

PROFESIONALISME PRAJURIT TNI AU KORP KOMUNIKASI NAVIGASI (STUDI KASUS PADA DEPOHAR 40 BANDUNG)

PROFESSIONALISM TNI AU SOLDIER COMMUNICATION NAVIGATION CORP, CASE STUDY IN DEPOHAR 40 BANDUNG

Dhany Ramadhona, Kemalsyah, Khaerudin
Prodi Strategi Pertahanan Udara, Fakultas Strategi Pertahanan
Universitas Pertahanan RI
dhanyazkia9@gmail.com

Abstract *The maintenance Depot 40 or what so-called Depohar 40 is a unit having the responsibility to conduct middle and heavy-level maintenance for communication, navigation tool, computer, simulator and specified electronic devices. In recent days, the task implementation, and the professionalism of Depohar personnel still could not be fully achieved as it is expected, so it requires research to study it. The research also describes the condition of the personnel capability, infrastructure and supporting equipment and also the integrity of the Depohar Personnel. Professionalism according to Longman (in Hasanah,2019) can also be interpreted as the behaviour, skills or qualities of a professional person. The research applies the qualitative and SWOT analysis, which has been formulated to be the selected called as diversification strategy as the result to implement the professionalism of the Depohar 40 Personnel. The result of the analysis is Strategy Diversification, meaning that the Depohar 40 organization is in a stable condition but faces a number of formidable challenges, so it is predicted that the institution will experience difficulties in carrying out daily activities if it only sticks to the previous strategy. Therefore Depohar 40 is advised to immediately expand its tactical strategy; so that the strategy will focus on using force to overcome the threats it faces. It is hoped that if this strategy is implemented, the professionalism of Depohar 40 soldiers can be realized soon.*

Keywords: *competence, communication navigation, professionalism*

Abstrak *Depo pemeliharaan 40 atau yang disebut Depohar 40 merupakan unit yang bertugas melakukan pemeliharaan tingkat menengah dan berat untuk komunikasi, alat navigasi, komputer, dan simulator serta alat elektronik tertentu. Dalam pelaksanaan tugas akhir-akhir ini, profesionalisme personel Depohar masih belum dapat sepenuhnya tercapai seperti yang diharapkan, sehingga diperlukan penelitian untuk mempelajarinya. Penelitian ini juga menggambarkan kondisi kemampuan personel, infrastruktur dan peralatan pendukung serta integritas Personil Depohar. Profesionalisme menurut Longman (dalam Hasanah, 2019) juga dapat diartikan sebagai perilaku, keterampilan atau kualitas seseorang yang profesional. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dan SWOT yang telah dirumuskan untuk dipilih yang disebut strategi diversifikasi sebagai hasilnya. melaksanakan profesionalisme Insan Depohar 40. Hasil dari analisis tersebut adalah Diversifikasi Strategi, artinya organisasi Depohar 40 berada dalam kondisi stabil untuk menghadapi sejumlah tantangan yang berat, sehingga diprediksikan lembaga tersebut akan mengalami kesulitan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari jika hanya berpegang pada strategi sebelumnya. strategi. Oleh karena itu Depohar 40 disarankan untuk segera*

memperluas strategi taktisnya; sehingga strategi akan fokus pada penggunaan kekuatan untuk mengatasi ancaman yang dihadapinya. Diharapkan jika strategi ini diterapkan, profesionalitas prajurit Depohar 40 dapat segera terwujud.

Kata kunci: kompetensi, navigasi komunikasi, profesionalisme

1. PENDAHULUAN

Tentara Nasional Indonesia (TNI) berperan sebagai alat negara di bidang pertahanan. Tugas pokok TNI adalah menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Salah satu komponen TNI adalah TNI Angkatan Udara (AU). TNI AU merupakan komponen utama alat pertahanan negara di udara. TNI AU bertugas untuk melaksanakan tugas TNI matra udara di bidang pertahanan, menegakkan hukum dan menjaga keamanan di wilayah udara yurisdiksi nasional sesuai dengan ketentuan hukum nasional dan hukum internasional yang telah diratifikasi. Selain itu, TNI AU juga melaksanakan tugas TNI dalam pembangunan dan pengembangan kekuatan matra udara, serta melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan udara (Doktrin TNI AU, 2019).

TNI AU dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh beberapa Komando Utama (Kotama) fungsional, salah satunya adalah Komando Pemeliharaan Materil Angkatan Udara (Koharmatau). Koharmatau mempunyai tugas menyiapkan dan melaksanakan pemeliharaan Alat Utama Sistem Senjata (Alutsista) TNI AU untuk mendukung kegiatan operasi dan latihan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Koharmatau memiliki Depo-Depo pemeliharaan sebagai satuan pelaksana yaitu Depohar 10, Depohar 20, Depohar 30, Depohar 40, Depohar 50, Depohar 60, dan Depohar 70 (Perkasau no 123, 2010).

Depohar 40 sebagai satuan pelaksana Koharmatau yang berkedudukan langsung di bawah Komandan Koharmatau bertugas melaksanakan pemeliharaan tingkat sedang/berat peralatan komunikasi, alat bantu navigasi, komputer, simulator, dan elektronika khusus (Perkasau No 18, 2019). Dalam melakukan tugas pokoknya yaitu melakukan perbaikan seluruh Alutsista elektronika yang sarat dengan teknologi terkini yang rumit, Depohar 40

sangat memerlukan kemampuan, pengalaman, pengetahuan, ketelitian ataupun dengan kata lain profesionalisme atau kompetensi yang baik dari para prajurit yang mengawakinya.

