

SKRIPSI

**ANALISIS PEMBINAAN DISIPLIN PERSONEL MILITER PADA
KANTOR DETASEMEN MARKAS KOMANDO DAERAH MILITER
(KODAM) XIV/HASANUDDIN**



Y U S U P

2014.133.00.003

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
MAKASSAR
2018**

**SKRIPSI
PENGESAHAN**

**ANALISIS PEMBINAAN DISIPLIN PERSONEL MILITER PADA
KANTOR DETASEMEN MARKAS KOMANDO DAERAH MILITER
(KODAM) XIV/HASANUDDIN**

Disusun dan Diajukan Oleh

YUSUP

Nomor Pokok Mahasiswa : 2014.133.00.003

Telah Dipertahankan Di Depan Panitia Ujian Skripsi

Pada Tanggal 3 Mei 2018

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Menyetujui,

Nuraeni Sayuti, SE., M. Si.

Pembimbing

Mengetahui,

Ketua STIA LAN Makassar

Prof. Amir Imbaruddin, MDA., Ph.D.

NIP. 19640706 199303 1 001

SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

JUDUL : ANALISIS PEMBINAAN DISIPLIN PERSONEL MILITER PADA KANTOR DETASEMEN MARKAS KOMANDO DAERAH MILITER (KODAM) XIV/HASANUDDIN.

Pada hari ini, Kamis, 03 Mei 2018 telah dilaksanakan Ujian Skripsi Mahasiswa atas nama **Yusup** dengan Nomor Pokok 2014.133.00.003

Telah menyempurnakan skripsi sesuai saran dan rekomendasi Tim Penguji, jika setiap anggota penguji menanda tangani persetujuan di bawah ini :

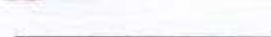
Ketua Tim : Prof. Amir Imbaruddin, MDA., Ph. D.



Sekretaris : Dr. Andi Rasdiyanti, S.S., M. Pd.



Anggota : Nuraeni Sayuti, SE., M. Si.



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa sesungguhnya :

1. Karya Tulis saya berupa SKRIPSI, saya ajukan untuk mendapatkan gelar akademik SARJANA (S1) di STIA LAN Makassar, merupakan karya asli saya dan belum pernah diajukan oleh siapapun juga maupun pada perguruan tinggi lainnya.
2. Adapun pada karya tulis saya, terdapat tulisan yang saya kutip dan jelas disebutkan nama pengarang serta tercantum dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan ataupun ketidak benaran maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar dan sanksi lainnya sesuai ketentuan yang berlaku.

Makassar, 3 Mei 2018

Yang menyatakan,



NPM. 2014 133 00 003

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas limpahan berkat-Nya sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini dibuat oleh penulis guna memenuhi salah satu persyaratan mengikuti ujian Kesarjanaan Strata Satu (SI) pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Makassar.

Dalam penulisan ini, penulis mengalami berbagai hambatan. Namun, berkat bantuan dan bimbingan dari ibu Naraeni Sayuti, S.E., M. serta doa dan dukungan dari keluarga dan teman-teman, juga kerja keras dan semangat pantang menyerah dari penulis akhirnya berbuah hasil dengan menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Penulis menyadari Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis membuka diri untuk menerima masukan berupa saran dan kritikan untuk perbaikan lebih lanjut.

Dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis mendapat banyak bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak yang telah membantu. Untuk itu penulis ingin mengahaturkan terima kasih yang setulusnya, kepada :

1. Prof Amir Imbaruddin, MDA, Ph.d, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Makassar.
2. Ibu Naraeni Sayuti, S.E., M. selaku pembimbing dalam penulisan skripsi.
3. Ibu Andi Radiyanti, S.S., M.Pd. selaku Penasehat Akademik serta dosen dan seluruh pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administasi Negara Makassar yang telah memberikan dukungan bagi penulis.

4. Komandan Detasemen Markas Kodam XIV/Hasanuddin yang sangat mendukung dan banyak membantu selama proses penelitian berlangsung.
5. Ucapan terima kasih dan rasa hormat saya yang tak terhingga kepada kedua orang tua saya alm. Bapak Timotius Dedo dan alm. Ibu Ly Dedo serta adikku Yulin Dedo dan kepada Isteri tersayang Hermin Juliaty dan kepada anak-anakku tercinta Kevin Dedo dan George Paskal Dedo yang senantiasa memberikan dukungan, doa, motivasi juga kepada seluruh keluarga besarku tanpa terkecuali yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil.
6. Ucapan terima kasih kepada sahabat-sahabatku yang saya banggakan yang telah memberikan dukungan doa maupun motivasi, serta pihak-pihak yang turut berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi civitas akademik program studi MSDM STIA LAN Makassar pada khususnya dan seluruh pembaca pada umumnya

Makassar, April 2018

Penulis

Yusup

INTISARI

ANALISIS PEMBINAAN DISIPLIN PERSONEL MILITER PADA KANTOR DETASEMEN MARKAS KOMANDO DAERAH MILITER XIV/ HASANUDDIN

Penulis : Yusup NPM 2014.133.00.003

Penasehat : Nuraeni Sayuti

Kekayaan sumber daya alam Indonesia yang masih dalam rebutan oknum-oknum asing, praktek Maladministrasi dan keamanan keutuhan NKRI merupakan tugas utama TNI oleh karena itu profesionalitas personel melalui Pembinaan disiplin personel mutlak adanya karena TNI merupakan benteng terakhir NKRI, maka penelitian bertujuan untuk mengetahui Pembinaan Disiplin Personel Militer pada kantor Detasemen Markas Kodam XIV/Hasanuddin.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif Deskriptif dengan menggunakan tabel Kracjie yaitu mengambil sampel sesuai perbandingan yang tersedia dalam tabel Kracjie dengan tingkat kesalahan 5 % maka dalam hal ini, jumlah sampel penelitian ini sebanyak 118 orang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembinaan disiplin personel militer pada kantor Detasemen Markas (Denma) Komando Daerah Militer XIV/Hasanuddin masuk dalam kategori sangat baik. dari sudut pandang realisasi program pembinaan personel memenuhi fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, aktualisasi hingga pengawasan, pelaksanaan fungsi manajemen tersebut juga disertai pembangunan motivasi berupa penghargaan atau *reward*, komunikasi sistem komando (penerapan tipe kepemimpinan militeristik) maupun partisipasi dalam upaya pembinaan disiplin dalam hal ini adalah Komandan. Dilihat dari sudut pandang hasil analisis pencapaian pada setiap sub variabel adalah pada Sub variabel Kesadaran masuk dalam kategori sangat baik hal ini dikarenakan setiap pernyataan dari indikator-indikator sub variabel kesadaran mempunyai nilai persentase, kemudian setiap pernyataan dari indikator-indikator sub variabel Kepatuhan mempunyai nilai persentase, dan dari indikator-indikator pada sub variabel ketaatan mempunyai nilai persentase. Dari pencapaian nilai pembinaan disiplin pada kantor Denma ini dapat memberikan kesempatan lebih luas lagi bagi peneliti-peneliti berikutnya guna mengkaji lebih dalam mengenai pembinaan disiplin personel sehingga pencapaian yang telah diperoleh oleh Denma ini dapat menjadi referensi acuan budaya pembinaan disiplin di masyarakat.

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
KATA PENGANTAR	ii
INTISARI	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR DIAGRAM	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Tinjauan Teori.....	15
1. Konsep Manajemen.....	15
2. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	18
3. Konsep Pembinaan Pegawai	20
4. Konsep Disiplin.....	22
5. Konsep Kinerja SDM	22
6. Teori Motivasi	30
B. Definisi Operasional Variabel.....	40
C. Kerangka Pikir	41
D. Pertanyaan Penelitian.....	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Pendekatan Penelitian	43
B. Desain Penelitian	43
C. Populasi dan Sampel	44
D. Teknik dan Instrument pengumpulan Data.....	45
E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	47

BAB IV HASIL PENELITIAN	51
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	51
B. Karakteristik Responden	59
C. Deskripsi Hasil Penelitian	61
1. Kesadaran.....	61
2. Kepatuhan	72
3. Ketaatan	78
BAB V PEMBAHASAN	85
A. Responden Penelitian	85
B. Pembinaan Disiplin Personel	85
1. Kesadaran	86
2. Kepatuhan	87
3. Ketaatan	89
BAB VI PENUTUP	92
A. Kesimpulan	92
B. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

No. Judul tabel	Halaman
1. Daftar tindakan indisipliner (kategori Kesadaran).....	11
2. Daftar tindakan indisipliner (kategori Kepatuhan)	12
3. Daftar tindakan indisipliner (kategori Ketaatan)	13
4. Distribusi penyebaran sampel masing-masing golongan.....	45
5. Daftar Key Informan.....	47
6. Skala Skor	48
7. Contoh Skala likert dalam bentuk checklist atau pilihan	51
8. Karakteristik Jenis Kelamin Responden	60
9. Karakteristik Usia Responden.....	60
10. Skor Perolehan Aspek mengetahui dan mengerti	61
11. Skor perolehan aspek bertanggung jawab.....	63
12. Skor perolehan siap menerima dan melaksanakan perintah	64
13. Skor perolehan aspek mengenal dan memahami Kelebihan dan Kekurangan	66
14. Skor perolehan aspek mengerti resiko yang akan dihadapi	68
15. Skor perolehan sub variabel Kesadaran	70
16. Skor perolehan aspek beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa	72
17. Skor perolehan aspek keunggulan moral	74
18. Skor perolehan aspek sifat pantang menyerah.....	75
19. Skor perolehan aspek pengorbanan.....	76

20. Skor perolehan sub variabel kepatuhan	77
21. Skor perolehan sub variabel ketaatan.....	79
22. Skor perolehan aspek konsisten	79
23. Skor perolehan aspek komitmen	80
24. Skor perolehan sub variabel ketaatan.....	82
25. Skor perolehan variabel pembinaan disiplin.....	83
26. Daftar prestasi Personel Denma Kodam	88

DAFTAR DIAGRAM

No. Judul Diagram	Halaman
1. Tingkat pendapat responden	49
2. Skala nilai perolehan aspek mengetahui dan mengerti	61
3. Skala nilai perolehan aspek tanggung jawab	63
4. Skala nilai perolehan siap menerima dan melaksanakan perintah	65
5. Skala nilai perolehan aspek mengenal dan memahami Kelebihan dan Kekurangan	68
6. Skala perolehan aspek mengerti resiko yang akan dihadapi	69
7. Skala nilai perolehan sub variabel Kesadaran.....	71
8. Skala nilai perolehan aspek beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa	73
9. Skala nilai perolehan aspek keunggulan moral.....	74
10. Skala nilai perolehan aspek sifat pantang menyerah	75
11. Skala nilai perolehan aspek pengorbanan	76
12. Skala nilai perolehan sub variabel kepatuhan	78
13. Skala nilai perolehan aspek konsisten.....	80
14. Skala nilai perolehan aspek komitmen	81
15. Skala nilai perolehan sub variabel ketaatan	82
16. Skala nilai perolehan variabel pembinaan disiplin	84

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1.	Maslow's Hierarchy of Need	32
2.	Kerangka Pikir	41
3.	Struktur organisasi.....	58

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Alwi, Syafaruddin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Yogyakarta : BPF E.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aksara, Jakarta.
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Hornby, A S, 2005. *Oxford advanced Learner's Dictionary*. England : Oxford University Press.
- Irianto, Yusuf, 2001. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jatim : Insan Cendikia
- Lubis, M. Solly, 2007. *Kebijakan Publik*, Bandung : CV. Bandar Maju.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manajemen*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marwansyah.2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi kedua. Alfabeta,Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo,2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Rineka Cipta
- Pasolong, Harbani. 2013. *Metode Penelitian Administrasi Publik*, Bandung : Alfabeta
- Sarwono, 2009. *Pengantar Psikologi Umum*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono,2016. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta
- Suharso dan Retnoningsih, Ana. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia: CV*. Widya Karya, Semarang.

- Suharto, Edi, 2014. *Analisis Kebijakan Publik*, Bandung : Alfabeta
- Sukarna, 1990. *Kepemimpinan Dalam Administrasi*, cv. Mandar Maju.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media
- Syafiie, Inu Kencana, 2010. *Ilmu Administrasi Publik*, Jakarta : PT Asdi Mahasatya.
- Tanti, Yuniar, Sip. 2013. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Jakarta : Agung Media Mulia.
- Yahya, Yohannes, 2006. *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta : Graha Ilmu.

