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja seluruh bawahannya agar tercapai tujuan dari organisasi tersebut. Dalam organisasi militer, selain faktor kepemimpinan yang dominan juga diperlukan komunikasi yang efektif dan lebih mengutamakan

komunikasi yang bersifat interpersonal dari pemimpinnya.

Kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam aspek kehidupan kelompok, organisasi dan negara. Sebuah kelompok tanpa adanya pemimpin bagaikan tubuh tanpa kepala, mudah menjadi sesat, panik, kacau dan anarki. Sedangkan organisasi tanpa pemimpin bagaikan kapal tanpa nahkoda. Dalam militer tanpa adanya kehadiran pemimpin maka anggota akan cenderung merasa gelisah, ragu-ragu dan bisa saja terjadi keadaan yang tidak terkendali. Kehadiran pemimpin militer di tengah-tengah pertempuran juga sangat meningkatkan moril dan semangat anak buahnya.

Batalyon Infanteri (Yonif) adalah satuan tempur yang memiliki unsur-unsur bawahan serta tugas, fungsi dan tanggung jawab pengendalian serta pembinaan satuan terhadap pemeliharaan, peningkatan mutu tempur serta kesiapan operasional unsur-unsurnya. Batalyon Infanteri 403/WP merupakan satuan di Jajaran Korem 072/Pamungkas yang memiliki tugas pokok melaksanakan pertempuran jarak

---

<sup>6</sup> Husnul Amri, "Kepemimpinan yang Efektif", *Jurnal Lingkar Widyaishwara*, Vol. 3, No. 1, 2016. Hlm. 77

dekat dengan mencari, mendekati dan menghancurkan musuh serta menduduki dan mengamankan suatu tempat dalam rangka menegakan kedaulatan Negara, mempertahankan keutuhan wilayah NKRI berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 serta melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan Bangsa dan Negara. Adapun dalam pelaksanaannya dalam rangka melaksanakan tugas bidang pertahanan Yonif 403/WP siap melaksanakan perintah dari Komando Atas.

Seorang Komandan Satuan perlu melakukan upaya peningkatan kualitas kepemimpinan yang dimilikinya dalam mendukung implementasi peran Komandan satuan. Peningkatan kualitas peran pemimpin berarti suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan, kualifikasi dan kompetensi Komandan Satuan dalam memimpin satuannya, dengan berpedoman pada Ciri Kepemimpinan, Sifat Kepemimpinan dan 11 Azas Kepemimpinan.

Pemimpin atau Komandan Satuan dalam lingkungan militer mempunyai posisi sentral bagi kehidupan keprajuritan, karena organisasi militer adalah organisasi yang menitikberatkan garis komando sehingga seorang

Komandan Satuan harus memahami tugas dan tanggung jawab yang diproyeksikan untuk memimpin satuan di jajaran TNI. Komandan Satuan dalam kepemimpinannya harus dapat memberikan contoh dan teladan bagi prajurit yang dipimpinnya baik dalam lingkungan dinas maupun dalam kehidupan bermasyarakat. Bila Komandan Satuan menjalankan kepemimpinannya secara benar, baik, konsisten, adil dan beradab, maka kesatuan yang dipimpinnya akan berjalan mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja personel dan menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan Komandan satuan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja personel. Seorang pemimpin harus mampu menerapkan peran kepemimpinan yang optimal, dengan memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilannya. Dengan diberi kesempatan tersebut, maka kelancaran pelaksanaan tugas dan

tujuan organisasi akan tercapai sebagaimana yang diharapkan.

Peranan komandan satuan khususnya Komandan Batalyon sangat penting dalam memimpin satuannya terutama dalam penerapan azas-azas Kepemimpinan TNI guna meningkatkan profesionalisme prajuritnya serta melaksanakan manajerial satuan mengacu pada buku Petunjuk Pelaksanaan tentang Pembinaan Satuan TNI AD Nomor Skep/542/XII/2006 tanggal 29 Desember 2006. Sesuai dengan Buku tersebut, seorang Komandan Satuan dituntut untuk mampu menguasai 6 aspek Pembinaan Satuan yang meliputi pembinaan organisasi, pembinaan personel, pembinaan materil, pembinaan pinak, pembinaan pangkalan dan pembinaan latihan. Selain itu Dansat harus bisa mengaplikasikan seni dan gaya kepemimpinan dalam memimpin satuannya.<sup>7</sup>

Fenomena peran pemimpin yang berhasil meningkatkan kinerja pasukannya juga terlihat pada sosok peran Komandan Batalyon di Batalyon Infanteri 403/WP yang bermarkas di Yogyakarta. Sebagai seorang pemimpin,

Danyon pada Batalyon ini menjadi sosok yang sangat berpengaruh dan sejauh ini sudah berusaha mengangkat kinerja anggota atau pasukannya. Contoh nyata peningkatan kinerja satuan dari Batalyon Infanteri 403/WP dapat dilihat dari beberapa aspek, lalu menurunnya tingkat pelanggaran serta aspek bintal rohani yang semakin menguat dari berbagai prestasi yang diraih yang dilihat dari sejarah satuan Yonif 403/WP.

Jika hal-hal positif di satuan batalyon terus dipertahankan dan bahkan di tingkatkan maka lambat laun bukan hanya ketiga aspek di atas, namun tentu saja semakin banyak aspek-aspek lainnya di Yonif 403/WP Kostrad yang juga akan mengalami peningkatan dan berjalan optimal. Salah satu tugas seorang komandan di satuan adalah memberikan peningkatan pada manajemen kerja satuan yang dipimpinnya. Pada saat satuan mengalami kemunduran kinerja maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengelolaan manajemen kinerja satuan tersebut rendah, sehingga untuk mengembalikan dan meningkatkan kinerja satuan tersebut diperlukan peran

---

<sup>7</sup> Zaenal Arifin, "Implementasi Azas Kepemimpinan TNI Danyonikon 13/Karya Etmaka dalam Rangka Meningkatkan Profesionalisme Prajurit (Studi di Batalyon Zeni

Konstruksi 13/KE), *Jurnal Prodi Strategi Pertahanan Darat*, Vol. 4, No. 1, April 2018. Hlm. 54

komandan satuan yang memiliki kecakapan tinggi.