Secara umum, bisa dinilai profesionalisme prajurit Depohar 40 dalam melakukan pemeliharaan perlengkapan Alkombanav masih relatif rendah. Dari pengalaman serta pengamatan penulis sepanjang berdinastis di Depohar 40 masih ada banyak sekali kekurangan yang wajib diperbaiki dalam bermacam aspek terlebih lagi aspek profesionalisme prajurit. Sebagian perihal yang sangat mencolok serta menjadi atensi spesial yaitu kompetensi dari keahlian para prajurit berbentuk mutu pengetahuan, keahlian serta attitude yang masih sangat jauh dari yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penelitian ini mencoba untuk menganalisis tentang profesionalisme prajurit khususnya di tempat penulis berdinastis yaitu tentang kinerja prajurit TNI AU korp komunikasi navigasi dengan tujuan mengkaji faktor-faktor apa saja yang dapat berperan dalam mewujudkan profesionalisme prajurit dan strategi apa yang harus dilakukan untuk peningkatan profesionalisme di Depohar 40 Lanud Sulaiman Bandung dengan judul "Peningkatan Profesionalisme Prajurit TNI AU Korp Komunikasi Navigasi di Depohar 40 Bandung".

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini merupakan mempergunakan metode penelitian kualitatif dengan prosedur naratif. Pendekatan kualitatif dianggap lebih tepat untuk digunakan pada riset ini disebabkan peneliti hendak memperoleh pandangan secara bermakna dan mendalam pada kondisi obyek yang alamiah. Metode dengan pendekatan yang lebih beragam dimiliki oleh metode kualitatif, menyertakan usaha-usaha esensial seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan strategi-strategi, menghimpunkan data yang detail dari para partisipan serta menganalisis data secara induktif mulai dari tema yang spesifik ke tema populer.

2.2 Pengumpulan Data

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

2.3 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan sedari peneliti mengetahui adanya potensi tidak profesionalnya dan kurang optimalnya pelaksanaan kinerja prajurit di Depohar 40. Peneliti merangkum data yang diperoleh di lapangan, memilih masalah yang penting, kemudian mengidentifikasi faktor-faktor yang bisa memodifikasi kinerja prajurit dalam mewujudkan kewajibannya di Depohar 40. Selain itu untuk memperkuat hasil analisis penulis menggunakan metode analisis SWOT dengan tujuan dapat mengevaluasi kekuatan (strengths), kelemahan (weaknesses), peluang (opportunities) dan ancaman (threats) dalam mewujudkan profesionalisme prajurit di Depohar 40. Hasil data yang diidentifikasi akan dipresentasikan kembali dalam bentuk narasi/laporan kualitatif, selanjutnya dianalisis kemungkinan dan dampak dari faktor yang mempengaruhi kinerja dan profesionalisme prajurit yang telah diidentifikasi. Posisi kuadran untuk analisis SWOT dapat dihitung menggunakan kombinasi rating dan bobot, dengan mengumpulkan informasi yang dilakukan melalui kuesioner kemudian dilakukan perhitungan pembobotan berdasarkan hasil pengisian kuesioner untuk kemudian dilakukan analisa lebih lanjut. Untuk membuat rencana strategi berdasarkan kapabilitas internal dan eksternal dilakukan dengan wawancara terkait pengisian kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Memilih faktor-faktor internal dan eksternal yang telah dianalisa.
2. Pemberian peringkat atau rangking dengan menggunakan Skala Likert atau Likert Scale adalah skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat. Dengan skala likert ini, responden diminta untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan mereka untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan. Skalanya dibuat dari nilai 1 hingga 5 terhadap masing-masing faktor berdasarkan pada kondisi internal dan eksternal institusi/organisasi tersebut. Cara penilaian adalah sebagai berikut:
 - a. Nilai 1: Isu yang disampaikan tidak signifikan.
 - b. Nilai 2: Isu yang disampaikan kurang signifikan.
 - c. Nilai 3: Isu yang disampaikan cukup signifikan.
 - d. Nilai 4: Isu yang disampaikan signifikan
 - e. Nilai 5: Isu yang disampaikan sangat signifikan

3. HASIL PENELITIAN

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

3.1 Kompetensi Teknisi Depohar 40.

Sesuai dengan pendapat Robbin (2007:38) kompetensi adalah kemampuan (*ability*) individu untuk melaksanakan beberapa kewajiban dalam suatu aktivitas. Ada dua faktor yang menentukan kemampuan ini yakni kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kondisi kompetensi personel yang ada di Depohar 40 sekarang masih belum mewujudkan standar sebagai personel yang profesional dibidangnya.

3.2 Peralatan dan Suku Cadang Pendukung Pemeliharaan Alkomanav.

Sebagai alat utama dalam penyelenggaraan pemeliharaan dan perbaikan peralatan komunikasi dan alat bantu navigasi, peralatan dan suku cadang pendukung pemeliharaan alkom di Depohar 40 memegang peranan yang penting. Kondisi yang ada di Depohar 40

saat ini kurang memadai apabila dihubungkan dengan beban kerja dalam mendukung kesiapan operasi komunikasi dan elektronika TNI AU secara keseluruhan.

3.3 Kelengkapan Prosedur Tetap dan *Standart Operational Procedure*.

Saat ini piranti lunak yang dipergunakan Depohar 40 dalam proses pemeliharaan dan perbaikan alat komunikasi dan alat bantu navigasi dinilai sudah kurang relevan bila dihadapkan pada perkembangan situasi terkini serta kurang mengakomodasi kebutuhan pelaksanaan tugas di lapangan. Demi kelancaran pelaksanaan tugas Depohar 40 di masa mendatang, sangat dibutuhkan pembuatan dan pengesahan petunjuk teknis maupun prosedur tetap baru yang mengakomodir kebutuhan pelaksanaan teknis di lapangan.

4. PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini metode yang dipergunakan ialah dengan menggunakan metode analisis SWOT yaitu penulis mendeskripsikan tentang kondisi kemampuan prajurit dengan menganalisis beberapa faktor yang bisa berfungsi baik secara langsung maupun tidak dalam mewujudkan profesionalisme di Depohar 40 Bandung. Penerapan analisis SWOT dilaksanakan untuk mengkaji faktor-faktor internal prajurit Depohar 40 sehingga dapat dilihat faktor-faktor apa saja yang menjadi kekuatan dan kelemahan. Selain menganalisis faktor internal juga dilaksanakan analisis faktor-faktor eksternal untuk melihat peluang dan ancaman yang berperan dalam rangka mewujudkan profesionalisme prajurit Depohar 40. Hasil data yang diidentifikasi akan dikemukakan kembali dalam bentuk narasi/laporan kualitatif.