B. Sumber lain-lain

- Buku Petunjuk Induk Kepala Staf Angkatan Darat (Kasad) tentang Personel 2014.
- Buku Badan Pembinaan Hukum TNI tentang Disiplin Prajurit TNI 2016.
- Buku Peraturan Kepala Staf Angkatan Darat 2011.
- Berpendidikan.com
- Pedoman Penulisan Skripsi STIA LAN Makassar 2017
- Referensi Online
<http://suaramakutarama.wordpress.com/2017/07/17/tingkatkan-profesionalitas-prajurit/>
- Referensi Online : <http://tni.mil.id/view-107440-tingkatkan-profesionalisme-prajurit.html>
- Referensi Online : <http://korem143.kodam-wirabuana.mil.id/2016/04/26/loyalitas-moralita-dan-integritas-wujud-prajurit-tni-yang-profesional-dan-di-cintai-rakyat/>
- Referensi Online : <https://tniad.mil.id/2012/07/kebijakan-pembinaan-personel-tni-ad2/>

Referensi Online : <http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/08/konsep-strategi-definisi-perumusan.html>

Referensi Online : <https://id.wikipedia.org/wiki/Strategi>

Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

<http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/pns.UU43-1999.pdf>

<http://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/lt/50890c7364a8/node/604/uu-no-16-tahun-2012-industri-pertanahan>

<https://www.detik.com/search/searchall?query=ini+untung+rugi+perpanjangan+kontrak+freeport>

<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3322760/tidak-hanya-curikan-kapal-asing-hingga-narkoba> Referensi Online
: <http://kbbi.web.id/integritas>

<http://tni.mil.id/view-99223-amanat-panglima-tni-pada-upacara-pengibaran-bendera-merah-putih-jakarta-18-juli-2016.html>.

<https://www.google.com/search?client=firefoxbab&q=koran+sindo+27+deseMBER+2016+tentang+proxi+war&nfpr>

<https://lanudhlm-tniau-mil.id-panglima-tni-dalam-melaksanakan-tugas-pedoman-lima-sifat-tni/>.

<https://mohammadsholeh.wordpress.com/2010/10/13/konsep-disiplin-kerja>

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara kesatuan republik Indonesia merupakan negara yang besar baik dilihat dari segi daratan terlebih lagi dilihat dari segi kemaritiman dengan kewaspadaan yang berlatar belakang dari sejarah dunia mulai dari sisi politik ekspansi dunia hingga pergelakan politik nasional Indonesia berada pada posisi yang strategis sebagai sasaran dari situasi politik tersebut yang telah terbukti dengan dikuasainya nusantara sebagai asal mula negara kesatuan republik Indonesia oleh penjajah Belanda yang kemudian oleh Jepang bahkan tidak hanya berhenti sampai disitu pihak Inggris pun ikut berusaha untuk menguasai Indonesia di saat telah memperoleh kemerdekaannya.

Fakta-fakta yang telah terjadi tersebut di atas menunjukkan bahwa di dalam mengolah negara yang besar serta kaya akan sumber daya alamnya dengan kekuatan jumlah penduduk usia produktif yang besar maka tidak hanya cukup sampai pada titik politik dan sistem pemerintahan saja melainkan juga harus dilengkapi dengan seluruh jajaran aparatur sipil negara (ASN) dan seluruh anggota militer yang profesional dan unggul.

Suatu tantangan bagi Indonesia dengan segala kelebihannya serta berbagai upaya usaha peningkatan sumber daya manusia baik secara mental maupun spiritual dengan menghabiskan kuota anggaran yang tidak sedikit jumlahnya bahkan merupakan program yang berkelanjutan kemudian diperkuat dengan sumpah jabatan namun kenyataannya masih juga terjadi kasus yang jauh dari nilai-nilai profesionalitas yaitu masih adanya korupsi oleh oknum-oknum

Aparatur sipil negara (ASN), pencapaian kerja yang rendah, kelalaian dalam penanganan masalah administrasi atau disebut dengan maladministrasi seperti dalam pengurusan surat-surat izin pendirian usaha dengan menggunakan sistem pencaloan sebagai bentuk pemanfaatan sistem birokrasi yang berbelit-belit, mental yang masih mengikuti model penjajah seperti mengambil pungutan-pungutan liar dengan memanfaatkan posisi jabatan dan profesi sementara di sisi lain mereka mendesak negara untuk memberikan tingkat kesejahteraan yang tinggi padahal bila dikaji dari segi fungsi aparatur sipil negara merupakan pelayan rakyat dengan keharusan memberikan pelayanan yang maksimal tanpa pungutan bila tidak tertuang pada peraturan yang berlaku.

Setiap organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintahan, menginginkan sumber daya yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi organisasi, namun pada kenyataannya sering ditemui bahwa kemampuan sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan manajer atau pimpinan, salah satu tugas yang agak sulit dihadapi organisasi adalah menjaga agar disiplin pegawai tetap terpelihara sehingga mereka melaksanakan pekerjaan sesuai ekspektasi dengan cara yang menyebabkan bahwa standar-standar hasil pekerjaan tersebut.

Pengertian pegawai negeri menurut UU No 3 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU No 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas-tugas dalam suatu jabatan negeri, disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Salah satu tanggungjawab pimpinan organisasi yaitu bagaimana mensejahterahkan anggota organisasi atau bawahan yang dipimpinnya, sudah menjadi kewajiban pimpinan organisasi memperhatikan hal tersebut,

untuk meningkatkan ataupun memelihara disiplin pegawainya. Menginspirasi orang untuk bekerja sebagai individu maupun kelompok dengan cara menghasilkan hasil yang terbaik, kita perlu melakukan pendekatan dimulai dengan cara mempelajari perilaku individu apabila telah memahami kita akan mendapatkan manfaat yang diinginkan baik organisasi maupun pekerjaannya.

Disiplin sebenarnya merupakan proses internalisasi dalam diri seseorang yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilakunya sehubungan dengan peningkatan kinerja pegawai. Jadi pada dasarnya disiplin muncul pada diri seseorang karena adanya kesadaran dari dalam diri masing-masing pegawai sehingga mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam suatu organisasi dengan pekerjaan yang tetap dan penghasilan yang wajar, maka harkat dan martabat manusia sebagai makhluk Tuhan terangkat walaupun disadari bahwa penanganan sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah, karena setiap aparatur sipil negara mempunyai kepribadian dan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Untuk itu organisasi bisnis maupun pemerintahan berhasil mencapai tujuan yang telah diprogramkan apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu bekerja secara efektif dan efisien dengan dilandasi disiplin yang tinggi. Pihak yang paling bertanggung jawab dan berkepentingan untuk memelihara tingkat disiplin pegawai adalah para pemimpin atasan langsung mereka. Para pemimpin langsung inilah yang mengetahui keadaan yang terjadi dalam organisasi, pimpinan harus mengamati dan memantau perilaku bawahan dan bertanggung jawab memelihara prestasi kerja para aparatur sipil negara dalam pelaksanaannya.

Disiplin aparatur sipil negara pada hakekatnya bahwa manusia sebagai makhluk Tuhan memiliki potensi dan energi. Dimana energi tersebut perlu dipelihara bahkan ditingkatkan namun demikian pemenuhan akan kebutuhan dari setiap manusia tidak dapat dilakukan sendiri. Oleh karena itu dalam dunia kerja antara manusia yang satu dengan manusia yang lain saling membutuhkan. Disiplin kerja pegawai pemerintah merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya mencapai sasaran pembangunan nasional, selain itu disiplin kerja merupakan tolak ukur keberhasilan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Merujuk pada pemberitaan media seperti media detik.com (21/01/2016) yang membahas :

“Menimbang untung-rugi perpanjangan izin tambang Freeport,” oleh Direktur jenderal mineral dan batu bara, Bambang Gatot Ariyono, Selanjutnya pada berita lainnya mengenai pencurian ikan (*Illegal fishing*) yaitu pernyataan Susi saat menghadiri rapat kerja dengan Komisi IV di Gedung DPR RI, Jakarta, Senin (17/10/2016). Pada pernyataan Panglima TNI Jenderal Gatot Nurmantyo dalam Koran Sindo (27/12/2016) dalam setiap kesempatan ceramahnya Panglima TNI Jenderal Gatot Nurmantyo selalu menyampaikan ada bahaya nyata yang sedang dihadapi bangsa Indonesia yakni bahaya perang proksi (*proxy war*) yaitu perang tanpa bentuk yang sasarannya adalah penguasaan sumber daya alam Indonesia.

Sangatlah jelas bahwa di tengah-tengah kemerdekaan bangsa Indonesia yang belum cukup satu abad saat ini semua yang telah terjadi di masa lalu masih ada kemungkinan terjadi kembali atau bahkan telah sedang terjadi dengan upaya menguasai atau memecah belah (negara kesatuan republik Indonesia (NKRI) walaupun dalam bentuk dan cara yang berbeda misalnya:

1. Merujuk pada pemberitaan media detik.com yang membahas tentang “Menimbang untung-rugi perpanjangan izin tambang Freeport ,” Berbagai usaha untuk menguasai kekayaan alam Indonesia yang secara konstitusi

hal tersebut legal namun secara kemaslahatan rakyat Indonesia hal tersebut merugikan. (Pernyataan Direktur jenderal mineral dan batu bara, Bambang Gatot Ariyono 21/01/2016).

2. Pencurian kekayaan alam di wilayah laut yaitu pencurian ikan secara besar-besaran yang didalangi oleh industri perikanan negara tetangga (Pernyataan menteri Susi pada saat menghadiri rapat kerja dengan Komisi IV di Gedung DPR RI, Jakarta, Senin 17/10/2016).
3. Bahaya nyata yang sedang dihadapi bangsa Indonesia saat ini yakni bahaya perang proxy (*proxy war*) yaitu perang tanpa bentuk yang sasarannya adalah penguasaan sumber daya alam Indonesia dan usaha perusakan generasi melalui pengedaran Narkotika dan obat-obatan terlarang yang telah merasuki hingga personel birokrat bahkan telah merasuk hingga personel oknum TNI dan POLRI. (Pernyataan Panglima TNI Jenderal Gatot Nurmantyo dalam Koran Sindo (27/12/2016).

Dalam media cetak maupun elektronik sering kita melihat masih sering terjadi kasus lain sesama alat negara yaitu kasus kesalahpahaman yang mengakibatkan bentrok fisik antara sesama alat negara antar oknum personel TNI dengan oknum personel Polri yang sebenarnya tidak perlu terjadi bila dilihat dari profesionalitas masing-masing harus menunjukkan disiplin mental yang tinggi dengan saling menghargai dengan tidak muda terpancing emosi hanya karena kesalahpahaman sekalipun mereka telah terdoktrin dengan jiwa korsa yang tinggi namun mereka harus mampu menempatkan hal tersebut sesuai fungsi dan profesionalitasnya.

Fungsi dan profesionalitas personel TNI sebagai alat negara yang dilengkapi dengan perlengkapan senjata yang mutakhir dan alat-peralatan persenjataan yang dibeli dengan uang negara, mengacu pada Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2012 tentang Industri Pertahanan. Pada pasal 8 UU Industri Pertahanan.

Dibenarkan digunakan oleh TNI secara undang-undang dalam melawan seseorang atau sekelompok orang yang dapat membahayakan integritas negara kesatuan republik Indonesia sehingga peran TNI merupakan benteng terakhir dalam menjaga sekaligus mengawal keamanan penyelenggaraan pemerintahan dan keamanan negara sebagai bentuk negara kesatuan republik Indonesia dari segala ancaman dan bahaya baik dari dalam negeri maupun dari luar negeri yang bersifat militer.

Jiwa dan fungsi profesionalitas mengikat prajurit TNI dalam membangun jati diri yang memerlukan disiplin tinggi, rela berkorban jiwa dan raga sebagai syarat mutlak dalam melaksanakan tugas, fungsi dan kewajiban TNI, dengan kata lain profesionalitas sumber daya manusia mutlak adanya dalam tubuh TNI baik dalam bentuk kemampuan hard skill maupun soft skill, adapun yang dimaksud dengan kemampuan hard skill adalah segala bentuk pengetahuan, keterampilan serta kemampuan fisik lainnya sedangkan yang dimaksud dengan soft skill adalah kemampuan mental prajurit atau kepribadian personal prajurit dan psikologi oleh karena itu proses pendidikan prajurit TNI AD merupakan awal dalam pencapaian tujuan tersebut di atas.

Pengembangan sumber daya manusia dalam lingkup militer guna membentuk prajurit yang professional atau berdisiplin yang tinggi dilakukan

dengan menerapkan fungsi manajemen yang di dalam militer yang meliputi pembinaan tenaga manusia (Binteman) dan Binpers (pembinaan personel) Prajurit TNI AD yang tertuang di dalam ketentuan pokok penyelenggaraan fungsi personel TNI AD pada bagian tugas, fungsi dan asas.

Disiplin militer adalah wujud dari sikap mental prajurit yang terbentuk selama pembinaan dan pendidikan dalam lingkungan militer, kepribadian ini harus dicerminkan dari sikap dan perbuatan terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku yang senantiasa di laksanakan dengan penuh kesadaran.

Kehidupan militer sangat berbeda dengan kehidupan masyarakat pada umumnya dimana hak dan kewajiban antara atasan dengan bawahan diatur secara ketat. Kewajiban bawahan untuk memberikan penghormatan kepada atasannya dimana pun dan dalam keadaan apapun semua itu dapat terlihat dari identitas baju seragam dengan tanda pangkat, sehingga setiap prajurit dapat mengenali dengan cepat siapa atasannya dan siapa bawahannya bahkan dalam keadaan kritis sekalipun prajurit harus mampu mengenali perintah yang diberikan kepadanya apakah dikeluarkan oleh yang berhak atau tidak. oleh karena itu kedisiplinan ini merupakan rohnya militer.