Kehandalan dan kecakapan seorang Danyon sebagai agen konstruktif perbaikan satuannya merupakan suatu hal nyata, suatu realita yang tidak hanya sekedar mengembangkan intelektualitas prajurit atau satuannya, namun juga di masa depan mereka akan menjadi unsur utama serta bagian dari optimalnya kinerja batalyon. Danyon berperan menanamkan sifat, syarat, azas, dan prinsip kepemimpinan agar menjadi tauladan bagi bawahannya dalam rangka peningkatan kinerja satuan.

Namun hal ini bukanlah sesuatu yang otomatis mutlak terjadi, karena adakalanya Danyonif sudah disiplin namun masih ada bawahan yang belum mengikutinya dan tidak taat pada peraturan yang berlaku. Kondisi itu dapat terjadi disebabkan adanya beberapa kendala dan faktor lain yang melemahkan upaya seorang Danyonif mendisiplinkan bawahannya. Kendala yang dihadapi antara lain: Pertama, masih terjadinya pelanggaran yang diperbuat oleh oknum anggota (asusila, perjudian); Kedua, kualitas kinerja anggota yang menurun dalam kedinasannya sehingga prestasi satuan cenderung menurun; dan ketiga, kurangnya kepedulian unsur pimpinan

mulai dari Danru ke atas terutama dalam penerapan aturan kedinasan seperti Permildas (PBB, PPM, PDM, PDT dan PUDD). Kendala tersebut seringkali ditemukan oleh para Danyonif di satuannya sehingga seorang Danyonif perlu mengoptimalkan peran kepemimpinannya dalam memimpin satuan guna meningkatkan kinerja satuan.

Militer tanpa seorang pemimpin maka akan sangat berbahaya karena akan bisa menjadi sebuah gerombolan bersenjata, namun militer dengan pemimpin yang baik itulah yang diharapkan sehingga mampu membentuk prajurit – prajurit yang dapat diandalkan oleh satuannya, baik dilihat dari segi loyalitas maupun kinerja yang baik bagi satuannya. Seorang Komandan Batalyon dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari akan selalu berhubungan erat dengan apa yang disebut perintah, loyalitas dan disiplin baik bagi dirinya dan anggotanya. Untuk menjadi seorang Komandan Batalyon tentu harus melewati berbagai pengalaman baik itu pendidikan maupun penugasan di satuan sebelumnya. Disinilah ajang untuk menempa diri dalam membentuk karakter satuan serta melaksanakan pembinaan terhadap prajurit di satuannya.

Komandan Batalyon merupakan figur satuan atau tokoh sentral yang dalam kepemimpinannya harus dapat menunjukkan contoh tauladan yang baik bagi anggota dan keluarganya. Dengan mampu menunjukkan contoh tauladan yang baik dalam kepemimpinan, maka Komandan Batalyon akan selalu diikuti dan dilaksanakan perintahnya oleh anggotanya. Dalam kepemimpinan tersebut terdapat subyek dan obyek yang ada dimana sebagai subyek dalam hal ini adalah Komandan Batalyon dan sebagai obyeknya adalah anggota dan satuan yang dipimpinnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka rumusan permasalahan penelitian ini yaitu bagaimana implementasi peran Danyonif 403/WP dalam peningkatan kinerja satuan serta bagaimana meningkatkan kinerja prajurit Yonif 403/WP

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif melalui pendekatan fenomenologi dan dengan teknik analisis SWOT dan teknik analisis deskriptif. Melalui desain ini, data yang diperoleh

dikumpulkan, disusun, dijelaskan, dan dianalisa untuk menetapkan kesimpulan. Metode ini merupakan suatu metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang saat ini berlaku. Didalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis dan meninterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada<sup>8</sup>.

Dalam analisa data, penelitian ini menggunakan beberapa teori/konsep yang relevan dan mendukung variabel yang diteliti dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian. Diantaranya teori Implementasi, teori Kepemimpinan, teori Peran dan teori Kinerja.

Implementasi menurut Grindle<sup>9</sup> adalah proses umum tindakan administrasi yang dapat diteliti pada tingkat program tertentu. Proses implementasi baru akan dimulai apabila tujuan dan sasaran telah ditetapkan, program kegiatan telah tersusun dan dana telah siap dan disalurkan untuk mencapai sasaran. Jika pemahaman ini diarahkan pada lokus dan fokus (perubahan) dimana kebijakan diterapkan akan sejalan dengan

---

<sup>8</sup> Mardalis. *Metode Penelitian suatu pendekatan proposal*. (Jakarta: Bumi Aksara, 1989)

<sup>9</sup> Merilee S. Grindle. *Politics and Policy Implementation in The Third World*. New Jersey: Princeton University Press.

pandangan Van Meter dan Van Horn<sup>10</sup>, bahwa implementasi merupakan tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi baik secara individu maupun secara kelompok yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan.<sup>11</sup>

Sementara teori kepemimpinan dijelaskan oleh Siagian<sup>12</sup> bahwa terdapat lima fungsi dan peran kepemimpinan. Peran tersebut sangat penting jika dilaksanakan dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun peran tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1. Pemimpin Sebagai Planner

Pemimpin juga harus berperan sebagai planner atau perencana yang ikut berempati akan kondisi yang dirasakan bawahannya, ia sebagai fasilitator yang menengahi setiap masalah yang terjadi pada pelaksanaan tugas, ia yang memberikan rencana, arah dan jalan keluar ketika bawahan melakukan diskusi.