4.1 Analisis Faktor Internal

Faktor Internal di Depohar 40 akan sangat berpengaruh terhadap proses meningkatkan profesionalisme prajurit di Depohar 40. Terdapat sejumlah faktor internal yang menjadi kekuatan dan juga kelemahan bagi Depohar 40 dalam menjelaskan strategi yang perlu disiapkan dan dilaksanakan di masa depan

a. Kekuatan (*Strength*)

Kekuatan dalam analisis SWOT akan menyoroti unsur-unsur kekuatan yang dimiliki oleh suatu organisasi/perusahaan yang bisa mempersembahkan pengaruh yang positif terhadap kinerja organisasi/perusahaan. Didalam penelitian ini kekuatan merupakan faktor internal yang ada di dalam Depo Pemeliharaan 40 yang bila dapat dioptimalkan potensinya akan dapat menunjang pencapaian program kerja dan peningkatan profesionalisme di Depohar 40. Beberapa kekuatan tersebut adalah:

- 1) Hierarki/Jenjang Kepangkatan (Sistem komando) Depohar 40 Yang Kuat Di dalam jenjang kepangkatan TNI sistem komando / hirarki sudah merupakan syarat mutlak yang wajib ada dalam kedinasan. Begitu pula dengan hirarki dalam struktur organisasi di Depohar 40. Dengan adanya hierarki ini maka perintah penugasan dan tugas yang dibebankan kepada Depohar 40 menjadi lebih mudah untuk diselesaikan.
- 2) Semangat, Jiwa Korsia, Kedisiplinan dan Setia Kawan Personel Depohar 40 Yang Baik. Semangat, jiwa korsia, disiplin dan setia kawan merupakan beberapa hal yang harus menjadi *attitude* keseharian dari para prajurit Depohar 40. Bila hal tersebut baik maka sudah dapat dipastikan tujuan Depohar 40 yang dicita-citakan yaitu menjadi organisasi satuan pemeliharaan tingkat berat yang profesional dibidangnya akan lebih mudah diraih.
- 3) Kepemimpinan Yang Baik. Dengan adanya kepemimpinan yang baik maka tujuan institusi dapat lebih mudah tercapai. Begitu pula halnya dengan Depohar 40, bila komandan di setiap satuan baik ditingkat staf maupun satuan pemeliharaan itu baik maka tugas dan program kerja Depohar 40 juga akan lebih mudah tercapai.
- 4) Manajemen Perencanaan dan Pengendalian Pemeliharaan Yang Baik. Dengan adanya manajemen perencanaan dan pengendalian pemeliharaan yang baik maka pekerjaan yang diberikan akan lebih efektif dan efisien penyelesaiannya, dalam hal ini tugas dari Depohar 40 dalam melaksanakan

pemeliharaan dan perbaikan Palkomlek dan Alkombanav juga akan lebih mudah terselesaikan

- 5) Personel Teknisi Depohar 40 banyak yang telah berkualifikasi Inspektur. Para teknisi Depohar 40 yang telah memiliki kualifikasi Inspektur adalah para prajurit pilihan yang diharapkan telah memiliki kompetensi yang sesuai dengan tujuan organisasi Depohar 40 dalam penyelesaian tugas pemeliharaan dan perbaikan Palkomlek dan Palkombanav. Semakin banyaknya teknisi Depohar 40 yang berkualifikasi Inspektur maka program kerja Depohar 40 dalam mewujudkan para prajurit yang profesional dibidangnya dapat lebih mudah tercapai.

b. Kelemahan (*Weakness*)

Kelemahan dalam analisis SWOT akan menyoroti unsur-unsur kelemahan yang dimiliki oleh suatu organisasi/institusi yang bisa mempersembahkan yurisdiksi yang negatif terhadap prestasi organisasi/perusahaan. Di Dalam penelitian ini kelemahan merupakan faktor-faktor internal yang ada di dalam Depo Pemeliharaan 40 yang bila dapat dioptimalkan akan dapat mempercepat pencapaian program kerja dan peningkatan profesionalisme di Depohar 40. Beberapa kelemahan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terbatas dan tidak merata. Bila dilihat kondisinya saat ini kemampuan keterampilan teknis para prajurit Depohar 40 masih terbatas dan belum merata antara personel yang satu dengan yang lainnya, hal ini dikarenakan input atau masukan prajurit yang ada memang berbeda-beda tergantung dari pendidikan dasar kejuruan atau kecabangan.
- 2) Jumlah personel yang ada belum memenuhi Daftar Susunan Personel (DSP). Untuk saat ini kuantitas atau jumlah personel yang mengawaki satuan di Depohar 40 belum memenuhi Daftar Susunan Personel (DSP) yang telah ditetapkan, padahal keberadaan personil dalam satuan tersebut menjadi

penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

- 3) Sarana dan Prasarana Depo 111 Har 40 Yang Kurang memadai. Untuk saat ini sarana dan prasarana dalam melaksanakan pemeliharaan dan perbaikan di Depohar 40 masih kurang memadai, dimulai dari gedung bangunan bengkel Depohar 40 yang memang sudah perlu adanya peremajaan (renovasi), adanya fasilitas pendingin ruangan di setiap bengkel pun harus menjadi perhatian dan prioritas.
- 4) Piranti Lunak Yang Belum Sesuai Dengan Kondisi Terkini. Piranti Lunak seperti Standard Operational Procedure (SOP) , Buku Petunjuk Teknis (Bujuknis) serta Technical Orders Alkomlek dan Albanav sangat dibutuhkan dan mutlak harus ada karena memang dibutuhkan oleh para teknisi dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai seorang inspektor dalam memperbaiki dan memelihara Alkombanav.
- 5) Integritas/Tanggung Jawab Prajurit Yang Rendah. Prajurit yang baik sudah dapat dipastikan memiliki etika /moral yang baik pula termasuk memiliki karakter dan responsibilitas yang baik terhadap pekerjaannya. Saat ini masih didapatkan laporan tentang oknum prajurit Depohar 40 yang melakukan pelanggaran seperti tidak masuk kantor saat jam dinas dan sering terlambat ketika apel pagi.