Mengetahui lebih jauh dari proses pembentukan prajurit yang professional sangat diperlukan analisis pembinaan disiplin personel militer dalam kesatuan unit kerja, namun dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan analisis pembinaan disiplin personel pada kantor Detasemen Markas (Denma) Kodam XIV/Hasanuddin.

Personel militer merupakan bagian dari komponen utama dalam penyelenggaraan pertahanan negara yang memiliki kemampuan keprajuritan dan

dihadapkan pada tugas rutin, maupun operasional yang senantiasa akan dipengaruhi oleh lingkungan, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, arus globalisasi yang dapat membawa dampak negatif terhadap pola kehidupan prajurit. Sebagai seorang prajurit senantiasa diperhadapkan pada dua sisi, disatu sisi prajurit diperhadapkan dengan tuntutan untuk memenuhi kesejahteraan keluarga di sisi lain harus menjunjung tinggi nilai-nilai disiplin keprajuritan.

Nilai-nilai disiplin keprajuritan ini yang menjaga kewibawaan TNI, oleh karena itu pembinaan disiplin bagi prajurit mutlak dilakukan sejak pendidikan pertama dilembaga-lembaga pendidikan yang pembinaannya terus berlanjut atau berkesinambungan hingga penempatan disatuan-satuan bahkan hingga batas akhir pengabdianya, dengan kata lain dapat diilustrasikan bahwa militer tanpa disiplin yang ketat tidak jauh bedah dengan gerombolan yang bertindak semena-mena terhadap masyarakat bahkan mereka mampu menggunakan alat peralatan dan senjata yang dimilikinya untuk melakukan pemberontakan terhadap pemerintah atau negara yang justru harus dilindungi kewibawaanya dan kedaulatannya.

Pembinaan disiplin prajurit ini merupakan kondisi tata tertib prajurit TNI yang diikat dengan berbagai ketentuan yang keras sebagaimana telah dikemukakan di atas sehingga melalui penghayatan dan pengamalannya timbul kesadaran yang tinggi kemudian diaplikasikan dalam kebiasaan dan perilaku sehari-hari didalam berbuat dan bertindak kondisi tersebut bukanlah untuk menjadikan prajurit sebagai robot melainkan untuk menghidupkan kesadaran dan tanggung jawab terhadap setiap pelaksanaan tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya sehingga pembentukan disiplin ini dapat dilihat dari dua hal yaitu kedisiplinan yang terbentuk melalui kesadaran dan kepatuhan tumbuh dari

dalam pribadi setiap prajurit TNI akan tugas kewajiban serta tanggung jawabnya. Kedisiplinan yang kedua yaitu kedisiplinan yang terbentuk melalui paksaan sebagai bentuk penegakan hukum dan tata tertib prajurit TNI.

Menumbuhkan kesadaran pribadi setiap prajurit TNI terhadap disiplin prajurit maka setiap tata kehidupannya berpedoman pada tata tertib prajurit TNI mulai dari hal yang kecil dan sederhana seperti dalam hal *self performance* atau penampilan pribadi mulai dari cara berpakaian yang rapi dan bersih, berambut pendek ketepatan waktu dalam dinas, latihan fisik, keterampilan teknis cara merawat alat peralatan persenjataan, penghormatan kepada atasan hingga hal yang besar seperti kepatuhan pada setiap perintah pada kondisi pelaksanaan tugas operasi militer atau perang, yang senantiasa tetap berpedoman pada keterampilan teknis sesuai tugas, fungsi dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan misi operasi.

Pencapaian semua prajurit yang mempunyai disiplin tinggi tidaklah mudah melainkan memerlukan suatu proses yang ketat begitu pula untuk menjadi manajer yang mempunyai tugas sebagai *coaching and developing* atau bertugas sebagai Pembina melatih serta membentuk sumber daya manusia yang ada tidaklah mudah sehingga jenjang dan proses pendidikan yang ditempuh dan diperoleh oleh manajer berbeda dengan jenjang sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Pembinaan sumber daya manusia dalam tubuh TNI diarahkan untuk mewujudkan kemampuan dan kekuatan TNI yang efektif dan efisien serta memenuhi sasaran kekuatan TNI AD secara Kualitatif dan Kuantitatif sesuai tabel organisasi personel (TOP) dan daftar susunan personel dan kelengkapan

organisasi (DSPP), Fungsi personel TNI AD memegang peranan penting dalam mendukung keberhasilan dan pencapaian tugas TNI AD. Pengelolaan secara terencana terhadap sumber daya, sarana dan prasarana merupakan jaminan terwujudnya postur TNI AD yang handal dan proporsional. Agar pelaksanaan tugas dapat berhasil secara optimal, diperlukan penyelegaraan pembinaan personel TNI AD yang terencana, terarah dan sejalan dengan kebijakan pembinaan TNI AD secara keseluruhan dan terpadu.

Adapun pembinaan sumber daya manusia dalam buku petunjuk induk tentang personel sesuai Skep Kepala Staf Angkatan Darat (Kasad) Nomor Kep/680/XII/2014 tanggal 5 Desember 2014 tentang Pembinaan Tenaga Manusia (Binteman) dilaksanakan melalui kegiatan sebagai berikut :

- a. Pengkajian dan Penyusunan Norma Pengawakan Organisasi.
 - b. Penentuan dan Perencanaan Kebutuhan Tenaga Manusia.
 - c. Pengendalian Rekrutmen.
 - d. Pengkajian dan Penyusunan Klasifikasi.
 - e. Pengkajian Pendayagunaan Tenaga Manusia.
 - f. Pengendalian dan Pengawasan Penggunaan Tenaga Manusia.”
- (Sumber : buku petunjuk induk tentang personel sesuai Skep Kepala Staf Angkatan Darat (Kasad) Nomor Kep/680/XII/2014 tanggal 5 Desember 2014).

Keseluruh uraian dari awal merupakan kondisi ideal yang harus dilakukan oleh setiap prajurit TNI, tentunya merupakan suatu harapan yang diletakkan pada pundak mereka, sebagai konsekuensi logis dari penjabaran dari tugas dan fungsi yang dimilikinya, namun di dalam prakteknya ternyata sebagai manusia biasa yang sering lupa atau lalai atau dengan kata lain masih juga ditemukan oknum prajurit TNI yang melanggar disiplin prajurit ataupun oknum yang melakukan tindakan tidak ataupun tindakan yang melawan hukum. tindakan indisipliner merupakan hal yang tidak dapat dibantahkan adanya baik itu berupa pelanggaran

ringan maupun pelanggaran yang dianggap berat. Data yang berkaitan dengan tindakan indisipliner berhubungan dengan sub variabel Kesadaran berdasarkan hasil wawancara (Rabu, 22 Maret 2018, pukul 13.30 Wita) dengan bapak Mayor. Inf. Basuki Rahmat sebagai wakil komandan Denmadam XIV/Hasanuddin adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Daftar Tindakan Indisipliner (Kategori Kesadaran)

NO	JENIS PELANGGARAN	JUMLAH PELANGGAR	KETERANGAN
1	Tidak hadir tanpa izin (1-29 hari)	1 Orang	Sanksi Hukuman Disiplin
2	Disersi	2 Orang	Tidak ada informasi
3	Ketidakaktifan dalam mengikuti Apel Siang	0	
4	Ketidakaktifan dalam keikutsertaan kegiatan Menembak	0	
5	Ketidakaktifan dalam keikutsertaan kegiatan aerobik	0	
6	Ketidakaktifan dalam keikutsertaan latihan bela diri	0	

Sumber: Data primer

Dari data tersebut di atas terlihat beberapa pelanggaran yang terjadi yaitu pelanggaran tidak hadir tanpa izin (THTI) yang terjadi pada 1 orang dan mendapatkan sanksi hukuman Disiplin, kemudian pelanggaran Disersi atau pelanggaran meninggalkan satuan di atas 29 hari tanpa izin yang dilakukan oleh 2 orang personel dan dalam proses pencarian. Sementara beberapa jenis pelanggaran Ketidakaktifan dalam mengikuti Apel Siang, Ketidakaktifan dalam keikutsertaan kegiatan Menembak, Ketidakaktifan dalam keikutsertaan kegiatan aerobik, dan Ketidakaktifan dalam keikutsertaan latihan bela diri militer tidak ada pelanggaran karena berhubungan dengan syarat sebagai kenaikan pangkat, adapun bagi personel yang tidak mengikuti kategori pelanggaran tersebut merupakan personel yang sedang menjalankan perintah kedinasan ataupun perintah atasan seperti melaksanakan dinas dalam, dinas luar, mengikuti pendidikan, dan

mengikuti kursus-kursus sehingga ketidakaktifannya bukan merupakan kategori pelanggaran disiplin. Tindakan indisipliner yang berkaitan dengan sub variabel Kepatuhan dapat diperoleh beberapa data dari hasil wawancara (Rabu, 22 Maret 2018, pukul 13.30 Wita) dengan bapak Mayor. Inf. Basuki Rahmat adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Daftar Tindakan Indisipliner (Kategori Kepatuhan)

NO	JENIS PELANGGARAN	JUMLAH PELANGGAR	KETERANGAN
1	Poligami	1 Orang	Sanksi Tindakan disiplin dan Penundaan kenaikan pangkat
2	Memasuki daerah terlarang	1 Orang	Sanksi Tindakan disiplin
3	Tidak melaksanakan perintah Dinas Dalam	0	
4	Tidak melaksanakan perintah Atasan	0	

Sumber: Data primer

Dari data tersebut di atas terlihat beberapa pelanggaran yang terjadi yaitu pada tindakan indisipliner berkaitan dengan poligami yang terjadi pada 1 orang personel dengan sanksi tindakan disiplin dan penundaan kenaikan pangkat, pelanggaran yang kedua adalah memasuki daerah terlarang dalam hal ini adalah daerah yang dilarang kepada seluruh personel TNI guna menjaga Sapta marga, sumpah prajurit, dan delapan wajib TNI yang terjadi pada 1 orang personel dengan sanksi tindakan disiplin.

Selanjutnya masih dari hasil wawancara (Rabu, 22 Maret 2018, pukul 13.30 Wita) dengan bapak Mayor. Inf. Basuki Rahmat juga, mengenai data yang berkaitan dengan tindakan indisipliner berhubungan dengan sub variabel Ketaatan adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Daftar Tindakan Indisipliner (Kategori Ketaatan)

NO	JENIS PELANGGARAN	JUMLAH PELANGGAR	KETERANGAN
1	Pelanggaran terhadap penempatan tugas personel	2	Sanksi tindakan disiplin
2	Pelanggaran Insubordinasi	0	

Sumber: Data primer

Dari data tersebut di atas terdapat 1 pelanggaran yang terjadi yaitu pada tindakan indisipliner pelanggaran terhadap penempatan tugas personel yang terjadi pada 2 orang personel dengan sanksi tindakan disiplin.

Beberapa pelanggaran yang terjadi tersebut di atas mulai dari tindakan indisipliner yang berkaitan dengan sub variabelkesadaran, sub variabel ketaatan dan yang berkaitan dengan sub variabel kepatuhan merupakan masalah-masalah yang dihadapi oleh Denmadam XIV/Hasanuddin

Berdasarkan permasalahan yang ada di atas maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian pada lokus tersebut di atas.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diuraikan masalah pokok yaitu bagaimana Pembinaan Disiplin Personel Militer pada kantor Detasemen Markas Kodam XIV/Hasanuddin.

C. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan latar belakang dan rumusan masalah yang diuraikan sebelumnya maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui Pembinaan Disiplin Personel Militer pada kantor Detasemen Markas Kodam XIV/Hasanuddin.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara akademis maupun secara praktis.

1) Manfaat secara akademis

Melalui proses studi lapangan sekaitan dengan Analisis Pembinaan Disiplin Personel Militer pada kantor Detasemen Markas Kodam XIV/Hasanuddin, penelitian ini dapat menambah wawasan penulis mengenai pembinaan disiplin personel Militer, begitu pula sebagai bahan masukan bagi peneliti yang berminat untuk kajian berikutnya.

2) Manfaat secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan bagi Denma Kodam XIV/Hasanuddin dan sebagai penguatan bagi Denma Kodam XIV/Hasanuddin bahwa disiplin prajurit mutlak adanya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan teori

1. Konsep manajemen

Organisasi pemerintahan ataupun organisasi swasta, organisasi sipil maupun organisasi militer kesemuanya memerlukan suatu pengelolaan dengan menggunakan konsep manajemen dengan tetap fokus pada target atau tujuan organisasi oleh karena itu keberhasilan setiap pelaksanaan tugas organisasi sangat diperlukan pembinaan sumber daya manusia yang ada, guna mencapai profesionalitas sehingga di dalam memaksimalkan kemampuan sumber daya manusia sangatlah perlu dirumuskan sebuah strategi pembinaan dan pelatihan yang tepat dengan tetap menerapkan manajemen mulai dari awal perencanaan, tujuan, sasaran, subjek, objek dan metode, sarana prasarana dan pedoman penyelenggaraan fungsi manajemen sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Stoner (Yahya,2006: 1) “Manajemen memiliki arti yang kompleks diantaranya sebagai berikut : Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan”.