#### 2. Pemimpin Sebagai Organizer

Pada hakikatnya pemimpin itu adalah mengatur lingkungan agar terjadi proses sinkronisasi dalam

mencapai tujuan. Seorang pemimpin harus bisa menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga bawahan dapat bekerja secara efektif

#### 3. Pemimpin Sebagai Motivator

Pemimpin harus dapat memberikan motivasi belajar kepada para bawahannya sehingga semangat mereka tetap tinggi. Seorang pemimpin bertugas sebagai pembangkit motivasi setiap individu di bawah komandonya.

#### 4. Pemimpin Sebagai Pengawas

Pemimpin sudah pasti berperan sebagai seorang pengawas yang memantau kegiatan bekerja, sehingga keadaan proses pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan lancar.

#### 5. Pemimpin sebagai Evaluator

Setelah proses bekerja berakhir maka seorang pemimpin dituntut bertugas untuk mengadakan sebuah evaluasi, untuk mengetahui tingkat keberhasilannya timnya dalam mencapai tujuan pokok.

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa fungsi-fungsi

---

<sup>10</sup> Wayne Parsons. *Public Policy, An Introduction to the Theory and Practice of Policy Analysis*. (1995)

<sup>11</sup> Haedar Akib, "Implementasi Kebijakan" Apa, Mengapa dan Bagaimana", *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 1, No. 1, 2010. Hlm. 2

<sup>12</sup> Sondang P Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2014)

manajemen terdiri dari Planning (Perencanaan), Organizing (Organisasi), Motivating (Motivasi), Controlling (Pengawas) dan Evaluating (Evaluasi). Kesemuanya ini dilakukan seorang manajer atau pemimpin, dengan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Menurut Berry seperti yang dikutip dalam Wirutomo mengemukakan bahwa dalam peranan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dijalankannya, seseorang diharapkan menjalankan kewajiban-kewajibannya yang berhubungan dengan peranan yang dimilikinya.

Peran menurut Robert K. Merton adalah pelengkap hubungan yang dimiliki seseorang karena menduduki suatu status sosial tertentu.<sup>13</sup> Sedangkan makna peranan menurut Soekanto<sup>14</sup> adalah aspek dimana dari kedudukan atau status, apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuatu dengan kedudukannya, berarti ia telah menjalankan perannya. Perananan lebih menunjukan pada fungsi, penyesuaian diri dan sebagai suatu proses. Dengan

begitu, dalam penelitian ini, peranan seorang komandan batalyon diartikan sebagai, sejauh mana komandan batalyon melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan buku petunjuk, fungsi, kedudukannya serta penyesuaian diri dan sebagai suatu proses. Peranan didefinisikan sebagai seperangkat harapan-harapan yang dikenakan kepada individu yang menempati kedudukan sosial tertentu. Peranan tentunya ditentukan oleh nilai-nilai yang berlaku di masyarakat. Teori-teori di atas berfokus pada peran khususnya peran seorang pemimpin dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja.

Menurut A.A Mangkunegara<sup>15</sup>, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara menurut Rivai<sup>16</sup> konsep kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut pendapat Ilyas kinerja adalah

---

<sup>13</sup> Kun Maryati & Juju Suryawati. *Sosiologi*. (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2001). Hlm. 5

<sup>14</sup> Soerjono Soekanto. *Sosiologi Suatu Pengantar*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000)

<sup>15</sup> AA Mangkunegara. *Manajemen SDM Perusahaan*. (Bandung: Rosdakarya, 2013)

<sup>16</sup> Verizal Rivai. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2017)

penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan yakni arti kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran atau standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

## **Pembahasan**

### **Peran Kepemimpinan Danyonif 403/WP**

Dari hasil pengumpulan data berupa data primer yaitu wawancara dan data sekunder yang ada, telah diperoleh suatu hasil bahwa personel Yonif 403/WP mengharapkan seorang pemimpin yang dapat mengayomi dan menjadi kunci solusi dalam memecahkan segala persoalan dan permasalahan yang dihadapi oleh anggota. Dengan demikian maka seorang Danyon harus dapat memerankan kepemimpinan yang baik dan tepat terhadap satuan dan anggotanya.

Sejalan dengan teori kepemimpinan yang telah dijelaskan, peran kepemimpinan yang diimplementasikan yaitu:

#### a. Sebagai perencana (*planner*)

Perencana dalam hal ini bermakna kemampuan seorang pemimpin atau komandan dalam membuat agenda, melaksanakan atau menyelesaikan tugas. Berdasarkan hasil wawancara, Danyon sangat berperan aktif dalam merencanakan program dan kegiatan khususnya latihan, memberikan pengarahan, pembinaan dan pengendalian terhadap seluruh anggota.

#### b. Berperan sebagai pengatur (*organizer*)

Pengatur dalam hal ini bermakna bahwa seorang pemimpin atau komandan mampu untuk mengorganisir segala aspek di Batalyon Infanteri. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Komandan Batalyon melakukan pengorganisasian pada aspek personil dan fasilitas.

Dari segi personil, keberhasilan pengorganisasian dan faktor yang mendukung pengorganisasian adalah jiwa korsa yang tumbuh pada masing-

masing anggota, rasa senasib sepenanggungan dengan anggota lain. tidak mementingkan diri sendiri.

Peran Danyonif dalam mengorganisir yakni memberikan fasilitas pendukung bagi satuan dan anggotanya dalam upaya meningkatkan kemampuan dan kesiapan satuan dalam melaksanakan tugas pokoknya.

Dengan adanya fasilitas, diharapkan hal ini memanggil semangat anggota untuk berlatih. Dengan begitu meningkat kemampuan setiap individu dalam bidang jasmani seperti kemampuan menembak, Bela Diri, kemampuan taktis dan teknis lainnya. Peningkatan kemampuan jasmani ini akan meningkatkan kinerja satuan dalam melaksanakan tugas.