4.2 Analisis Faktor Eksternal

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

a. Peluang (*Opportunity*)

Peluang dalam penelitian ini merupakan faktor eksternal yang ada di luar Depo Pemeliharaan 40 yang bila dapat dioptimalkan potensinya akan dapat menunjang pencapaian program kerja dan peningkatan profesionalisme di Depohar 40. Beberapa peluang tersebut adalah:

- 1) Program pelatihan dan pendidikan personel dari Dinas Pendidikan Angkatan Udara sudah terprogram dengan baik. Untuk memperoleh pengetahuan yang memadai tentang pemeliharaan dan perbaikan Palkomlek dan Alkombanav maka dibutuhkan pelatihan dan pendidikan. Diantara upaya yang saat ini dilakukan adalah Diskomleka bekerjasama dengan Disdikau dan Pembina Profesi korp elektronika menyelenggarakan berbagai program pelatihan dan pendidikan bagi para personel Komlek.
- 2) Program Pendidikan Pengembangan Umum (Dikbangum) dan Pendidikan Kualifikasi Khusus (Dikkualsus) dari Disdikau dan Pembina Profesi Komlek sudah merata. Untuk saat ini pendidikan pengembangan baik yang umum seperti Seskoau, Sekkau bagi perwira maupun pendidikan kualifikasi khusus bagi Bintara/Tamtama seperti SBIT dan ITC sudah merata dan dapat dirasakan oleh seluruh personel yang disesuaikan dengan jenjang kepangkatannya masing-masing.
- 3) Peluang sekolah pengembangan keterampilan teknisi komunikasi dan navigasi yang ditawarkan Pembina Profesi Komlek sudah sangat terbuka bagi semua teknisi. Peluang personel untuk mendapatkan sekolah keterampilan pemeliharaan Alat Komunikasi (Haralkom) sudah terbuka lebar tidak seperti zaman dahulu yang masih terbatas. Bila dibandingkan dengan masa sepuluh tahun kebelakang untuk mendapatkan kesempatan mengikuti sekolah pengembangan keterampilan teknis pemeliharaan dan perbaikan Alkombanav amat sangat sulit dan terbatas.
- 4) Dukungan dan perhatian dari pimpinan Komando atas bagi personel yang memiliki inovasi bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Adanya dukungan serta perhatian langsung dari Pimpinan atas usaha inovasi prajurit dalam membangun satuan kerjanya sudah pasti akan menambah semangat para prajurit yang lain untuk lebih berkreasi dan mencari inovasi-inovasi baru.
- 5) Pemberian Penghargaan dari Pimpinan Bagi Personel Depohar 40 Yang

Berprestasi dalam lomba Karya Cipta Teknologi. Pemberian penghargaan dapat berupa penambahan nilai kepribadian, pemberian barang/bingkisan sebagai tali asih atau hal yang lain. Sedangkan hukuman diberikan bagi personel yang melanggar dapat disesuaikan dengan kesalahan yang dilakukan oleh personel yang bersangkutan.

b. Ancaman (*Threat*).

Dalam penelitian ini ancaman adalah faktor eksternal yang ada di luar Depo Pemeliharaan 40 yang bila dapat dikendalikan akan dapat mempercepat pencapaian program kerja dan peningkatan profesionalisme di Depohar 40. Beberapa ancaman tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Perintah Mutasi Personel dari Pembina Profesi Komlek ke luar Depohar 40 Untuk Kebutuhan Organisasi. Dalam kedinasan TNI dikenal istilah *Tour of Area* dan *Tour of Duty TOA/TOD*, yang artinya seluruh prajurit harus siap ditempatkan dimana saja sesuai perintah pimpinan dalam beberapa periode waktu.
- 2) Permintaan Personil dari Komando atas ke Satuan Kerja Yang Lain. Di Depohar 40 ada beberapa satuan kerja yang jumlah personilnya masih terbatas dan belum sesuai dengan Daftar Susunan Personel (DSP) sehingga sering ada permintaan personil untuk dipindahtugaskan ke Satker yang membutuhkan tersebut. Para personel ini akhirnya harus beradaptasi kembali di satuan kerja yang baru.
- 3) Regenerasi Personel Dari Pembina Profesi Komunikasi Elektronika Yang Terhambat. Di Depohar 40, bila regenerasi personel ini berjalan tanpa hambatan maka sudah dapat dipastikan Depohar 40 akan menjadi lebih baik dan maju, namun bila dalam proses regenerasi personel ini terlambat maka organisasi dan pelaksanaan program kerja tidak dapat berjalan dengan baik sesuai rencana.
- 4) Beban Tugas/Pekerjaan Dari Komando Atas Yang Tinggi dan Belum Sesuai

Dengan Kemampuan. Terdapat Palkomlek yang pada saat dialokasikan ke satuan pengguna tidak melibatkan personel Depohar 40, yang pada akhirnya saat alat tersebut mengalami kerusakan teknisi Depo 40 belum memiliki keahlian dalam memperbaikinya.

- 5) Adanya Ketidakpuasan Dari Satuan Pengguna Terhadap Hasil Kerja Tim Banharlap. Ketidakpuasan dari satuan pengguna terhadap hasil kerja tim Depohar 40 yang datang melaksanakan perbaikan dan pemeliharaan boleh jadi dikarenakan faktor kurang siapnya suku cadang yang dibawa oleh Tim, juga dapat disebabkan karena kekurangmampuan personil dari Tim yang belum dapat menemukan permasalahan pada peralatan yang mengalami kerusakan.