Perencanaan merupakan fungsi yang mempunyai peran sangat penting dalam setiap aktifitas organisasi karena harus berfokus pada keterlaksananya proses pengorganisasian hingga mempertimbangkan tercapainya tujuan organisasi. sejalan dengan lingkungan organisasi militer hal ini terpola dari segi rekrutment sebagai bentuk seleksi personel yang memiliki mental yang diharapkan oleh organisasi yaitu mental personel yang mampu menjalani proses pembinaan disiplin yang tinggi sehingga dari hal itu organisasi militer dalam

mencapai tujuannya akan meminimalisir kendala-kendala yang menjadi penghalang tercapinya tujuan organisasi tersebut. Pengorganisasian merupakan tindak lanjut dari perencanaan yang telah ditetapkan yaitu berupa serangkaian kegiatan yang telah tersusun secara sistematis oleh karena itu implementasi kegiatan tersebut dapat berupa pelimpahan wewenang dan tanggung jawab. Komandan Detasemen Markas Kodam (Dandenmadam) dijabat oleh seorang Perwira menengah Angkatan Darat berpangkat Letnan Kolonel merupakan unsur pelayanan Kodam yang bertanggungjawab menyelenggarakan kegiatan di bidang perawatan, pelayanan, pemeliharaan, pengamanan di lingkungan Markas Komando Daerah Militer (Makodam) dengan tugas pokok sebagai berikut :

- “a. Menyelenggarakan urusan dalam Markas Kodam.
 - b. Menyeleenggarakan perawatan personel dan kesehatan.
 - c. Melayani kebutuhan angkutan dan perumahan.
 - d. Menyeleenggarakan komunikasi dalam interen Makodam.
 - e. Menyelenggarakan pengamanan personel dan materil”.
- (sumber : Peraturan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor Perkasad 13/III/2011 tanggal 17/3/2011 tentang Organisasi dan Tugas Markas Komando Daerah Militer).

Komandan Detasemen Markas (Dandenma) dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Wakil Komandan dan satu dokter yang masing-masing dijabat oleh seorang perwira menengah (Pamen) angkatan darat dengan berpangkat mayor, dua perwira seksi, satu perwira Rohani, satu perwira Provost dan satu komandan kompi yang masing-masing dijabat oleh seorang perwira pertama (Pama) angkatan darat dengan berpangkat Kapten. Contoh lain adalah rindam yang mempunyai tugas pokok sebagai pelaksana pendidikan militer. Pengarahan merupakan setiap petunjuk yang diberikan oleh atasan atau manager kepada bawahannya sehingga setiap kegiatan yang dilakukan dapat berjalan secara efektif dan efisien, pada organisasi sekala besar seperti organisasi militer tidak

memungkinkan pengarahannya hanya dilakukan seorang panglima saja namun lebih dari itu sangat diperlukan pelimpahan wewenang pada bawahannya yang berfungsi sebagai middle management untuk melanjutkan pelaksanaan pengarahannya seperti mulai dari Panglima Kodam (Pangdam) kemudian melimpahkan wewenang kepada Komandan Korem (Danrem) sedang untuk lingkungan Kodam pelimpahan wewenang diserahkan kepada Kepala Badan Pelaksana (Kabalak) antara lain : Kaajendam, Kapaldam, Kabekangdam, Katopdam, Kainfolatadam, Kapendam, Kakesdam, Kajasadam, Kabintaldam, Kababinminvedcaddam dan Kakumdam.

Pengawasan atau pengendalian merupakan fungsi manajemen yang dapat mengatur kegiatan sebagaimana yang tertuang dalam fungsi perencanaan sehingga dapat memastikan bahwa segala aktifitas tidak akan meleset dari apa yang telah ditetapkan namun dalam setiap aktifitas organisasi kadang kala tidak terlepas dari kendala-kendala dalam aktualisasi rencana namun dengan adanya pengawasan atau pengendalian juga merupakan pemecahan masalah akan kendala-kendala yang dihadapi tersebut. Masuk dalam lingkup organisasi militer sebagaimana di atas fungsi pengawasan atau pengendalian juga dilaksanakan oleh setiap pimpinan satuan atau para Kabalak (Kepala Badan Pelaksana) masing-masing satuan untuk memastikan setiap perintah yang telah diamanatkan terlaksana dengan baik dan bila terdapat kendala-kendala dalam mengaktualisasikan perintah tersebut maka harus segera melaporkan ke Komando atas dalam hal ini adalah Kodam. Lebih lanjut *Harbison Myers* dalam bukunya (Yahya, 2006:4) ''Dalam profesional manajemen suatu kedudukan yang strategis

dan penting diserahkan kepada mereka yang telah memberikan bukti akan kecakapannya”.

Lebih teknis pengertian manajemen dikemukakan oleh Yahya, (2006 : 11)

“Manajemen dapat berarti pencapaian tujuan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi tertentu, fungsi-fungsi tersebut adalah perencanaan yaitu pemilihan, ,pengorganisasian yaitu penentuan sumber daya dan kegiatan yang dibutuhkan,....,penyusunan personalia adalah penarikan (rekrutmen), , pengarahan adalah motivasi dan komunikasi,....., pengawasan.”

Pengertian di atas mempertegas bahwa dalam setiap kegiatan atau aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai secara berkualitas mutlak diterapkannya manajemen.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan fungsi manajemen sebagaimana dijelaskan di atas dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia yang dapat dipahami sebagai aktivitas pendayagunaan manusia dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Dessler (Sutrisno,2011:5)

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian .”

Teori tersebut di atas menjelaskan bahwa di dalam pelaksanaan fungsi manajemen sangat dibutuhkan keterampilan seseorang dalam memanfaatkan aspek “orang” atau sumber daya manusia secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi yang dilakukan mulai dari proses perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian yang sesuai dengan lingkungan dan budaya organisasi.

Lebih lanjut menurut Schuler (Sutrisno,2011:6) :

“Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan pencapaian tujuan-tujuan organisasi individu, organisasi dan masyarakat.”

Teori Schuler ini secara jelas menerangkan bahwa peran penting “orang” atau sumber daya manusia dalam suatu organisasi, oleh karena itu harus difungsikan secara efektif sehingga berbagai kontribusi yang diberikan dalam pencapaian tujuan–tujuan organisasi sehingga dapat digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Flippo (Marwansyah, 2012:3) :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat dapat dicapai.”

Flippo menitikberatkan pencapaian tugas organisasi dengan menerapkan fungsi manajemen atas fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

Ketiga pendapat para ahli diatas menyatakan bahwa suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat membutuhkan peran “orang” atau manajemen sumber daya manusia yang mana didalamnya terkandung penerapan fungsi manajemen, maksimalisasi profesionalitas manusia “orang” yang tidak luput dari pengakuan atas kinerja berupa seperti *reward* atau penghargaan dan *punishment* atau hukuman yang diawali dengan fungsi pengadaan (*recruitment*) dan ditindaklanjuti dengan pemeliharaan (*coaching*).

3. Konsep Pembinaan Pegawai

Pendekatan konsep pembinaan pegawai dalam pembahasan ini adalah pembinaan prajurit TNI AD. Berdasarkan buku petunjuk induk tentang personel sesuai keputusan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor KEP/680/XII/2014 tanggal 5 Desember 2014 sebagai berikut :

“Pembinaan prajurit TNI AD diselenggarakan sejak seorang personel diterima menjadi calon prajurit TNI AD hingga akhir kedinasan yang dilaksanakan melalui tahapan penyediaan, pendidikan, penggunaan, perawatan, penyaluran dan pemisahaan”.

Panduan di atas merupakan pokok yang harus dilaksanakan dalam rangka pembinaan pegawai dalam hal ini adalah prajurit TNI AD sesuai tahapan tersebut di atas adalah sebagai berikut :

1. Penyediaan.

Penyediaan prajurit TNI AD dilaksanakan guna memenuhi kebutuhan personel TNI AD melalui proses seleksi dengan memperhatikan persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan (keputusan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor KEP/680/XII/2014 tanggal 5 Desember 2014:18)

2. Pendidikan.

Pendidikan dilaksanakan guna memperoleh prajurit yang berkualitas yang memiliki pengetahuan keterampilan dan kesegaran jasmani serta untuk membentuk personel TNI AD yang berjiwa Pancasila dan Sapta Marga. (keputusan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor KEP/680/XII/2014 tanggal 5 Desember 2014:20)

3. Penggunaan.

Penyelenggaraan penggunaan prajurit TNI AD dilakukan melalui pemenuhan norma-norma yang berkaitan dengan ketentuan dinas keprajuritan kepangkatan pembinaan karier prajurit TNI AD dan penugasan disesuaikan dengan tingkat pendidikan dengan pangkat yang disandangnya. (keputusan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor KEP/680/XII/2014 tanggal 5 Desember 2014:24)

4. Perawatan.

Perawatan diselenggarakan dengan tujuan untuk menciptakan kehidupan rohani dan jasmani yang sehat bagi setiap prajurit dan keluarganya serta rawatan purna dinas sebagai pengharaan dari negara dan jaminan bagi kehidupan diri dan keluarganya. (keputusan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor KEP/680/XII/2014 tanggal 5 Desember 2014:32)

5. Penyaluran.

Penyaluran merupakan suatu kegiatan guna mempersiapkan personel TNI AD yang akan mengahiri kedinasan serta ingin berkarier diluar dinas kemiliteran. (keputusan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor KEP/680/XII/2014 tanggal 5 Desember 2014:33)

6. Pemisahan.

Pemisahan prajurit TNI AD merupakan kegiatan akhir dalam pembinaan prajurit TNI AD. Setiap prajurit tetap dalam dinas keprajuritan sampai dengan usia 58 tahun bagi perwira dan 53 tahun bagi Bintara dan Tamtama. (keputusan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor KEP/680/XII/2014 tanggal 5 Desember 2014:34)

4. Konsep disiplin

Disiplin dalam lokus merupakan suatu tuntutan yang tidak dapat ditawar lagi sebagaimana dalam buku edaran Binaldam XIV/Hasanuddin NO.03/IX/2017 Sibintalidjuang.

“Disiplin merupakan sikap mental yang tertanam pada diri seseorang atau tingkah laku yang menggambarkan ketaatan,kepatuhan terhadap suatu aturan norma yang berlaku, aturan tersebut dapat berupa aturan agama, hukum yang berlaku, adat istiadat dan etika serta kesepakatan bersama dan dapat pula datang dari pihak luar”.

Pengertian diatas menjelaskan bahwa disiplin personel merupakan syarat yang mutlak dalam pelaksanaan tugas, maka personel tanpa disiplin akan menjadi gerombolan.

Sementara menurut Nawawi (1985) menyebutkan bahwa:

“Disiplin atau tata tertib diartikan sebagai kesediaan mematuhi ketentuan berupa peraturan-peraturan yang eksplisit perlu juga mencakup sangsi-sangsi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut”.

Sedangkan menurut Mondy dan M. Noe (1990) menyebutkan bahwa:

“Disiplin adalah status pengendalian diri seseorang karyawan, sebagai tanda ketertiban dan kerapian dalam melakukan kerjasama dari sekelompok unit kerja di dalam suatu organisasi” (*someone status self control as orderliness sign order and accuration in doing cooperation from a group of unit work in a organization*).

5. Konsep Kinerja SDM

Setiap organisasi menjadi suatu keharusan mempunyai upaya peningkatan kinerja SDM di dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga dengan peningkatan kemampuan SDM setiap individu dapat memiliki keterampilan yang berdampak baik pada kemajuan organisasi walaupun tujuan secara mendasar agak sedikit berbeda dan yaitu di sektor pemerintah berorientasi pada kesejahteraan dan

pelayanan publik (*public service*) yang mengarah kepada kebijakan sosial, sebagaimana Redefenisi oleh Suharto (2005:82)

”Kebijakan sosial adalah seperangkat tindakan (*course of action*), tenaga kerja (*framework*), petunjuk (*guideline*), rencana (*plan*), peta (*map*) atau strategi, yang dirancang untuk menterjemahkan visi politis pemerintah atau lembaga pemerintah kedalam program dan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu dibidang kesejahteraan sosial (*social welfare*).” sedangkan di sektor swasta berorientasi pada keuntungan atau laba (*profit oriented*), namun secara garis besar aplikasi atau penerapan fungsi manajemen tidak jauh berbeda.

Organisasi pemerintahan penulis fokus pada pegawai negeri sipil, sesuai dengan undang-undang RI nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara

“Pegawai Aparatur Sipil Negara (Pegawai ASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.”

Gambaran dari kualitas MSDM dapat dilihat dari kinerja SDM yang berarti kemampuan-kemampuan yang dimiliki oleh personal dalam sebuah organisasi. Menurut Mangkunegara (2005:9)

“Kinerja SDM merupakan istilah dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya .”