#### c. Sebagai Motivator

Motivator dalam hal ini bermakna bahwa seorang pemimpin atau komandan mampu memberi dorongan kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sehari-hari dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian, Danyon mengimplementasikan perannya sebagai motivator dengan selalu memberikan kondisi atau situasi yang

mendukung, memudahkan dan menyenangkan bagi anggotanya, misalnya dengan kebijakan organisasi yang jelas, peraturan yang adil, tidak adanya diskriminasi terhadap anggota atas dasar perbedaan latar belakang, seperti faktor kesukuan dan budaya, serta menciptakan organisasi yang kondusif bagi kemajuan anggota.

#### d. Sebagai pengontrol (*controller*)

Pengatur dalam hal ini bermakna bahwa seorang pemimpin atau komandan memiliki kemampuan untuk mengontrol dalam rangka membimbing dan menuntun anggotanya guna mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Dalam hal ini Danyon mengimplementasikan perannya sebagai penuntun, sebagai pengambil keputusan dan memerintahkan pelaksanaan tugas terhadap anggota, sebagai komunikator dengan menentukan apa isi perintah, bagaimana cara mengerjakan perintah dan bagaimana pengelolaan waktu mengerjakan perintah serta bilamana melaporkan hasilnya dan dimana tempat perintah tersebut dilaksanakan dan diwujudkan secara

efektif. Sebagaimana apabila seorang Danyon hanya dapat memerintah namun tidak mampu memberikan petunjuk dan arahan tentang bagaimana perintah tersebut dilaksanakan maka akan berakibat fatal bagi satuan dan personil yang lain.

e. Sebagai evaluator

Dalam hal ini evaluator dimaknai sebagai kemampuan seorang pemimpin atau komandan dalam memberi koreksi. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Danyon telah mengimplementasikan perannya sebagai evaluator dimana Danyon mampu memberikan berbagai solusi terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi anggotanya. Jika kesalahan kecil tidak dievaluasi dan diatasi dengan tuntas, maka semakin lama permasalahan akan semakin besar dan mungkin kesalahan akan terulang. Hal ini akan berpengaruh terhadap waktu serta kinerja satuan secara keseluruhan.

Kemampuan mengevaluasi segala kinerja satuan serta kemampuan memberikan pemahaman tentang visi, misi, tujuan, sasaran dan komitmen satuan

serta memberikan kepercayaan dalam melaksanakan tugas, dapat meningkatkan komitmen pribadi dan tanggung jawab anggota dalam menghadapi setiap permasalahan.

Didasarkan pada SWOT dalam analisa peran komandan guna meningkatkan kinerja satuan, terbagi atas faktor internal dan faktor eksternal. Berdasarkan temuan penelitian, faktor internal pendukung peran komandan terbagi atas Kekuatan (*Strength*) dan Kelemahan (*Weakness*).

*Strength* (S) atau kekuatan yaitu analisa situasi maupun kondisi yang merupakan kekuatan dari suatu organisasi pada saat ini atau pada hal ini adalah kekuatan yang dimiliki Danyon. Yang perlu dilakukan di dalam analisis ini adalah Danyon perlu menilai kekuatan-kekuatan yang dimilikinya sebagai berikut:

- 1) Kemampuan membuat perencanaan dan manajerial yang efektif. Hal tersebut sangat penting dikarenakan berkaitan dengan pekanya Danyonif melihat dan menganalisa setiap permasalahan yang timbul di tengah - tengah anggota dan kemudian membuat rencana agar tugas dapat dieksekusi secara

efektif oleh bawahan. Kemampuan ini bertujuan untuk mengatur, mengoordinasikan dan menggerakkan para bawahan ke arah pencapaian tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.

- 2) Selain penguasaan dalam hal menganalisa yang dimilikinya, seorang Danyon juga memiliki kemampuan lain yaitu kemampuan menerapkan Azas – azas kepemimpinan, sifat – sifat kepemimpinan dan prinsip – prinsip kepemimpinan seperti yang dijabarkan pada BAB II dalam penelitian ini. Dengan pengamalan tersebut niscaya implementasi kepemimpinan yang diharapkan oleh bawahannya akan dapat tercapai. Seorang pemimpin dengan pegangan aspek-aspek di atas tahu betul kapan harus memposisikan diri, apakah berada di depan mengarahkan, berada ditegah membangun dan berjuang bersama pasukan atau berada di belakang memberikan dorongan dan pelatihan.
- 3) Kemampuan menguasai teknologi informasi yang kian hari kian maju dengan sangat pesat

saat ini dimana seluruh prajurit memiliki ponsel yang dapat memonitor dan mengakses seluruh informasi yang dibutuhkan. Kemampuan menguasai teknologi tersebut menandakan bahwa seorang pastinya memiliki tingkat pendidikan tinggi dan pengetahuan yang luas.

Sementara *weaknesses* (W) atau kelemahan yaitu analisis situasi ataupun kondisi yang merupakan kelemahan dari suatu organisasi pada saat ini. Danyon menganalisis kelemahan di dalam Kesatuan yang menjadi kendala serius dalam peningkatan performa satuannya. Dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Jumlah Personel di satuan saat ini masih terbatas. Secara umum kinerja satuan sudah baik namun perlu untuk di tingkatkan kembali mengingat saat ini jumlah personel yang jauh di bawah TOP YONIF sebanyak 747 orang dan Kekuatan nyata hanya 554 yang tentunya akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas. Sehingga menuntut kedewasaan dari dalam diri anggota dalam

menyikapi hal tersebut dihadapkan dengan dengan dinamika kegiatan dan penugasan. Dengan terbatasnya personel, maka bawahan atau komando atas yang terlibat harus bekerja secara maksimal agar kinerja terjaga dan tugas pokok tetap tercapai.