<p style="text-align: center;">Strength (Kekuatan)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hierarki Yang Kuat - Semangat, Jiwa Korsa, Kedisiplinan dan Setia Kawan Yang Baik - Kepemimpinan Yang Baik - Manajemen Perencanaan dan Pengendalian Progja Yang Baik - Personel Inspektur 	<p style="text-align: center;">Weaknesses (Kelemahan)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan SDM terbatas & tidak merata - Jumlah Personel Yang Belum Memenuhi DSP Yang Ada - Sarana dan Prasarana Yang Kurang memadai - Piranti Lunak Yang belum sesuai - Integritas/tanggung jawab yang rendah
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">SWOT</div>	
<p style="text-align: center;">Opportunities (Peluang)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Program Pelatihan dan Pendidikan Personel Sudah Terprogram Dengan Baik - Program Dikbangum dan Dikkualsus yang merata - Peluang sekolah Bangtrampil Teknisi banyak - Dukungan & Perhatian Pimpinan - Pemberian Penghargaan Bagi yang berprestasi 	<p style="text-align: center;">Threats (Ancaman)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mutasi Personel keluar Depohar 40 - Permintaan Personil ke Satker lain - Regenerasi Personel Yang Terlambat - Beban Tugas/Pekerjaan Yang Tinggi dan belum sesuai - Satuan Pengguna merasa kurang puas terhadap hasil Banharlap

Gambar 4.3 Matriks SWOT

c. Kriteria Analisis SWOT.

Di dalam melaksanakan analisis SWOT berdasarkan kepada hal-hal sebagai berikut:

1. Perhitungan. Perhitungan yang dilaksanakan terhadap faktor kekuatan, kelemahan, kesempatan dan ancaman pada aspek prajurit Depohar 40

dilaksanakan pada setiap tabel, selanjutnya selisih nilai antara perhitungan tabel strategi kekuatan-kelemahan dan tabel peluang-ancaman akan menentukan koridor dalam penentuan strategi yang dilaksanakan.

2. Pembobotan. Pembobotan digunakan untuk derajat kepentingan masing-masing item, total bobot S (*Strengths*) dan W (*Weakness*) adalah 1, demikian pula untuk O (*Opportunities*) dan T (*Threats*). Penilaian pembobotan berdasarkan perkembangan kondisi saat ini.
3. Skala/*Rating*. Untuk setiap faktor baik kekuatan (*Strengths*) peluang (*Opportunities*) kelemahan (*Weakness*) dan ancaman (*Threats*) diberikan *rating* 1 s.d. 5, dimana skala 1 adalah tidak signifikan, skala 2 kurang signifikan, skala 3 cukup signifikan, skala 4 signifikan dan skala 5 sangat signifikan. Skala perbandingan antar faktor adalah sebagai berikut :

Tabel 6.1 Pedoman Pemberian Skala/*Rating*

SKALA/RATING	
5	Sangat Signifikan
4	Signifikan
3	Cukup Signifikan
2	Kurang Signifikan
1	Tidak Signifikan

4. IFAS (*Internal Factors Analysis Strategy*) atau Analisa Faktor Kekuatan (*Strength*) dan Kelemahan (*Weakness*).

Tabel 6.2 Matrik IFAS

NO	FAKTOR KUNCI INTERNAL	BOBOT	RATING	SKOR
A	STRENGTH (KEKUATAN)			
1	Hierarki	0,10	4	0,43
2	Jiwa korsa, Disiplin, Setia Kawan	0,11	4	0,45
3	Kepemimpinan yg baik	0,11	4	0,45
4	Manajemen Rendah yang baik	0,09	5	0,45
5	Teknisi Inspektur	0,09	5	0,45
	JUMLAH	0,5		2,24
B	WEAKNESSES (KELEMAHAN)	BOBOT	RATING	SKOR
1	Kemampuan SDM Terbatas	0,10	4	0,43
2	Jumlah belum sesuai DSP	0,09	4	0,35
3	Sapas kurang memadai	0,09	4	0,35
4	Pinak belum sesuai	0,11	4	0,43
5	Integritas yang rendah	0,11	3	0,30
	JUMLAH	0,5		1,87
	JUMLAH TOTAL	1		
	TOTAL X	S DAN W		0,37

<i>Strength Posture</i>
$X = S - W = 2,24 - 1,87$
$X = 0,37$

Hasil analisis *IFAS* pada tabel 4.3, indikator kekuatan (*Strength*) memiliki total nilai skor 2,24 sementara kelemahan (*Weakness*) memiliki total nilai skor 1,87. Seperti juga halnya pada *IFAS*, maka pada faktor-faktor eksternal *EFAS* juga dilakukan verifikasi dengan hasil sebagai berikut :

5. *EFAS* (*External Factors Analysis Strategy*) atau Analisa Faktor Peluang (*Opportunity*) dan Ancaman (*Threats*).

Tabel 6.3 Matrik EFAS

NO	FAKTOR KUNCI EKSTERNAL	BOBOT	RATING	SKOR
A	OPPORTUNITIES (PELUANG)			
1	Pelatihan & Pendidikan	0,11	4	0,43
2	Dikbangum & Dikkualsus	0,11	4	0,49
3	Peluang Bintrampil	0,09	3	0,29
4	Dukungan perhatian pimpinan	0,11	4	0,43
5	Penghargaan yg berprestasi	0,11	4	0,47
	JUMLAH	0,53		1,63
B	THREATS (ANCAMAN)	BOBOT	RATING	SKOR
1	Distorsi Skill Organisasi	0,09	3	0,27
2	Mutasi pers ke Satker lain	0,09	3	0,27
3	Regenerasi yang terhambat	0,11	4	0,47
4	Beban pekerjaan tinggi	0,11	4	0,43
5	Satgun kurang puas	0,09	3	0,27
	JUMLAH	0,47		1,71
	JUMLAH TOTAL	1	1	
	TOTAL		O D A N T	-0,08

<i>Competitive Posture</i>
$Y = O - T = 1,63 - 1,71$
$Y = - 0,08$

Analisis pada table 4.4 memperlihatkan bahwa untuk indikator peluang (*Opportunities*) mendapat nilai skor 1,63 sementara indikator Ancaman (*Threats*) mendapatkan skor 1,71. Selanjutnya nilai total skor dari tiap-tiap faktor bisa dirinci sebagai berikut:

- a. Indikator kekuatan (*Strengths*) : 2,24
- b. Indikator kelemahan (*Weakness*) : 1,87
- c. Indikator peluang (*Opportunities*) : 1,63

d. Indikator ancaman (*Threats*) : 1,71

Diketahui nilai *Strengths* diatas nilai *Weakness* selisih (+) 0,37, sedangkan nilai *Opportunities* berada dibawah nilai *Threats* dengan selisih (-) 0,08. Hasil identifikasi dari indikator-indikator tersebut maka dapat digambarkan dalam diagram SWOT