Sejalan dengan profesionalitas personel militer maka kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari segi proses pembentukan disiplin personel yang mana pembentukan ini telah dipersiapkan mulai dari awal proses manajemen yaitu perencanaan dengan melakukan proses rekrutment pada calon-calon personel yang memenuhi kriteria-kriteria tertentu sehingga dalam proses pelaksanaan pembinaan disiplin personel hingga penempatan personel pada suatu jabatan

tertentu dapat terlaksana sesuai target manajemen yang secara garis besar target tersebut tertuang dalam profesionalitas personel yang diatur dalam Peraturan Panglima TNI Nomor 44 tahun 2015 tentang Peraturan Disiplin Militer terdapat tiga aspek yang harus terbina yang antara lain yaitu sebagai berikut:

1. Kesadaran (*consciousness*)

Menurut Suharso dan Retnoningsih (2005:366), “Kesadaran adalah keinsafan; keadaan mengerti; hal yang dirasakan atau dialami oleh seseorang”. Kesadaran bisa juga diartikan dengan mawas diri (*awareness*). Kesadaran juga bisa diartikan sebagai kondisi dimana seorang individu memiliki kendali penuh terhadap stimulus internal maupun stimulus eksternal. Namun, kesadaran juga mencakup dalam persepsi dan pemikiran yang secara samar-samar disadari oleh individu sehingga akhirnya perhatiannya terpusat.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kesadaran adalah suatu proses kesiapan diri untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, menanggapi hal tertentu dengan didasari atas pengertian, pemahaman, penghayatan dan pertimbangan-pertimbangan nalar dan moral dengan disertai kebebasan sehingga seseorang dapat mempertanggung jawabkan secara sadar. Sehingga dari pendapat-pendapat tersebut di atas dapat dikemukakan indikator-indikator yang dijadikan identitas atau karakteristik dari kesadaran atau tanda-tanda khusus dari kesadaran sebagai berikut :

- a. Tahu dan mengerti dengan apa yang diucapkan dan dilakukan.
- b. Bertanggung jawab.
- c. Sanggup menerima dan melaksanakan perintah.
- d. Mengenal dan memahami serta menerima diri dengan berbagai bentuk kelebihan dan kekurangan.
- e. Memiliki kesiapan dalam menjalani kehidupan dan mengerti resiko yang akan dihadapi sebagai konsekuensi logis dari tuntutan

profesi”. (sumber : Buku Badan Pembinaan Hukum TNI tentang Disiplin prajurit TNI, 2016: 10-11)

Menurut buku Badan Pembinaan Hukum TNI tentang disiplin prajurit menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari Kesadaran yaitu tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Tahu dan mengerti apa yang diucapkan dan dilakukan

Penjelasan indikator ini dapat dipahami dengan merujuk pada Buku Badan Pembinaan Hukum TNI tentang Disiplin prajurit TNI, (2016: 10-11) sebagai berikut :

- a. Memahami maksud dan isi perintah yang diberikan, apabila belum jelas wajib bertanya kepada atasan yang memberikan perintah ;
- b. Menggulangi isi perintah atau menyampaikan pemahaman tentang maksud perintah tersebut kepada atasan yang memberi perintah “.

b. Bertanggung jawab

Maksud bertanggung jawab dalam Buku Badan Pembinaan Hukum TNI tentang Disiplin prajurit TNI,(2016: 10-11) sebagai berikut:

- “
- a. Bertanggung jawab atas isi perintah yang diberikan.
 - b. Menyampaikan laporan kepada atasan yang memberikan perintah atas pelaksanaan dan hasil yang dicapai dari perintah.
 - c. Bertanggung jawab kepada atasan yang memberikan perintah atas pelaksanaan perintah.”

c. Maksud sanggup menerima dan melaksanakan perintah dalam Buku Badan Pembinaan Hukum TNI tentang Disiplin prajurit TNI, (2016: 10-11) sebagai berikut:

- a. Patuh dan taat kepada atasan, serta menjunjung tinggi semua perintah dinas dan arahan yang diberikan atasan, berdasarkan kesadaran bahwa setiap perintah dan arahan tersebut untuk kepentingan kedinasan;

- b. Bersikap hormat kepada atasan, baik didalam maupun diluar kedinasan berdasarkan kesadaran untuk meneggakan kehormatan militer”.
- d. Mengenal dan memahami serta menerima diri dengan berbagai bentuk kelebihan dan kekurangan berdasarkan buku Pembinaan Hukum TNI tentang Disiplin prajurit TNI, (2016: 10-11) adalah “ Memegang teguh dan menjaga sikap, perkataan, dan perbuatan pada waktu berhadapan dengan atasan baik di dalam maupun di luar kedinasan”.
- e. Memiliki kesiapan dalam menjalani kehidupan dan mengerti resiko yang akan dihadapi sebagai konsekuensi logis dari tuntutan profesi yang dimaksud dalam buku Pembinaan Hukum TNI tentang Disiplin prajurit TNI, (2016:49) sebagai berikut:

“Setiap militer wajib meneggakan norma, etika dan kehormatan prajurit serta selalu menghindari pikiran, ucapan dan perbuatan atau perilaku yang dapat mencemarkan nama baik TNI. Setiap militer wajib menjadi contoh bagi masyarakat dalam memberikan penghormatan kepada bendera merah putih, Presiden, Wakil Presiden, Panji-panji TNI dan Pimpinan lembaga tinggi nagara RI serta lambang-lambang negara lainnya berdasarkan kesadaran, bahwa penghormatan itu ditujukan kepada Negara, bangsa dan TNI”.

2. Kepatuhan

Memahami definisi kepatuhan merujuk pada Sarwono (2009:11) :

“Kepatuhan merupakan salah satu jenis pengaruh sosial, dimana seseorang menaati dan mematuhi permintaan orang lain untuk melakukan tingkah laku karena adanya unsur kekuatan atau kekuasaan yang memiliki pengaruh terhadap seseorang atau lingkungan tertentu. “

Kepatuhan dalam kamus bahasa Indonesia Yuniar (2013:462) berasal dari kata Patuh yang berarti “suka menurut (perintah dsb) ; Taat (pada perintah, aturan, dsb) ; berdisiplin” kata patuh bersinonim dengan kata loyal menurut Yuniar

(2013:381) “loyal *ks*: patuh, setia”, yang selanjutnya menurut Kolonel inf Andi Perdana Kahar. S.H Komandan Korem 143/Ho Kendari (Sulawesi Tenggara) dalam pernyataannya menyatakan ” Loyalitas prajurit TNI adalah kesetiaan pada prinsip-prinsip yang sesuai Pancasila, UUD 1945, NKRI, Bhineka Tunggal Ika dalam hal kehidupan berbangsa dan bernegara” yang kita kenal dengan empat pilar kebangsaan.

Merujuk pada kamus bahasa Inggris *oxford dictionary* menurut Hornby (2005:916) “*Loyalty:1. The quality of being faithful in your support of somebody/something 2. A strong feeling that you want to be loyal to somebody/something.*”

(Kepatuhan adalah 1. kualitas dukungan yang konsisten terhadap seseorang.
2. Perasaan atau keinginan yang kuat untuk menjadi orang yang setia)

Sekaitan dengan Deskripsi tersebut di atas diperkuat oleh pendapat Panglima TNI Jenderal Gatot Nurmantyo bahwa :

“Prajurit TNI harus senantiasa memegang teguh dan mempedomani lima sifat TNI yaitu Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, mempunyai keunggulan moral, mempunyai sifat pantang menyerah, Rela berkorban dan mencintai rakyatnya”.

Sehingga dapat dijabarkan indikator dari kepatuhan atau loyalitas berikut:

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang maha Esa
- b. Mempunyai keunggulan moral
- c. Mempunyai sifat pantang menyerah
- d. Pengorbanan, rela berkorban”.

(Sumber : Pidato Panglima TNI 18 Juli 2016).

Beberapa indikator dari kepatuhan tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa sebagai landasan moral bagi setiap prajurit, misalnya melaksanakan tugas sebaik-baiknya dengan dilandasi keimanan, semangat, jujur serta tulus dan ikhlas. (Sumber : Pidato Panglima TNI 18 Juli 2016).
- b. Mempunyai keunggulan moral, mematuhi aturan hukum yang berlaku dan segala bentuk perintah kedinasan, bertindak konsisten sesuai kebijakan pimpinan. (Sumber : Pidato Panglima TNI 18 Juli 2016).
- c. Mempunyai sifat pantang menyerah dapat diartikan sebagai pribadi manusia yang kuat, tegar, bermental baja dan mempunyai prinsip hidup yang kokoh. (Sumber : Pidato Panglima TNI 18 Juli 2016).
- d. Pengorbanan, rela berkorban dapat diartikan sikap yang mencerminkan adanya keikhlasan dalam memberikan kemampuan yang dimiliki untuk orang lain meskipun akan menimbulkan rasa ketidaknyamanan atau kerugian pada diri sendiri bahkan nyawa menjadi taruhannya dalam hal ini penulis menjabarkan sifat rela berkorban dengan melaksanakan perintah demi Bangsa dan Negara seperti penugasan operasi dalam negeri (Pamtas) pengamanan perbatasan maupun sebagai *peace keeping* atau pasukan PBB seperti Lebanon, Kongo, Darfur Sudan. (Sumber : Pidato Panglima TNI 18 Juli 2016).

3. Ketaatan

“Ketaatan adalah sikap patuh pada aturan yang berlaku. Bukan disebabkan oleh adanya sanksi yang tegas atau hadirnya aparat negara, misalnya polisi. Kepatuhan adalah sikap yang muncul dari dorongan tanggung jawab seseorang sebagai warga negara yang baik.” (Berpendidikan.com)

Ketaatan merupakan sikap mental yang senantiasa taat atau patuh atas dorongan tanggung jawab moral yang tinggi dikenal dengan Integritas, Menurut

Harefa (<http://pengertiandefinisi.com/pengertian-integritas-menurut-pandangan-para-ahli/>) “Integritas merupakan tiga kunci yang bisa diamati, yakni menunjukkan memenuhi komitmen, dan mengerjakan sesuatu dengan konsisten” .

Pada kamus bahasa Inggris *oxford dictionary* menurut Hornby (2005:807) integritas adalah *integrity* yaitu “*the quality of being honest and having strong moral principle*”. dalam bahasa Indonesia Yuniar (2013:462) “Integritas: kejujuran, mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan”. Bertolak dari pengertian ini penulis memberikan penjabaran ketaatan sebagai berikut:

- a. “Konsisten yaitu Fokus pada suatu bidang yang mana kita tidak akan berpindah menuju bidang lain sebelum pondasi bidang pertama benar-benar kuat” (Syarif 2005:31). Konsisten dalam bahasa Inggris yaitu dari kata *consistant* artinya “*always be having in same way or having the same openion, standarts*”. Hornby (2005:324) Sesuatu yang tidak berubah atau selalu bertindak atau terjadi secara sama terutama dalam hal positif.

- b. Komitmen

Menciptakan iklim kerja yang professional sangat membutuhkan komitmen sebagaimana dinyatakan Alwi (2001:49) ”Komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan”. Komitmen mempunyai arti yang sangat penting terhadap satu organisasi yang senantiasa fokus dalam pemberdayaan sumber

daya manusia yang bekerja dalam instansi tersebut lebih lanjut sebagaimana dinyatakan Alwi (2001:49)

”Faktor komitmen ini dipandang penting karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam organisasi komitmen bisa pula dibangun melalui pendidikan yang dilakukan oleh instansi”.

Arti komitmen dalam kamus bahasa Indonesia menurut Yuniar (2013:334) adalah “kontrak atau perjanjian untuk melakukan sesuatu”. merujuk dari pengertian ini dengan melakukan pendekatan bidang penelitian maka arti kata komitmen adalah ikrar prajurit. Sejauh mana prajurit memegang teguh Sapta Marga, Sumpah Prajurit dan Delapan Wajib TNI. Mengetahui lebih awal mengenai komitmen prajurit maka setiap prajurit wajib mengetahui dan atau menghafal dan mengamalkan isi Sapta Marga, Sumpah Prajurit dan Delapan Wajib TNI tersebut.

6. Teori Motivasi

Setiap instansi mempunyai tingkatan manajemen sebagaimana menurut Yahya (2006:9) terdapat tiga golongan manajer yaitu “Manajer lini pertama (*Lower Management*), Manajer menengah (*Middle management*), Manajer puncak (*Top Management*)”. Ketiga tingkatan manajemen akan memanfaatkan sumber daya manusianya semaksimal mungkin guna mencapai tujuan yang maksimal, pencapaian tersebut terletak pada kemampuan seorang *Top management* dalam melatih dan mengarahkan (*Coaching and Directing*) sumber daya manusia yang ada namun hal tersebut akan sulit bila tidak disertai dengan kemampuan pengetahuan dan keterampilan dalam memotivasi bawahannya (*Middle management dan Lower management*).