- 2) Psikologi dari Komandan Batalyon yang tidak siap dihadapkan dengan kompleksitas permasalahan di satuan. Faktor psikologi belakangan ini sangat mendapat perhatian dari berbagai pihak terutama dari komando atas. Karena seorang Komandan Batalyon dituntut harus memiliki psikologi yang baik sehingga dalam memimpin anak buahnya dapat menyesuaikan dan membuat bawahannya nyaman berada pada kepemimpinannya. Tidak boleh membeda-bedakan, bijak dan adil karena seorang Komandan Batalyon memiliki tugas dan tanggung jawab yang tidak ringan, dimana dalam suatu satuan Batalyon terdiri dari prajurit – prajurit dengan keluarganya yang berasal dari

berbagai suku, agama dan ras yang berbeda – beda. Faktor psikologi ini berpengaruh sebesar 30% dan sisanya ditentukan dengan pengalaman dan kemauan yang besar.

- 3) Kemampuan perwira staf yang terbatas. Setiap manusia tidak sempurna karena pasti memiliki kelemahan atau batasan. Hal tersebut tidak luput dari perwira staf yang bertugas di Batalyon Infanteri 403/WP masih terbatas dalam segi kemampuan, namun tentunya para perwira staf selalu ingin berkembang. Sehingga, banyak potensi yang dapat di maksimalkan dan kemampuan pun dapat ditambah dan diperbaharui. Rasa ingin belajar dan ingin terus berkembang haruslah tetap terjaga karena dengan kemampuan terbatas ini berarti seseorang harus bekerja ekstra dibanding orang yang sudah memiliki kemampuan lebih.

Faktor eksternal pendukung peran komandan dalam meningkatkan kinerja satuan terbagi atas peluang (*opportunity*) dan kendala atau ancaman (*threats*) atau dalam hal ini dimaknai sebagai kendala.

*Opportunity* (O) atau peluang adalah analisis situasi atau kondisi yang merupakan peluang diluar suatu organisasi dan memberikan peluang berkembang bagi organisasi di masa depan. Cara ini adalah untuk mencari peluang ataupun terobosan yang memungkinkan Danyon dapat mengembangkan Gaya Kepemimpinan. Dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1) Kebijakan TNI AD

Kebijakan TNI AD disini khususnya berfokus tentang pembangunan postur TNI AD yang dijabarkan melalui perencanaan pembinaan kekuatan dan kemampuan TNI AD dimana salah satunya diimplementasikan dalam wujud pembinaan satuan dengan berorientasi kepada tugas pokok TNI Angkatan Darat yang merupakan peluang yang dapat dimanfaatkan oleh masing-masing pimpinan satuan sebagai acuan pelaksanaan pembinaan di satuannya. Kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dasar rencana dalam pelaksanaan suatu tugas pokok, kepemimpinan dan cara bertindak.

2) Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

Perkembangan Teknologi Informasi yang berkembang saat ini juga merupakan peluang yang sangat baik untuk dijadikan pendukung dalam implementasi kepemimpinan seorang Komandan Batalyon. Dengan adanya aplikasi komunikasi dalam *Smartphone* semisal *Telegram*, *Skype*, *WhatsApp*, atau *LINE* sekali pun maka akan memudahkan seorang Danyon dalam memantau dan mengendalikan anggotanya. Selain itu dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi maka seorang Komandan Batalyon bisa mendapatkan ilmu wawasan sebanyak – banyaknya dalam rangka mengembangkan diri sebagai pemimpin. Hal ini sebetulnya memberikan kemudahan bagi semua orang karena kita bisa mempelajari apapun dengan mudah jika kita sudah mahir menguasai Iptek yang terus berkembang.

3) Pembekalan Dikjab Danyon

Komandan dalam misinya menduduki jabatan Danyon seseorang harus melewati berbagai

macam penugasan kedinasan dan pendidikan dimana salah satunya adalah Pendidikan Jabatan Komandan Batalyon serta mengikuti pendidikan SESKOAD sebagai pendidikan tertinggi di TNI AD. Selain itu masih di tambah dengan mengikuti pembekalan dan pelatihannya lainnya sebelum menjadi Danyon. Untuk mempunyai jabatan tinggi maka harus diimbangi dengan kompetensi diri yang tinggi pula, maka pendidikan dan pelatihan serta sekolah lanjutan yang terus digalakan di dalam tubuh TNI membantu diri untuk berkembang dan juga membuka peluang diamanahi jabatan dan pangkat yang lebih tinggi.

Sementara *Threats (T)* atau Ancaman adalah analisis kendala yang ditemukan, cara menganalisis tantangan atau ancaman yang harus dihadapi oleh suatu organisasi untuk menghadapi berbagai macam faktor lingkungan yang tidak menguntungkan pada suatu organisasi yang menyebabkan kemunduran. Jika tidak segera di atasi, ancaman tersebut akan menjadi penghalang bagi Danyon mengembangkan Kepemimpinan dan

Gaya Kepemimpinan. Dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Dampak negatif dari perkembangan teknologi yang semakin maju

Selain memudahkan tentu dapat menjadikan kendala tersendiri bagi seorang Danyon dalam menerapkankepemimpinannya.

Pengaruh negatif yang ditimbulkan akibat perkembangan teknologi komunikasi seperti yang terjadi saat ini misalnya berbagai aplikasi dari *Smartphone* telah merambah ke seluruh anggota. Dengan harga yang relatif terjangkau maka memungkinkan setiap anggota memiliki sarana tersebut. Salah satu sisi negatif nya dalah anggota cenderung menjadi ketergantungan dengan *smartphone* sehingga tidak fokus bekerja. Dampak negatif ini dapat berpengaruh besar terhadap tingkat kemanusiaan dan moral, seperti contohnya, mudah mengakses pronografi, judi, membuat identitas palsu dan rawan mencari prostitusi online bagi para bawahan yang sering melanggar.