Gambar 6.1 Kebijakan/Strategi

Berdasarkan gambar di atas posisi kebijakan/strategi Depohar 40 dalam rangka mewujudkan profesionalisme prajurit berada pada **Kuadran II**. Maka strategi yang diterapkan adalah **Strategi ST**. Strategi tersebut dapat digambarkan sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 6.4 Strategi Terpilih (Diversifikasi)

STRATEGI PERUBAHAN	S1 0,43	S2 0,45	S3 0,45	S4 0,45	S5 0,45
T1 0,27	0,1161	0,1215	0,1215	0,1215	0,1215
T2 0,27	0,1161	0,1215	0,1215	0,1215	0,1215
T3 0,47	0,2021	0,2115	0,2115	0,2115	0,2115
T4 0,43	0,1849	0,1935	0,1935	0,1935	0,1935
T5 0,27	0,1161	0,1215	0,1215	0,1215	0,1215

Tabel 6.5 Tabel Penjabaran Strategi

<p>IFAS</p> <p>EFAS</p>	<p><u>Strength (S)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> Hierarki Jiwa korsa, Disiplin, Setia Kawan Kepemimpinan yg baik Manajemen Rendalhar yang baik Teknisi Inspektor 	<p><u>Weaknesses (W)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> Kemampuan SDM Terbatas Jumlah belum sesuai DSP Sapras kurang memadai Pinak belum sesuai Integritas prajurit yang rendah
<p><u>Opportunities (O)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> Pelatihan & Pendidikan Dikbangum & Dikkualsus Peluang Bintrampil Dukungan perhatian pimpinan Penghargaan yg berprestasi 	<p>Strategi SO</p> <ul style="list-style-type: none"> Melaksanakan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pangkat, jabatan dan levelnya sebagai teknisi (S1, S4, S5, O1, O2, O3) Memberikan penghargaan prajurit terbaik bagi teknisi berprestasi sehingga personel lain termotivasi (S3, S4, S5, O4, O5) 	<p>Strategi WO</p> <ul style="list-style-type: none"> Mengajukan kepada Kotas untuk penyesuaian kelengkapan administrasi dan persyaratan berlangsungnya operasi Harkan (W1, W2, W3, W4, O1, O2, O3) Memberikan <i>reward and punishment</i> (W5, O4, O5)
<p><u>Threats (T)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> Mutasi pers keluar Depo 40 Mutasi pers ke Satker lain Proses regenerasi Beban pekerjaan tinggi Kekurangpuaa Satgun 	<p>Strategi ST</p> <ul style="list-style-type: none"> Mengajukan ke Kotas untuk pengusulan personel agar disesuaikan kembali dengan beban kerja (S1, S3, S4, T1, T2, T3, T4) Memberikan santiaji dan penambahan jam Komandan kepada staf tentang tugasnya (S2, S4, S5, T4, T5) 	<p>Strategi WT</p> <ul style="list-style-type: none"> Memberikan pemahaman lebih sering kpd pers ttg ilmu dasar prajurit & niat awal menjadi TNI (W1, W2, W3, T1, T2, T3) Mengadakan revisi, evaluasi dan sosialisasi piranti lunak khususnya tentang beban pekerjaan di Satgun lain (W4, W5, T4, T5)

d. Penjabaran Strategi Terpilih

Strategi perubahan sebagai terpilih (ST) yaitu Diversifikasi Strategi artinya organisasi dalam hal ini Depohar 40 dalam kondisi mantap namun menghadapi sejumlah tantangan yang berat, sehingga diprediksi roda organisasi/institusi akan menjalani kesulitan dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari bila sekadar berpegang pada strategi sebelumnya. Oleh sebab itu organisasi dianjurkan untuk segera menambah strategi taktisnya dengan harapan dapat mewujudkan tujuan akhirnya meningkatkan profesionalisme para prajurit. Maka untuk berikutnya strategi akan berfokus dengan memakai kekuatan untuk mengatasi ancaman yang dihadapi (Shinta, 2009) sebagai berikut:

1. Mengajukan ke Komando Atas dalam hal ini Koharmatau untuk pengusulan

- personel yang mengawaki bengkel-bengkel di Satuan Pemeliharaan agar disesuaikan kembali dengan beban kerja yang diemban masing-masing.
2. Memberikan santiaji dan penambahan jam Komandan kepada para staf tentang tugasnya, baik tentang tugas rutin ataupun tentang ilmu-ilmu yang baru terkait dengan manajemen perencanaan, pengendalian dan pemeliharaan.
 3. Mengadakan kursus singkat tentang manajemen rencana dan pengendalian pemeliharaan bagi para Staf di Satker yang bidang tugasnya berhubungan dengan pemeliharaan, dengan tujuan agar mereka memahami tugas pokok dan fungsinya di satuan sehingga permintaan mutasi ke Satker lain dapat berkurang.
 4. Memberikan penghargaan berupa tunjangan kepada para teknisi yang sudah berkualifikasi Inspektur agar tumbuh semangat baru dalam mengabdikan diri di Depohar 40 dan tidak berpikiran untuk pindah ke Satker yang lain terkecuali karena memang kebutuhan organisasi.
 5. Melakukan pendataan secara intensif dan berkala terhadap kondisi para teknisi yang ada di tiap-tiap Satker, khususnya tentang regenerasi personel agar hierarki yang ada dalam Satker tersebut bisa tetap sesuai dan berjalan sebagaimana mestinya
 6. Menyusun tugas dan pekerjaan sesuai dengan level dan jobnya masing-masing agar tidak lagi terdapat tumpang tindih penugasan pada satu orang tertentu saja, diharapkan tugas dapat diselesaikan sesuai dengan ilmu dan pengetahuan dari masing-masing teknisi, harapannya semangat dan jiwa setia kawan antar personel bisa lebih terjaga.
 7. Memberikan penugasan kepada personel teknisi baik Perwira maupun Ba/Ta yang memang kualifikasinya dapat diandalkan dalam penugasan sebagai Tim Bantuan Pemeliharaan Lapangan (Banharlap) sesuai dengan hierarkinya dengan harapan Satuan Pengguna merasa yakin dan puas

terhadap hasil kerja Tim tersebut.