Motivasi menurut Yahya (2006:105) “motivasi (*motivation*) adalah berbagai faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku individu” merupakan energi penggerak sumber daya manusia yang ada guna mencapai tujuan instansi yang maksimal. Lanjut menurut Yahya (2006:105) Motivasi ini merupakan faktor yang membuat pegawai melakukan suatu tindakan tertentu ”apa yang membuat orang bergerak”. guna memahami faktor-faktor motivasi maka penulis mengemukakan teori kebutuhan tentang motivasi menurut Maslow (*Maslow's Need Hierarchy Theory*). Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materiil maupun non materiil yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi, maka semangat bekerja pun akan semakin baik pula. Jadi pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan (*inner needs*) dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat orang itu bekerja. Tinggi atau rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang mencerminkan semangat bekerja orang tersebut.

Abraham Maslow dalam bukunya (Mangkunegara 2005:63) Mengemukakan bahwa:

“Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang di alami antara suatu kenyataan dengan golongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai

manifestasi dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Pimpinan tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya.”

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut :

1. Kebutuhan psikologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, beraviliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri yaitu untuk kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan dan potensi diri untuk kepentingan masyarakat dan berusaha menggunakan segala pengetahuan dan keterampilannya di dalam mencapai tujuan dari hasil kerja yang berkualitas.

Gambar 1 : Maslow's Hierarchy of need



sumber: *Maslow's Hierarchy of need*

Pada umumnya banyak pendapat menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh nilai finansial sebagai imbalan atau disebut juga dengan gaji ataupun upah, pernyataan tersebut bisa benar namun bisa pula tidak benar karena hal tersebut bukanlah satu-satunya cara untuk membangun motivasi, banyak cara yang dapat dilakukan pimpinan organisasi dalam membangun motivasi personel dalam mencapai kinerja organisasi yang lebih baik sebagaimana yang dinyatakan oleh Buchari Zainun dalam bukunya (Notoatmodjo,2015:126) sebagai berikut :

- “1. Komunikasi
2. Orientasi
3. Pengawasan
4. Pengakuan
5. Partisipasi
6. Kompetisi
7. Delegasi
8. Integritas”.

Beberapa hal atau cara yang dapat membangun motivasi personel dalam mencapai kinerja organisasi sebagaimana tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Komunikasi

Komunikasi mempunyai peran yang penting dalam suatu organisasi atau institusi kerja sebagaimana yang dinyatakan oleh Buchari Zainun dalam bukunya (Notoatmodjo,2015:127) sebagai berikut :

“Komunikasi dalam suatu organisasi harus dibuka ke semua jalur atau kesemua arah.....untuk itu komunikasi berbagai arah dalam organisasi melalui diskusi,seminar,pertemuan-pertemuan rutin antara pimpinan dan karyawan adalah penting.....dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja dengan baik”.

Pendapat di atas menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi adalah komunikasi yang dapat menjangkau seluruh kesatuan personel, baik itu komunikasi vertikal struktural atau antara top manajemen dengan middle management hingga lower management atau komunikasi sebaliknya namun harus lebih luas dari pada itu yaitu komunikasi horizontal yaitu antara manajemen dengan personel pelaksana bagian bawah seperti manager dan karyawan sehingga terbentuk suatu motivasi para karyawan untuk berkinerja dengan baik.

2. Orientasi

Sekaitan dengan orientasi ini, Buchari Zainun dalam bukunya (Notoatmodjo,2015:127) Berpendapat bahwa :

“Ada dua orientasi dalam meningkatkan kinerja, yakni orientasi kepada pegawai/karyawan, dan orientasi kepada pekerjaan atau tugas semata-mata.....oleh sebab itu, dalam meningkatkan motivasi kerja kedua aliran ini dipakai atau diterapkan secara seimbang, karna saling melengkapi”.

Pendapat di atas menyatakan pentingnya penerapan dua orientasi yaitu orientasi kepada pegawai/karyawan dan orientasi kepada pekerjaan sehingga tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan dari ukuran-ukuran kinerja (tidak objektif), serta kinerja akan dapat dipertahankan bahkan dapat ditingkatkan demi kemajuan bersama dalam suatu organisasi. alasan yang lain sebagaimana pendapat di atas adalah untuk memotivasi kerja.

3. Pengawasan

Pengawasan atau supervisi menurut Buchari Zainun dalam bukunya (Notoatmodjo,2015:127) adalah sebagai berikut:

“Pengawasan atau supervisi oleh atasan terhadap bawahannya adalah alat untuk memotivasi kerja karyawan, apabila caranya tepat. Tetapi apabila supervisi tersebut dilakukan dengan cara yang salah.....maka justru akan melemahkan semangat kerja karyawan”.

Pendapat di atas menjelaskan bahwa pengawasan atau supervisi yang dilakukan secara efektif dapat membangun motivasi karyawan dengan didorong oleh kemauan sendiri bukan karena eksistensi dari atasan namun bila gagal hal ini malah dapat menurunkan motivasi bawahan, sehingga dalam supervisi ini dibutuhkan keterampilan seorang atasan dalam menjalankan fungsi manajemen.

4. Pengakuan

Pengakuan atau rekognasi menurut Buchari Zainun dalam bukunya (Notoatmodjo,2015:127) adalah sebagai berikut :

“Pengakuan atau rekognasi dalam suatu organisasi bukan hanya dalam bentuk materi saja, tetapi juga dalam bentuk non materi seperti surat penghargaan, pujian secara lisan kunjungan atasan kepada bawahan secara informal dan lain sebagainya.....pengaruh pemberian pengakuan dalam bentuk penghargaan-penghargaan tersebut selanjutnya akan meningkatkan motivasi kerja karyawan”.

Pendapat di atas menyatakan bahwa Pengakuan dalam kegiatan organisasi yang biasa kita kenal dengan pemberian penghargaan atas personel yang berprestasi (*reward*). salah satu bentuk pemberian pengakuan ini juga bisa berupa balas jasa atau kompensasi atas prestasi kerja yang dicapai oleh personel, menurut Hasibuan (2006:22) Kompensasi merupakan :

“Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan, dengan prinsip adil dan layak. Adil diartikan prestasi kerja dan layak diartikan dapat memenuhi syarat kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan *external* konsistensi”.

penghargaan atau pemberian *reward* ini bukan hanya dalam bentuk materi saja melainkan dapat pula berupa pujian dan pemberian penghargaan seperti promosi jabatan dan mengikutsertakan personel yang berprestasi dalam kegiatan peningkatan sumber daya manusia seperti pelatihan-pelatihan ataupun kursus-kursus bahkan dapat pula dalam bentuk kenaikan pangkat luar biasa (KPLB), pemberian kesempatan bertugas di luar negeri sebagai pasukan PBB atau *Peace keeping* sebagai bentuk ekspresi moril kepada prajurit atau personel (buku petunjuk induk tentang personel sesuai Skep Kepala Staf Angkatan Darat (Kasad) Nomor Kep/680/XII/2014 tanggal 5 Desember 2014 tentang Pembinaan Tenaga Manusia).

5. Partisipasi

Partisipasi menurut pendapat Buchari Zainun dalam bukunya (Notoatmodjo,2015:128). adalah sebagai berikut :

“Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan ini penting, karena para karyawan akan merasa ikut memiliki tanggung jawab terhadap organisasi tersebut, dan selanjutnya dapat meningkatkan motivasi kerja”.

Pendapat di atas menjelaskan pentingnya keterlibatan seluruh komponen organisasi dalam pengambilan keputusan, sehingga keputusan tersebut merupakan hasil dari buah pikiran seluruh komponen organisasi mulai dari atasan hingga bawahan dengan demikian keputusan yang diambil dapat dilaksanakan oleh seluruh personel organisasi, kemungkinan hal-hal penting belum tersentuh oleh pimpinan namun merupakan aktifitas keseharian bawahan sehingga kadang kala dalam pemecahan suatu masalah atau *problem solving* sangat dibutuhkan partisipasi bawahan.

6. Kompetisi

Kompetisi menurut pendapat Buchari Zainun dalam bukunya (Notoatmodjo,2015:128) adalah

“Kompetisi yang sehat perlu dikembangkan disuatu organisasi kerja melalui kompetisi ini setiap anggota organisasi atau karyawan akan berusaha memperbaiki kinerja masing-masing. dengan suasana kerja yang kompetitif di dalam suatu organisasi kerja akan meningkatkan motivasi kerja yang tinggi”.

Pendapat di atas menjelaskan bahwa dalam hal membangkitkan motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan kompetisi yang sehat misalnya pemberian dorongan kepada tiap bagian/karyawan untuk mencapai suatu target kerja dan setiap pencapaian merupakan keberhasilan yang akan dihargai. Salah satu bentuk atau model pembentukan kompetisi yang sering dilakukan atau kita jumpai di organisasi kerja salah satunya adalah melalui outbond yang pada dasarnya untuk membangun motivasi dan kerja sama tim.

7. Delegasi

Delegasi atau pelimpahan wewenang menurut pendapat Buchari Zainun dalam bukunya (Notoatmodjo,2015:128) adalah

“Pelimpahan wewenang adalah bentuk kepercayaan yang diberikan kepada karyawan tertentu. dengan diperolehnya kepercayaan dari atasan ini, seorang karyawan akan merasa bahwa ia mampu melakukan tugas yang diberikan, dan selanjunya ia merasa percaya diri. dengan adanya percaya diri ini akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi.”

Pendapat di atas menjelaskan bahwa pendelegasian wewenang kepada bawahan merupakan salah satu bentuk upaya untuk memotivasi karyawan.

8. Integritas

Integritas menurut Buchari Zainun dalam bukunya (Notoatmodjo,2015:129) adalah sebagai berikut :

“Pimpinan organisasi berkewajiban untuk mengkoordinasikan, mengarahkan, dan sebagainya semua sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. kepentingan–kepentingan pribadi semua karyawan harus diintegrasikan guna mencapai tujuan-tujuan organisasi..... apabila semua karyawan organisasi mempunyai integritas organisasi yang tinggi maka akan mendorong kinerja semua karyawan”.

Pendapat di atas menjelaskan bahwa semua karyawan baik pimpinan maupun bawahan harus mempunyai fokus yang terintegrasi dalam mencapai visi dan misi suatu organisasi kerja sehingga kewajiban-kewajiban dapat terlaksana yang mendorong adanya tanggung jawab yang tinggi sehingga akan meningkatkan kinerja semua karyawan didalamnya.

Sejalan dengan teori motivasi Maslow mengenai piramida tingkat kebutuhan dasar manusia tersebut di atas, Instansi militer dalam hal ini Denma Kodam XIV/Hasanuddin TNI AD melakukan pembinaan personel sebagai salah pelaksanaan tugas satuan harus melakukan upaya pembinaan, pendidikan dan pelatihan dari komandan satuan dengan memperhatikan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Selalu berupaya meningkatkan kemampuan diri melalui penambahan bekal ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemauan yang keras untuk maju sehingga terwujudnya kemantapan mental kejuangan, disiplin keprajuritan dan kepribadian yang tangguh berlandaskan Sapta Marga dan Sumpah Prajurit.
- b. Budayakan pemberian *reward and punishment* secara obyektif dan konsisiten terhadap setiap prajurit, serta dilaksanakan secara proporsional dan terarah.
- c. Laksanakan pembinaan mental, moril, jasmani, penanaman kesadaran dan penegakan hukum, dan tata tertib yang harus dilaksanakan secara simultan dalam pembinaan satuan.
- d. Beri bimbingan dan pembinaan terhadap kesiapan personel sebagai Calon peserta didik (Caserdik) menyangkut aspek kesehatan, akademik dan jasmani dalam mengikuti seleksi pendidikan.

- e. Tercapainya profesionalisme keprajuritan, memahami jati dirinya sebagai tentara pejuang, tentara rakyat, tentara nasional dan tentara profesional sesuai tugas dan perannya.
- f. Dalam penempatan jabatan khususnya Perwira agar berpedoman pada *Tour of Area* (TOA) dan *Tour of Duty* (TOD) sasaran dari program tersebut adalah guna memenuhi kebutuhan dan kepentingan organisasi disamping juga sebagai peningkatan dan perbaikan baik dari segi organisasi yang menjadi sasaran maupun bagi sumber daya manusianya sendiri”. (sumber : Keputusan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor Kep/680/XII/2014 tanggal 5 Desember 2014).

Terlepas dari teori motivasi tersebut di atas dalam pelaksanaan fungsi management guna mencapai tujuan organisasi diperlukan pula penerapan gaya kepemimpinan dalam administrasi. Terdapat beberapa tipe kepemimpinan menurut Sukarna (1990:31) yang secara operasional organisasi dapat menjadi mobilisator personel untuk dapat senantiasa mematuhi dan menjalankan semua perintah atasan baik secara terpaksa maupun sukarela bahkan keikutsertaan atau partisipasi diri sebagai wujud bagian dalam system untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Sukarna (1990:31) terdapat beberapa tipologi kepemimpinan dalam administrasi yaitu sebagai berikut:

- “1. Tipe Paternalistik
2. Tipe Otokratik
3. Tipe Feodalistik
4. Tipe Militeristik
5. Tipe Kharismatik
6. Tipe Demokratik”

Sekaitan dengan organisasi kemiliteran maka tidak luput dari tipologi kepemimpinan Militeristik . Menurut Sukarna (1990:37)

“Kepemimpinan tipe Militeristik karena mengandung *line command* daripada komandan, maka gaya kepemimpinannya bersifat Instruktif, Inspektif dan Investigatif sehingga hal-hal yang bersifat inisiatif, inovatif dan kreatif produktif kurang mendapatkan saluran. ”

Seluruh teori yang tertuang sebagai rujukan penelitian akan menjadi panduan di dalam pembahasan pencapaian indikator subvariabel baik secara instrinsik maupun secara ekstrinsik sesuai dengan kondisi realitas lokus.