- 2) Terbatasnya pendidikan SDM spesialisasi Komputer/IT

Kemajuan Teknologi Informasi dan Komunikasi dihadapkan terbatasnya Sumber Daya Manusia atau bawahan yang menguasai kemampuan tersebut. Hal ini sangat penting karena kemajuan zaman menuntut setiap individu untuk menguasai kemampuan memanfaatkan teknologi agar tidak tertinggal zaman dan dapat bersaing dengan sumber daya manusia dari negara lain yang sudah lebih maju.

Semakin bijaknya prajurit dalam memanfaatkan perkembangan teknologi Informasi yang berkembang dengan pesat saat ini. Terbatasnya kemampuan menguasai komputer/IT, sebagian besar orang akan banyak tergantung kepada programer atau orang ahli diluar lingkungan, hal tersebut sangat rawan jika suatu organisasi mengedepankan kerahasiaan. Maka sudah barang tentu penting untuk para SDM dalam suatu organisasi selalu diberikan pelatihan agar pekerjaan berjalan efektif dan diselesaikan oleh orang dalam tidak perlu bergantung kepada pihak luar

seperti programer dan ahli IT lainnya.

### 3) Faktor Lingkungan Masyarakat

Lokasi dimana markas Komando Yonif 403/WP berada pada suatu lingkungan masyarakat yang dan sangat menerima keberadaan para prajurit Yonif di lingkungannya, terbukti dengan berbagai kegiatan dan undangan dari masyarakat yang sudah dijabarkan di BAB I. Dengan penerimaan dan dukungan dari masyarakat sekitar yang baik terhadap keberadaan Yonif 403/WP maka seorang Komandan Batalyon seharusnya dapat memanfaatkannya untuk menggalang masyarakat sekitar untuk memiliki rasa terhadap satuan Yonif 403/WP.

Dari analisis SWOT diperoleh hasil observasi pada faktor-faktor kekuatan dan kelemahan serta membandingkan faktor-faktor peluang dan ancaman, maka data ini menghasilkan strategi pada kuadran I yaitu Progresif, yang artinya organisasi dalam kondisi prima dan mantap sehingga sangat dimungkinkan untuk terus memperbesar pertumbuhan dan maju secara maksimal.

## **Upaya Danyon dalam Meningkatkan Kinerja Prajurit Yonif 403/WP**

Komandan satuan harus mampu menerapkan sistem *reward and punishment* dengan baik dan seimbang yaitu memberikan hukuman kepada anggota yang melanggar dan memberikan penghargaan kepada yang berprestasi dengan melihat kondisi nyata dilapangan, tentunya sudah menjadi hal yang lumrah jika ditemukan hal hal yang dapat menghambat dalam upaya meningkatkan kinerja satuan. Seperti yang peneliti temukan dilapangan bahwa jumlah personel yang masih kurang, seperti contohnya saat ini banyak jabatan atau nominatif yang belum penuh seperti danton dan danru banyak jabatan yang merangkap, sehingga tugas pokok yang kurang maksimal.

Lebih lanjut, saat ini banyak anggota yang baru dan masih kurang berpengalaman akan tetapi langsung ditunjuk langsung menjadi staf, dalam kondisi ketika mereka sudah mejadi senior mereka kembali ke barak, sehingga malas tidak bekerja keras, hanya di belakang meja saja. Fisiknya kurang, potensi menghambat. Dengan melihat sekilas permasalahan diatas, maka hal tersebut dapat menjadikan kendala bagi personel tersebut dalam melatih dirinya

untuk meningkatkan kualitas perorangan dalam mendukung pelaksanaan tugas satuan. Dengan melihat hal diatas maka didapatkan suatu langkah langkah dan upaya Danyon dalam upaya peningkatan kinerja satuan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan Kinerja satuan secara kualitas. Kinerja satuan dapat di lihat dari kualitas personel di satuan tersebut. Dalam TNI AD kemampuan dan kualitas seorang personel dapat dilihat salah satunya sebagai berikut:
  - a. Meningkatkan kemampuan fisik dan jasmaninya. Hal tersebut sudah jelas sesuai dengan tugas pokok satuan Infanteri yakni mencari, mendekati dan menghancurkan sasaran atau musuh. Untuk mewujudkan tujuan pokok tersebut tentunya membutuhkan kemampuan fisik yang prima dan ketangkasan jasmani yang baik. Akan sulit bagi seorang prajurit di satuan Infanteri dalam melaksanakan tugas pokoknya apabila kemampuan kesegaran jasmaninya di bawah standar. Sehingga Danyon dalam hal ini bertindak sebagai komandan maka berusaha meningkatkan

kemampuan jasmani anggotanya. Namun kondisi nyata yang terjadi saat ini dimana masih ada anggota yang kemampuan jasmaninya masih dibawah standar apalagi yang bekerja di belakang meja, hal tersebut memang kebutuhan organisasi dimana Danyon menempatkan anggota yang memang berlebih dalam hal kemampuan seperti contohnya bahasa dan kemampuan komputer, sehingga kemampuan fisik mereka agak kurang dibanding satuan yang bertugas di lapangan.

- b. Meningkatkan kemampuan penguasaan teknis dan taktis kemiliteran baik tingkat Regu, Peleton dan Kompi. Salah satu tugas seorang Danyon adalah memelihara moril dan meningkatkan kualitas mutu tempur prajurit yang berada di bawah komandonya. Selain dengan melaksanakan latihan sesuai program, maka untuk dapat meningkatkan kemampuan teknis salah satunya dengan melaksanakan latihan menembak. Berdasarkan

laporan yang diterima dalam menyusun penelitian ini, sudah jelas bahwa Yonif 403/WP ini sering mengikuti dan memenangkan beberapa perlombaan menembak, sehingga latihan menembak pun sudah pasti sering dilaksanakan. Hal ini dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan menembak prajurit yang mutlak harus dimiliki dan dipelihara agar dapat menunjang dalam setiap pelaksanaan tugas pokok. Melihat pentingnya latihan tersebut selain sistem penyelenggaraan latihan yang baik, maka kehadiran seorang komandan selaku Komandan Latihan sangat berpengaruh dalam memberikan semangat bagi setiap anggota. Sesuai dengan salah satu prinsip kepemimpinan TNI AD yaitu “ mahir dalam hal teknis dan taktis kemiliteran” , maka seorang komandan dalam hal ini Danyon dituntut untuk memiliki kemampuan menembak yang baik sehingga selain dapat memberi semangat kepada

anggotanya, maka dapat memberikan contoh dan ilmu yang dimilikinya.