8. Menugaskan personel sebagai Tim Banharlap yang memang benar-benar mampu dan dapat dijadikan tim yang tangguh, sehingga memiliki jiwa dan semangat jiwa korsa dalam mengemban tugas menyelesaikan pemeliharaan dan perbaikan di Satuan Pengguna yang dituju.

5. KESIMPULAN

Saat ini Depohar 40 tengah menghadapi permasalahan berupa rendahnya profesionalisme kinerja personel dalam pelaksanaan pemeliharaan dan perbaikan peralatan komunikasi dan alat bantu navigasi sehingga mempengaruhi kesiapan operasi komunikasi dan elektronika di jajaran TNI AU. Kondisi rendahnya kompetensi kinerja personel Depohar 40 ini disebabkan karena adanya faktor-faktor baik internal maupun eksternal yang berpengaruh terhadap terwujudnya profesionalisme prajurit di Depohar 40 ini. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah:

- 1) Faktor Internal :
 - a) Hierarki/Jenjang kepangkatan (sistem komando) yang kuat.
 - b) Semangat, jiwa korsa, kedisiplinan dan setia kawan yang baik.
 - c) Kepemimpinan yang baik.
 - d) Manajemen perencanaan dan pengendalian pemeliharaan yang baik.
 - e) Personel teknisi banyak yang telah memiliki kualifikasi menjadi inspektor
 - f) Kemampuan SDM yang terbatas dan tidak merata.
 - g) Jumlah personel yang ada belum memenuhi Daftar Susunan Personel (DSP).
 - h) Sarana dan prasarana yang kurang memadai.
 - i) Piranti lunak yang belum sesuai dengan kondisi terkini.
 - j) Integritas/tanggung jawab prajurit yang rendah
- 2) Faktor Eksternal :
 - a) Program pelatihan dan pendidikan personel yang sudah terprogram dengan

baik oleh Dinas Pendidikan Angkatan Udara.

- b) Program Pendidikan Pengembangan Umum (Dikbangum) dan Pendidikan Kualifikasi Khusus (Dikkualsus) yang sudah merata.
- c) Peluang sekolah pengembangan keterampilan teknisi sudah sangat banyak ditawarkan oleh Dinas Pendidikan Angkatan Udara.
- d) Dukungan dan perhatian dari pimpinan komando atas bagi personel yang memiliki inovasi bagi perkembangan ilmu pengetahuan.
- e) Pemberian penghargaan dari Pimpinan bagi personel Depohar 40 yang berprestasi pada lomba Karya Cipta.
- f) Perpindahan personel dari Pembina profesi Komunikasi elektronika keluar dari Depohar 40
- g) Permintaan personil ke satuan kerja yang lain.
- h) Proses regenerasi personel dari pembina profesi komunikasi dan elektronika yang terhambat.
- i) Beban tugas/pekerjaan dari komando atas yang tinggi dan belum sesuai dengan kemampuan teknisi.
- j) Adanya ketidakpuasan dari satuan pengguna terhadap hasil kerja Tim Banharlap

Berdasarkan hasil pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya telah diperoleh kesimpulan diagram SWOT pada profesionalisme prajurit Depohar 40 berada di posisi kuadran 2 (dua) yaitu menggunakan strategi ST yaitu Diversifikasi Strategi artinya organisasi Depohar 40 dalam kondisi mantap namun menghadapi sejumlah tantangan yang berat, sehingga diprediksi roda organisasi/institusi akan menjalani kesulitan dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari bila sekadar berpegang pada strategi sebelumnya.

Oleh karenanya organisasi disarankan untuk segera memperbanyak strategi taktisnya. maka untuk selanjutnya strategi akan berfokus dengan menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman yang dihadapi, strategi-strategi tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Koharmatau untuk pengusulan personel.

- 2) Memberikan santiaji dan penambahan jam komandan kepada para staf tentang tugasnya.
- 3) Mengadakan kursus singkat tentang manajemen rencana dan pengendalian pemeliharaan bagi para Staf di Satker
- 4) Memberikan penghargaan berupa tunjangan kepada para teknisi yang sudah berkualifikasi Inspektor.
- 5) Melakukan pendataan secara intensif dan berkala terhadap kondisi para teknisi yang ada di tiap-tiap Satker, khususnya tentang regenerasi personel.
- 6) Menyusun tugas dan pekerjaan sesuai dengan level dan job nya masing-masing.
- 7) Memberikan penugasan kepada personel teknisi baik Perwira maupun Ba/Ta yang memang kualifikasinya dapat diandalkan.
- 8) Menugaskan personel sebagai Tim Banharlap yang memang benar-benar mampu dan dapat dijadikan tim yang tangguh.

Daftar Pustaka

- B Bukit, T. A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Badudu, J. (2003). Kata-kata serapan bahasa Asing dalam bahasa Indonesia. Jakarta: Kompas.
- J. Kristiadi. (2001). Profesionalisme TNI di tengah Transisi Politik. *Jurnal Antropologi Indonesia* No 64
- KBBI . (2016). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Affandi, A. P. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol 11 No 1.
- Ariyanti, Wiwit. (2019), *Pemodelan Dan Simulasi Instrumen Pesawat VOR/DME (Vhf Omni-Directional Range/Distance Measuring Equipment) Sebagai Peralatan Navigasi Udara (Nav aids) Pada Pesawat Terbang*. *Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi* Vol 9 No 1
- Amanullah, D. U. (2020). Peningkatan Keterampilan Menggambar Ilustrasi Melalui Pembelajaran Kontekstual pada kelas V SD N 11 Jatipurno. *Jurnal Of Education Alhikmah* Volume 1 No 2.