B. Definisi Operasional Variabel

Memperkuat petunjuk yang terdapat dalam istilah pada penelitian ini, setelah membaca beberapa maka dapat dituangkan deskripsi operasional variabel sebagai berikut:

1. Disiplin

Disiplin adalah sikap yang senantiasa sadar, patuh dan taat untuk senantiasa melaksanakan peraturan yang mengikat pada statusnya baik sebagai pribadi, profesi maupun statusnya sebagai warga Negara.

2. Kesadaran

Kesadaran adalah sikap paham atau mengerti dengan jelas apa yang ada dalam pikirannya sehingga dapat melaksanakan perintah dengan penuh tanggungjawab sesuai kemampuan yang dimilikinya.

3. Kepatuhan

Kepatuhan yang penulis maksud mengarah kepada loyalitas atau kesetiaan yang diakibatkan dari status profesi dengan tetap memegang teguh status sebagai makhluk ciptaan Tuhan dengan senantiasa melaksanakan peraturan yang berlaku dalam profesi serta perintah Agama sehingga mempunyai keunggulan moral dan sikap yang senantiasa rela berkorban demi penegakan peraturan dan perintah tersebut.

4. Ketaatan

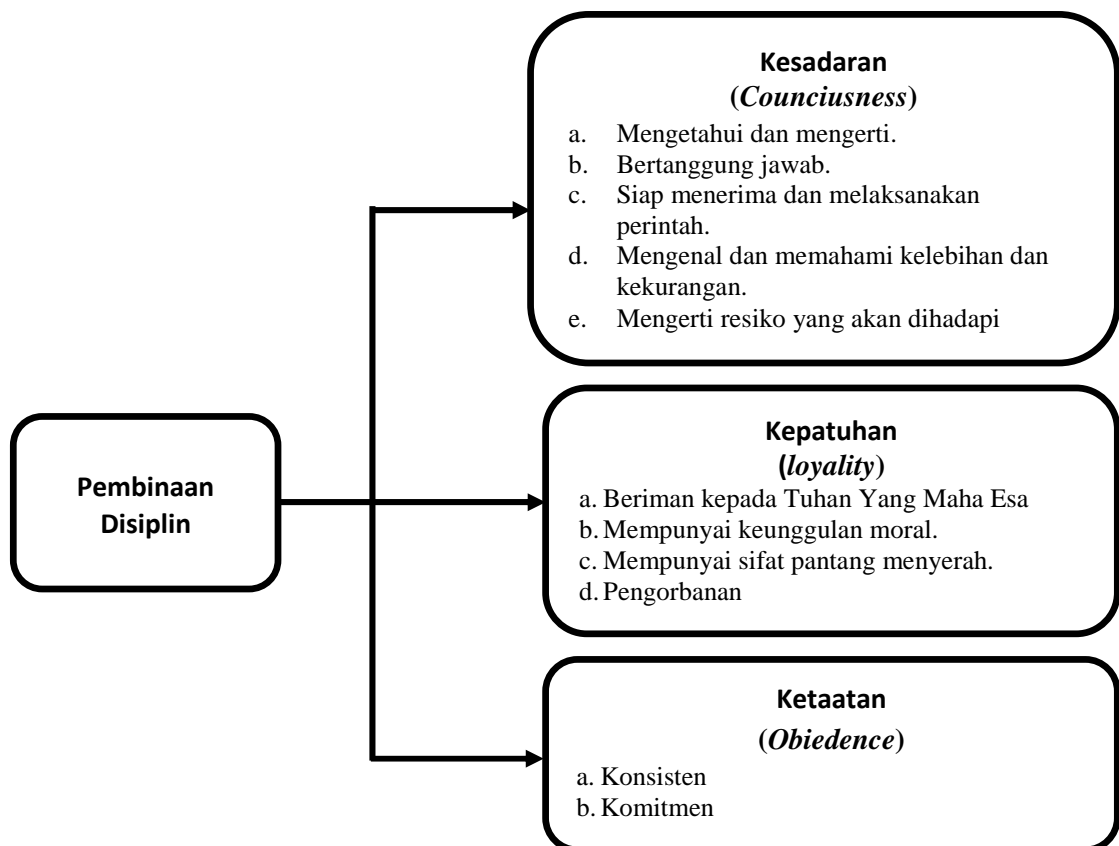
Ketaatan merupakan sikap mental yang senantiasa melaksanakan perintah atau peraturan-peraturan yang berlaku dengan penuh komitmen secara konsisten tanpa harus diawasi terlebih dahulu.

C. Kerangka Pikir

Sesuai dengan Peraturan Panglima TNI Nomor 44 tahun 2015 tentang Peraturan Disiplin Militer, maka dapat disajikan model penelitian yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2

Kerangka Pikir



Sumber : Peraturan Panglima TNI Nomor 44 tahun 2015 tentang Peraturan Disiplin Militer.

D. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pembinaan disiplin prajurit pada Kantor Detasemen Markas Kodam XIV Hasanuddin dikaitkan dengan aspek Kesadaran.
2. Bagaimana pembinaan disiplin prajurit pada Kantor Detasemen Markas Kodam XIV Hasanuddin dikaitkan dengan aspek kepatuhan.
3. Bagaimana pembinaan disiplin prajurit pada Kantor Detasemen Markas Kodam XIV Hasanuddin dikaitkan dengan aspek Ketaatan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif yaitu dengan cara menganalisis data yang diperoleh dari sampel sesuai dengan metode perhitungan yang kemudian hasilnya diinterpretasikan atau dijelaskan dalam bentuk deskripsi atau pemaparan.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Data primer yaitu data yang bersumber dari hasil kuesioner dan interview atau wawancara yang berhubungan dengan disiplin prajurit.
- 2) Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari kajian sejumlah dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini.

B. Desain Penelitian

Penentuan lokasi penelitian sekaitan dengan judul di Instansi Militer sangatlah sulit sekaligus merupakan kendala karena Paradigma masyarakat terhadap hal-hal yang berbau militer sangatlah sulit di akses oleh masyarakat umum yang seakan-akan hal tersebut bersifat tertutup sehingga mereka segan didalam melakukan studi mengenai hal-hal tersebut diatas.

Penentuan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja dengan pertimbangan bahwa pada kesempatan ini penulis mempunyai kesempatan di dalam memperoleh akses studi di lingkungan Militer

yaitu pada kantor Detasemen Markas Kodam (Denma) XIV/Hasanuddin yang merupakan pusat induk pengelolaan Manajemen personel Militer yang meliputi wilayah Sulsel, Sulselbar dan Sultra, sehingga sumber pengumpulan data sekaitan dengan judul akan tersedia.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh personel prajurit Detasemen Markas (Denma) Kodam XIV/Hasanuddin di bawah naungan wilayah Kodam XIV/Hasanuddin yang berdasarkan Analisis jumlah personel Militer Denmadam XIV/HSN berdasarkan Tabel Organisasi Personel atau TOP/DSPP Perkasad Nomor 13/III/2011 tanggal 17 Maret berjumlah 172 personel dengan rincian sebagai berikut :

- a) Perwira : 16 orang
- b) Bintara : 45 orang
- c) Tamtama : 111 orang

Data di atas merupakan jumlah populasi penelitian ini, adapun sampel diambil dengan cara *proporsional random sampling* dengan alasan utama karena populasi berkarakteristik homogen, sedang teknik yang digunakan dalam penarikan sampel untuk key informan yang dianggap mudah memberikan informasi yang tepat dan terbuka sekaitan dengan questioner yang akan diberikan dalam penelitian, adapun porsi sampel yang akan diambil didasarkan atas table Kracjie ukuran sampel didasarkan atas kesalahan 5 % jadi sampel yang diperoleh itu mempunyai kepercayaan 95 % terhadap populasi yang ada.

Jumlah populasi 172 orang. Bila kesalahan 5 % maka jumlah sampelnya berdasarkan tabel Kracjie sebanyak 118 karena populasi berstrata. Stratanya menurut tingkat golongan. Dengan demikian masing-masing sampel untuk tingkat golongan harus proporsional sesuai dengan populasi.

Caranya sebagai berikut :

$$\text{Golongan Perwira} : \frac{1}{1} \times 118 = 11 \text{ o}$$

$$\text{Golongan Bintara} : \frac{4}{1} \times 118 = 31 \text{ o}$$

$$\text{Golongan Tamtama} : \frac{1}{1} \times 118 = 76 \text{ o}$$

Distribusi penyebaran dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4

Distribusi penyebaran sampel masing-masing golongan

NO	KECABANGAN	JUMLAH PRAJURIT	SAMPEL
1	Golongan Perwira	16	11
2	Golongan Bintara	45	31
3	Golongan Tamtama	111	76
Jumlah		172	118

Sumber: Data primer

D. Teknik dan Instrument pengumpulan data

Untuk memperoleh data empiris/data penelitian mengenai variabel yang diteliti, maka digunakan seperangkat instrumen berbentuk kuesioner yang digunakan untuk menghimpun informasi mengenai variabel penelitian.

Ketercapaian arah tujuan penelitian maka perlu penetapan indikator-indikator yang menjadi panduan setiap bagian pengumpulan data dalam bentuk penyebaran angket atau kuesioner, wawancara tersruktur, observasi dan telaah dokumen, sehingga dapat mengukur tingkat keberhasilan pengambilan data guna

keperluan analisis lebih lanjut dengan mencari nilai-nilai persentase dalam kategori tingkat sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah dengan nilai pada skala Likert dengan nilai 5,4,3,2,dan 1.

Konsepsi yang mendasari penyusunan instrumen dari indikator-indikator variabel penelitian yang diturunkan berlandaskan teori masing-masing variabel yang telah dibangun.

Semua data yang dibutuhkan akan dikumpulkan dengan menggunakan teknik yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Telaah Dokumen, teknik ini dimaksudkan untuk mengetahui jumlah dan penyebaran prajurit pada masing-masing kecabangan, mengetahui berbagai macam rekam dokumen yang berkaitan dengan program, pembinaan, reward, punishment dan lain-lain sehubungan dengan pembinaan disiplin prajurit
- 2) Penyebaran Kuesioner, dalam bentuk angket untuk memperoleh data mengenai Kesadaran, Kepatuhan dan Ketaatan.
- 3) Pedoman Wawancara terstruktur, digunakan untuk mendapatkan data dan informasi yang akurat dan objektif yang akan diwawancarai. maka peneliti akan menyiapkan instrument wawancara terbuka. Pedoman wawancara terbuka merupakan instrument di mana setiap pertanyaan yang peneliti ajukan belum disertai pilihan jawaban terhadap pertanyaan yang diajukan, diberikan kebebasan sepenuhnya kepada empat orang informan yaitu:

Tabel 5
Daftar Key Informan

NO	NAMA	JABATAN
1	Letkol Inf Wirawan Eko, S.E	Komandan Denma Kodam XIV/Hsn
2	Mayor Inf Basuki Rahmat,S.Ag	Wakil Komandan Denma Kodam XIV/Hsn
3	Kapten Inf Juni Fitriyan, SH	Perwira seksi administrasi Denma Kodam XIV/Hsn
4	Kapten Inf Yusuf	Perwira Provost Denma Kodam XIV/Hsn

Sumber: Data primer

Keempat informan tersebut di atas merupakan atasan yang memegang wewenang komando satuan di bawah jabatan komandan satuan serta mampu memberikan informasi data yang akurat dan sesuai dengan kenyataan di lapangan.

4) Observasi

Observasi merupakan tehnik pengumpulan data yang didasarkan pada pengamatan langsung oleh peneliti, dimana peneliti melakukan pengamatan langsung pada objek yang diamati dengan tujuan memperoleh data yang dapat digunakan untuk mempertajam analisis atas objek yang diteliti.

E. Teknik Penggolaan dan Analisis Data

Sebelum data dideskripsikan, terlebih dahulu dilakukan tabulasi data data dari kuesioner atau angket yang telah dibagi kemudian dideskripsikan, pemberian makna persentase dengan menggunakan kategori: sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah, adapun hasil penggolaan data yang akan dipaparkan dalam bilangan persentase dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

Keterangan:

P = Persentase

f = Jawaban Responden

N =Jumlah responden

Pengolahan data juga menggunakan pengukuran sikap, pendapat dan persepsi responden guna memperoleh data secara langsung dari responden mengenai Analisis pembinaan disiplin personel Militer Kodam XIV/Hasanuddin tersebut melalui pemberian kuisioner, skala Likert dalam Pasolong (2013:154).