- c. Mengurangi tingkat pelanggaran yang dilakukan anggota. Suatu satuan tempur dalam hal ini Batalyon Infanteri dalam melaksanakan tugas pokoknya harus didukung oleh prajurit yang handal dan memiliki mental yang baik. Dengan demikian maka satuan yang memiliki prajurit yang bermental baik tentu akan maksimal dalam melaksanakan tugas pokoknya. Demikian pula dengan Yonif 403/WP, sebagai satuan tempur, maka dituntut untuk senantiasa siap dalam melaksanakan tugasnya. Dalam menghadapi hal tersebut, maka peran seorang komandan sebagai seorang pemimpin di satuan tersebut sangat penting. Namun dari laporan dan wawancara yang sudah dilakukan ditemukan bahwa tingkat pelanggaran di Yonif 403/WP ini cenderung kecil dibandingkan satuan lain, karena salah satunya yang berpengaruh adalah dengan

padatnya kegiatan di satuan. Memang tidak dapat dipungkiri dengan banyaknya kegiatan maka seorang prajurit akan cenderung di buat sibuk dan tidak memiliki waktu untuk bersantai. Dengan banyaknya waktu luang maka celah kemungkinan prajurit untuk melakukan pelanggaran lebih besar dibandingkan dengan apabila prajurit diberikan kegiatan yang padat. Namun tentunya hal tersebut disesuaikan dengan waktu istirahat sehingga terjadi keseimbangan.

Selain padatnya kegiatan satuan, peran komandan selaku pemimpin sangat besar. Sebagai contoh dalam setiap pelaksanaan apel dan jam komandan yang diselenggarakan rutin setiap hari senin di Batalyon ini, penekanan tentang dampak negatif bagi prajurit apabila berbuat pelanggaran dirasa cukup efektif sehingga anggota mendapat pemahaman dan gambaran sebagai seorang prajurit yang baik dalam bersikap dan bertindak. Disamping penekanan komandan,

program penyuluhan pembinaan mental baik rohani dan kejuangan juga dapat mengurangi tingkat pelanggaran anggota. Ditambah dengan

2) Meningkatkan kinerja satuan secara kuantitas.

- a. Pengecekan personel pada saat pelaksanaan apel. Hal ini sangat penting dilakukan sebagai alat kontrol seorang komandan terhadap anggotanya. Dengan melihat kehadiran dan keaktifan anggota pada saat pelaksanaan apel baik apel pagi dan apel malam maka dapat dilihat tingkat kinerja anggota dalam pelaksanaan tugas. Anggota yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi maka akan terlihat dari tingkat kehadiran saat pelaksanaan apel tersebut. Seorang Komandan dituntut untuk tidak apatis terhadap apa yang dilakukan oleh anggotanya. Kekuatan apel pagi dan malam sangat penting karena akan dilaporkan secara hirarkis ke komando atas. Hal tersebut

dinilai untuk menegakan kedisiplinan di lingkungan Batalyon Dengan demikian akan menuntut kepedulian seorang komandan dari mulai tingkat Danyon sampai dengan tingkat Danru. Keterangan apel pagi tentunya akan dihimpun dari hasil pengecekan nyata dilapangan oleh para unsur komandan setelah itu akan direkap dan dilaporkan kepada Danyon oleh Perwira piket Batalyon. Danki harus bertanggung jawab penuh terhadap kehadiran anggotanya sehingga apa yang dilaporkan benar benar dapat di pertanggung jawabkan. Apabila terdapat anggota yang mulai cenderung malas untuk melaksanakan apel dengan berbagai alasan maka akan terlihat dari frekuensi kehadiran yang dilaporkan setiap hari. Hal tersebut dapat menunjukkan adanya indikasi apakah ada masalah atau memang mental anggota tersebut yang

sudah kurang baik dan tidak disiplin. Jika terdapat indikasi demikian maka

- 3) Peningkatan kinerja satuan dengan meningkatkan aktivitas anggota saat pelaksanaan kegiatan keagamaan dan sosial.

Kegiatan di Yonif 403/WP dalam suasana bulan suci ramadhan dan menyambut Hari Raya Idul Fitri 2019, Dengan gagasan Danyonif, Batalyon ini mengadakan “Karya Bakti dan Pengobatan Massal”. karya bakti (Karbak) dan pengobatan massal di Kabupaten Sleman, Jawa Yogyakarta, Rabu (11/5/2019). Kegiatan ini juga merupakan wujud kepedulian dalam upaya peningkatan taraf hidup masyarakat pada aspek kesehatan. Kegiatan diawali dengan sosialisasi oleh Dokter Batalyon 403/WP dengan tema Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS), yang meliputi upaya pemberdayaan anggota keluarga agar mengetahui, mampu, dan bersedia melaksanakan perilaku hidup bersih dan sehat di lingkungannya, serta berperan aktif dalam gerakan sehat di masyarakat. Kemudian dilanjutkan dengan karya bakti (Karbak) berupa pembersihan

jalan desa bekerjasama dengan masyarakat.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil – hasil analisa data diatas dan pembahasan serta pemecahan masalah melalui metoda SWOT maka dapat ditarik suatu kesimpulan dari hasil penelitian diantaranya sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Danyonif sudah melaksanakan perannya sebagai *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Organisasi), *Motivating* (Motivasi), *Controlling* (Pengawas) dan *Evaluating* (Evaluasi). Selanjutnya dari Pasi Intel Danyon sudah berperan dalam menjaga anggota namun masih terdapat beberapa pelanggaran. Dari Pasi Ops menyatakan bahwa Danyon sudah berupaya dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas sarana dan prasarana latihan yang masih bias di atasi namun untuk fasilitas Kolam renang dan lapangan tembak standar belum dimiliki oleh Yonif 403/WP. Kemudian dari Pasi Pers menyatakan Danyon telah berupaya untuk melatih dan menjaga kesehatan anggota Yonif