- Ansori M., A. S. (2017). Profesionalisme Guru Akuntansi Pasca Sertifikasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 106-120.
- Aslim, B. L. (2018). parat Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Kendari. *Jurnal Publicuho Fakultas Ilmu Sosial dan Politik* Volume 1 no 1, 38-44.
- Bayu, A. R. (2019). Studi Tentang Profesionalisme pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Publik Pada Kantor Kecamatan Muara Badak Kabupaten Kutai. *E jurnal administrasi negara* Vol 7 No 2.
- Bellina, B. (2017). Kualita Pelayanan Kesehatan Oleh Puskesmas Di Kecamatan Parigi Kabupaten Pangandaran. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pengetahuan* Volume 3 No 4.
- Ciptani, M. K. (1999). Pengukuran Biaya Kualitas : Suatu Paradigma Alternatif. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* Vol 1 No 1.
- Djuddah, K. I. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Reward Terhadap Berpikir Kesisteman Dalam Pendidikan Islam (Studi Pada Tenaga Pendidikan di MAN 3 Batanghari). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* Volume 2 No 2.
- Ehigie, B. O., & Ehigie, R. I. (2005). Applying Qualitative Methods in Organizations: A Note for Industrial/Organizational Psychologists . *The Qualitative Report* Volume 10 Number 3 September 2005, 627.
- Ghufron, F. S. (2018). Profesionalisme dan Produktivitas Kerja Pegawai di Bagian Pemerintahan Sekda Kabupaten Mahakam Ulu). *E Jurnal Fisip Untag* Volume 2 No 3.
- Hasanah, D. I. (2019). Pengembangan Profesionalisme Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil : Sebuah Tinjauan Teoritis. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik* Volume 3 No 2.
- Hasanah, R. (2017). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT PLN Pangkalan Brandan. *Jurnal Universitas Negeri Medan*.
- Hendra, S. d. (2017). Analisis Kerja Prajurit TNI AU Dalam Mendukung Tugas di Pangkalan Udara TNI AU Soewondo Medan. *Jurnal Prodi Strategi Pertahanan Udara* Volume 3 Nomor 2 Juni.
- Igrisa, B. (2012). Hubungan Lingkungan Belajar , Kompetensi dan Pengalaman Tutor dengan Intensitas Pembelajaran Keaksaraan di PKBM Pengayoman Lapas Gorontalo. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah* Volume 8 No 1.
- Insani, N. (2020). Apparatus Professionalism and Public Service Ethics. *Jurnal La Sociale* Volume 1 No 1 , 25-28.

- Kasenda, D. d. (2020). Analisis Profesionalisme Prajurit TNI Angkatan Laut Dalam Mendukung Pertahanan Negara di Komando Armada I. *Jurnal Manajemen Pertahanan* Volume 6 no 2 Desember 2020.
- Kusuma, H. A. (2020). Peningkatan Kemampuan dan Keterampilan Siswa di Bidang TIK Berbasis SKKNI Pada SMK YPUI Parung. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat KOMMAS* Volume 1 No 3.
- Latipah, I. (2020). Pemberdayaan Perempuan Melalui Pemanfaatan Media Youtube Dalam Meningkatkan Keterampilan Wirausaha. *Jurnal Comm-Edu* Volume 3 nomor 1.
- Lembah, A. I. (2017). Profesionalisme Aparatur Birokrasi Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. *Jurnal Katalogis* Volume 5 No 5 , 29-37.
- Lubis, ,. L. (2013). Pengaruh Penyuluhan Dengan Metode Ceramah dan Diskusi Terhadap Peningkatan Pengetahuan dan Sikap Anak tentang PHBS di SDN 065014 Kelurahan Namogajah Kecamatan Medan Tuntungan. *Jurnal Fakultas Kesehatan Universitas Sumatera Utara*.
- Ma'arif, S. (2014). Prajurit Profesional-Patriot : Menuju TNI Profesional Pada Era Reformasi. *Jurnal Sosiologi Masyarakat* Volume 19 No 2, 257-286.
- Merisa, U. W. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia ,Profesionalisme Kerja, dan Komitmen sebagai faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi* Volume IV (1), 131-135.
- Merisa, W. U. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia , Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *E Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 131-135.
- Pradityo, Y. (2017). Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM Secara Berkesinambungan Di Lingkungan Instansi Pemerintah. *Jurnal Administrasi Negara* Volume 5 No 1.
- Prasetya, W. (2017). Peningkatan Produktivitas Melalui Peningkatan Kualitas Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Pada PT.KMK Global Sport. *E Journal Widya Ekonomika* Volume 1 No 1.
- Purba, S. R. (2014). Hubungan Pengetahuan dengan Perilaku Penanganan Dismenore di SMA Negeri 7 Manado. *Jurnal Keperawatan* Volume 2 No 2.
- Permatasari,C.S (2021). Analisis Strategi Pemanfaatan Gliserol By-Product Biodiesel Sebagai Bahan Baku Propelan Untuk Meningkatkan Ketahanan Energi dan Kemandirian Industri Pertahanan,Universitas Pertahanan, Jakarta.
- Puspitasari, M. S. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Terhadap Keluhan dan Loyalitas Pasien Rawat Inap. *Jurnal Fakultas Teknik*

Universitas Wahid Hasyim Semarang.

- Putri, N. K. (2017). Etika Profesi dan Profesionalisme Public Relation. Jurnal Ilmu Komunikasi.
- Rusvitawati, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin. Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora Volume 2 No 3.
- Sofiyah, S. I. (2015). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Realisasi Kredit Account Officer Pada Bank Daerah Tulungagung. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 No 4 .
- Suhartono, N. A. (2020). Peran Kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Studi pada Pemerintah desa tonasa dan desa mamampang, tombolo pao). Jurnal Inovasi Bisnis dan manajemen Indonesia Vol 3 No 3.
- Suherman, K. D. (2020). Pengaruh Profesionalisme Prajurit dan Fasilitas Pemeliharaan Terhadap Kesiapan Operasional Rudal Pesawat Tempur di Sathar 65 Depohar 60. Jurnal Strategi Pertahanan Udara Volume 6 Nomor 1.
- Widi,Rina Angesti , Studi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan, Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daulat Rakyat Vol 2 No 1 (2018)
- (2004). UU RI No. 34 TNI. Jakarta: DPR RI.
- Doktrin TNI AU, M. T. (2019). Doktrin TNI AU Swa Bhuwana Pakca. Jakarta: Setum TNI.