403/WP namun masih ada anggota yang status stakesnya dua dan tiga serta kategori garjas cukup nilai dibawah standar sebagai satuan tempur. Untuk itu akan digali lebih dalam bagaimana mencari strategi untuk mengoptimalkan peran Danyonif guna memimpin satuannya lebih optimal.

2. Dari analisis SWOT diperoleh hasil strategi terdapat di kuadran I Strategi SO. Menurut *Paerce Robinson*,<sup>17</sup> strategi yang paling tepat terhadap hasil penelitian yang berada pada posisi kuadran I adalah Progresif, artinya organisasi dalam kondisi prima dan mantap sehingga sangat dimungkinkan untuk terus memperbesar pertumbuhan dan maju secara maksimal.
3. Untuk mengoptimalkan kinerja prajurit maka diterapkan strategi SO sebagai berikut:
  - a. Meningkatkan kemampuan dalam perencanaan dan manajerial Danyon guna mengimplementasikan kebijakan TNI AD dalam wujud

pembinaan satuan guna mencapai tupok satuan

- b. Meningkatkan kemampuan kepemimpinan Danyon dalam memimpin satuan dengan menerapkan azas, sifat dan prinsip kepemimpinan yang diperoleh pada saat mengikuti Pendidikan Jabatan Danyon.
- c. Meningkatkan kemampuan penguasaan teknologi dengan memanfaatkan perkembangan teknologi dalam pencapaian tupok satuan.

Berdasarkan hasil – hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, untuk lebih meningkatkan peran kepemimpinan Danyonif 403/WP terhadap peningkatan kinerja satuan, maka rekomendasi yang diberikan sebagai berikut :

- 1) Diharapkan pendidikan Jabatan Danyon agar diarahkan kepada pemberian materi-materi pelajaran yang bersifat aplikatif terkait permasalahan yang terjadi di satuan. Sehingga dengan ilmu dan pengetahuan yang dimiliki seorang Danyon akan menjadi

---

<sup>17</sup> Parce Robinson. *Manajemen Strategic*. (Jakarta: Binarupa Aksara, 1997)

- bekal dalam mengatasi permasalahan yang ada di satuan.
- 2) Danyon harus lebih memperbanyak komunikasi dua arah secara tatap muka langsung dengan anggota dengan tidak mengambil alih peran para unsur komandan bawahan. Dalam melaksanakan Konseling tentunya dilaksanakan komunikasi dua arah antara Danyon dan anggota yang tentunya mempunyai beberapa keuntungan sebagai berikut : (1) Semua perintah dapat diterima lebih akurat, (2) Dapat mengurangi salah paham dan interpretasi dan (3) dapat menghadirkan suasana yang lebih demokratis. Dengan demikian maka akan terjalin komunikasi dengan baik dan harmonis di dalam satuan dan terhindar dari adanya Missskomunikasi.
- 3) Perlu adanya pendidikan baik itu berupa formal dan juga informal terkait meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia yang berspesialisasi Teknologi Informasi untuk memberikan ilmu dan pengetahuan kepada prajurit

yang mempunyai tugas pokok sebagai operator yang menangani fasilitas yang berbasis computer, serta memberikan kesempatan untuk penataran dan sekolah bahasa asing terutama bahasa Inggris.

- 4) Memanfaatkan peran komandan bawahan selaku kepanjangan tangan dari Danyon dalam upaya meningkatkan pengendalian terhadap anggota dalam setiap kegiatan sehari-hari sehingga tidak ada satu kegiatan yang tidak terkoordinir dan terkendali dengan baik.

## Daftar Pustaka

### Buku

- Grindle, Merilee S.. *Politics and Policy Implementation in The Third World*. New Jersey: Princeton University Press.
- Mangkunegara, A.A. 2013. *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mardalis. 1989. *Metode Penelitian suatu pendekatan proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maryati, Kun & Suryawati. Juju. 2001. *Sosiologi*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Parsons, Wayne. 1995. *Public Policy, An Introduction to the Theory and Practice of Policy Analysis*.

- Rivai, Verizal. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robinson, Parce. 1997. *Manajemen Strategic*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekanto, Soerjono. 2000. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

### **Jurnal**

- Akib, Haedar. 2010, "Implementasi Kebijakan" Apa, Mengapa dan Bagaimana", *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 1, No. 1.
- Amri, Husnul. 2016, "Kepemimpinan yang Efektif", *Jurnal Lingkar Widyaiswara*, Vol. 3, No. 1.
- Arifin, Zaenal. April 2018, "Implementasi Azas Kepemimpinan TNI Danyonikon 13/Karya Etmaka dalam Rangka Meningkatkan Profesionalisme Prajurit (Studi di Batalyon Zeni Konstruksi 13/KE)", *Jurnal Prodi Strategi Pertahanan Darat*, Vol. 4, No. 1.
- Samego, 2015. "The Empowerment of Defense Areas in a Changeover Perspective", *Jurnal Pertahanan*, Vol. 1, No. 3.
- Susetyo, H., et. al, 2008, "Menuju Paradigma Keamanan Komprehensif Berperspektif Keamanan Manusia dalam Kebijakan Keamanan Nasional Indonesia", *Lex Journalica (Journal of Law)*, No. 6.