Untuk keperluan analisis data kuantitatif, maka jawaban dapat diberi skor, sebagai berikut:

Tabel 6
Skala Skore

No	Tanggapan Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Data primer

Sebagai contoh yaitu jika Angket akan diberikan kepada 118 orang maka dapat di beri contoh variasi jawaban sebagai berikut :

Ada 100 responden yang menjawab SS

Ada 8 responden yang menjawab S

Ada 5 responden menjawab RR

Ada 3 responden menjawab TS

Ada 2 responden menjawab STS

Maka :

Skor untuk 100 responden yang sangat setuju adalah $100 \times 5 = 500$

Skor untuk 8 responden yang setuju adalah $8 \times 4 = 32$

Skor untuk 5 responden yang ragu-ragu adalah $5 \times 3 = 15$

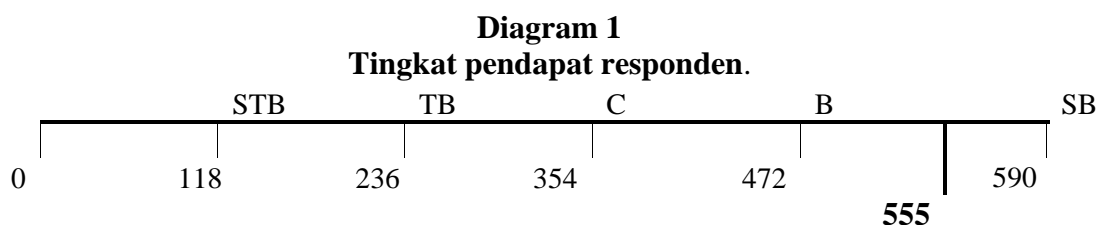
Skor untuk 3 responden yang tidak setuju adalah $3 \times 2 = 6$

Skor untuk 2 responden yang sangat tidak setuju adalah $2 \times 1 = 2$

Jadi jumlah skor total 555

Kemudian analisis data dari Kracjie dalam Pasolong (2013:155) sebagai tindak lanjut dapat dianalisis yakni skor yang tertinggi $5 \times 118 = 590$ dan skor yang terendah adalah $1 \times 118 = 118$

Kemudian skor perolehan dijumlahkan untuk mengetahui tingkat kuantitatif data sesuai questioner yang diberikan kepada ressponden sebagai contoh berikut ini



Dari diagram di atas menggambarkan bahwa tingkat pendapat responden berada pada nilai 984 atau berada di dalam kategori setuju atau pada tingkat skala baik.

Tabel 7
Contoh Skala Likert tersebut dalam bentuk checklist atau pilihan

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Kuessioner	✓				

Pasolong (2013:154)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Keadaan Geografis dan Demografis MakodamXIV/Hasanuddin

Penelitian ini dilakukan di Satuan Detasemen Markas Kodam XIV/Hasanuddin yang terletak di Jalan Urip Sumoharjo Km. 7 Makassar Sulawesi Selatan. Kompleks Makodam mempunyai luas Area 336351 m² mulai dari Lintang 5⁰ 8' 16,64" s/d 8⁰ 43' 92" LS Bujur 119⁰ 27' 37,97" BT.

Kodam XIV/Hasanuddin merupakan sebuah kompartemen strategis yang wilayah tanggung jawabnya mencakup 3 (tiga) Provinsi. Dengan luas wilayah yang demikian membentang dengan penduduk yang demikian plural, Kodam XIV/Hasanuddin dituntut untuk tetap menjaga kredibilitasnya. Sejarah telah membuktikan bahwa keberadaan Kodam XIV/Hasanuddin tidak pernah menyimpang dari tuntutan tugas dan tanggung jawabnya sehingga kesetiaan kepada negara kesatuan Republik Indonesia tidak pernah pudar sebagaimana tertuang dalam motto dan semangatnya "Setia Hingga Akhir". Keberadaan Kodam XIV/Hasanuddin sebagaimana sekarang ini tentunya tidak bisa lepas dari masa lalu atau sejarahnya. Untuk dapat menemukan jati diri dan guna menyongsong masa depan yang lebih baik, memaknai sejarah sangatlah tepat. Hal ini disebabkan karena sejarah selalu mengandung tiga dimensi, yaitu masa lalu, masa kini, dan yang akan datang. Keberadaan kita sekarang adalah produk masa lalu; dan produk masa sekarang akan menentukan masa mendatang. Jadi keberadaan sekarang adalah sangat penting karena merupakan jembatan antara masa lalu dan masa

depan yang biasanya sebagai impian sekaligus orientasi kehidupan yang semakin meningkat kualitas dan derajatnya.

Wujud dari motto dan semangat tersebut di atas maka Pembinaan disiplin prajurit melibatkan semua personel yang ada di Denma (Detasemen Markas) Kodam XIV/Hasanuddin baik dari pangkat tertinggi sampai pada pangkat terendah oleh karena itu wajib hukumnya untuk melaksanakan perintah pimpinan. Adapun Visi dan Misi TNI AD adalah sebagai berikut :

Visi

TNI AD yang Solid, Professional, Tangguh, Berwawasan kebangsaan dan dicintai rakyat.

Misi

- Pertama : Menegakan kedaulatan Negara di wilayah daratan.
- Kedua : Menegakan keutuhan wilayah Negara di daratan.
- Ketiga : Melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia di wilayah daratan.
- Keempat : Melaksanakan tugas Negara dalam menyelenggarakan pendidikan dan latihan wajib militer bala darat bagi warga Negara yang diatur dalam undang-undang.
- Kelima : Ikut aktif dalam kegiatan kemanusiaan atau civic mission.
- Keenam : Membantu kepolisian republik Indonesia dalam rangka tugas keamanan atas permintaan yang diatur dalam undang-undang.
- Ketujuh : Ikut aktif dalam tugas pemeliharaan perdamaian dunia atau *peace keeping operation* di bawah bendera perserikatan bangsa-bangsa.

Tentara Nasional Indonesia tetap mempunyai jati diri sebagai tentara rakyat yang tetap mengedepankan profesionalitas dengan mengacu pada Sapta Marga, Sumpah Prajurit dan Delapan Wajib TNI yang berbunyi sebagai berikut :

a. Sapta Marga

1. Kami Warga Negara Kesatuan Republik Indonesia yang bersendikan Pancasila.
2. Kami Patriot Indonesia Pendukung serta Pembela Ideologi Negara yang bertanggung jawab dan tidak mengenal menyerah.
3. Kami Kesatria Indonesia yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta membela kejujuran, kebenaran dan keadilan.
4. Kami Prajurit Tentara Nasional Indonesia adalah Bhayangkari Negara dan Bangsa Indonesia.
5. Kami Prajurit Tentara Nasional Indonesia memegang teguh disiplin, patuh dan taat kepada pimpinan serta menjunjung tinggi sikap dan kehormatan prajurit.
6. Kami Prajurit Tentara Nasional Indonesia mengutamakan keperwiraan di dalam melaksanakan tugas serta senantiasa siap sedia berbakti kepada Negara dan Bangsa.
7. Kami Prajurit Tentara Nasional Indonesia setia dan menepati janji serta sumpah prajurit.

b. Sumpah Prajurit

1. Setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.
2. Tunduk kepada hukum dan memegang teguh disiplin keprajuritan.

3. Taat kepada atasan dengan tidak membantah perintah atau putusan.
4. Menjalankan segala kewajiban dengan penuh rasa tanggung kepada Tentara dan Negara Republik Indonesia.
5. Memegang segala rahasia tentara sekeras-kerasnya.

c. **Delapan Wajib TNI**

1. Bersikap ramah tama terhadap rakyat.
2. Bersikap sopan santun terhadap rakyat.
3. Menjunjung tinggi kehormatan wanita.
4. Menjaga kehormatan diri dimuka umum.
5. Senantiasa menjadi contoh dalam sikap dan kesederhaanya.
6. Tidak sekali-kali merugikan rakyat.
7. Tidak sekali-kali menakuti dan menyakiti hati rakyat.
8. Menjadi contoh dan memolopori usaha-usaha untuk mengatasi kesulitan rakyat sekelilingnya.

Panduan tersebut di atas mengikat prajurit TNI dalam membangun jati diri yang memerlukan disiplin tinggi, rela berkorban jiwa dan raga sebagai syarat mutlak dalam melaksanakan tugas, fungsi dan kewajiban TNI, dengan kata lain profesionalitas sumber daya manusia mutlak adanya dalam tubuh TNI baik dalam bentuk kemampuan hard skill maupun soft skill, adapun yang dimaksud dengan kemampuan hard skill adalah segala bentuk pengetahuan, keterampilan serta kemampuan fisik lainnya sedangkan yang dimaksud dengan soft skill adalah kemampaun mental prajurit atau kepribadian personal prajurit dan psikologi oleh karena itu proses pendidikan prajurit TNI-AD merupakan awal dalam pencapaian tujuan tersebut diatas.

Guna melaksanakan fungsi dan tugasnya, Kodam XIV/Hasanuddin dilengkapi dengan organisasi garis komando dan staf (*command line*) Eselon Pimpinan adalah Pangdam XIV/Hasanuddin. Eselon Staf, dipimpin oleh Kasdam XIV/Hasanuddin dan membawahi beberapa asisten yaitu Asisten Intelijen, Asisten Operasi, Asisten Personel, Asisten Logistik, dan Asisten Teritorial.

Secara struktural Pangdam juga dibantu oleh seorang Asisten Perencanaan. Untuk melaksanakan fungsi dan tugas pengawasan, Pangdam dibantu oleh Inspektur Kodam (Irdam). Seluruh Asisten berpangkat Kolonel.

Eselon staf pelaksana terdiri atas: Kaajendam, Kahubdam, Kapaldam, Kababinminvetcaddam, Kapuskopad, Kakudam, Kazidam, Kakumdam, Kakesdam, dan Karumkit berpangkat Kolonel. Sedangkan Kadisjan yang terdiri atas: Kabintaldam, Katopdam, Kajasadam, Kapendam, Kainfolahdam, dan Kasandidam berpangkat Kolonel dan Letnan Kolonel. Eselon staf pelayanan terdiri atas: Dandenmadam, Kasetumdam, dan Kapuskodalops dipimpin masing-masing berpangkat Letnan Kolonel.

Eselon pelaksana terdiri atastiga Korem (Korem Mamuju, Bone, Kendari), Rindam, Pomdam, Kodim 1408/Bs, Yonif 700/R, Yonkav 10/Serbu, Yonarmed 6-76/TMR, Yonzipur-8/Smg, Yonarhanudri 141/BS dan Detasemen Intelijen.

Kodam XIV/Hasanuddin tercatat sebagai salah satu Kodam di Indonesia, yang memiliki reputasi dalam meningkatkan kesejahteraan anggotanya, tanpa kehilangan kompetensi keprofesionalan dan bahkan ikut menghidupkan kegiatan ekonomi pedesaan dan sekaligus memperkuat garis belakang (*Homebase*) perekonomian rakyat di Sulawesi pelaksanaan Tentara Manunggal Masuk Desa (TMMD) di wilayah Kodam XIV/Hasanuddin dari tahun ke tahun selalu

dirasakan manfaatnya oleh masyarakat, dalam penanggulangan bencana alam Kodam XIV/Hasanuddin senantiasa tampil ke depan dengan segala keterbatasannya selalu membantu Pemda dan masyarakat. Salah satu contoh diantaranya musibah Puting Beliung di Pangkajene kepulauan pada tanggal 25 desember 2015 yang mengakibatkan kerusakan sedikitnya beberapa rumah rusak, beberapa personel Kodam VII/Wrb sekarang Kodam XIV/Hasanuddin turun langsung ke lokasi bencana untuk meringankan beban penderitaan masyarakat sembari berjaga-jaga mengantisipasi adanya penjarahan barang-barang berharga oleh orang-orang yang tidak bertanggungjawab. Kodam XIV/Hasanuddin sangat peduli dalam pembangunan masyarakat guna mencapai cita-cita sebagaimana yang diharapkan bersama.

Kompleks Makodam selain daripada satuan jajaran Makodam dan Staf Kodam XIV/Hasanuddin terdapat pula fasilitas umum diantaranya sarana olahraga seperti tempat *Fitnes Centre*, Lapangan Bola Voli, Lapangan Golf, Tenis Meja, Lapangan Futsal, dan Kolam Renang terdapat juga perumahan jabatan mulai dari pejabat Komandan Detasemen Markas (Dandenma), Perwira pembantu Madya (Pabandya) yang berpangkat Letkol sampai dengan perumahan dan Rusunawa yang dipersiapkan untuk personil staf Kodam XIV/Hasanuddin, sementara kompleks Makodam terdapat beberapa Satuan jajaran Makodam diantaranya ada Detasemen Markas (Denmadam) XIV/Hasanuddin tempat penulis melakukan penelitian.

Dilandasi tekad “Setia Hingga Akhir” Kodam XIV/Hasanuddin sebagai kompartemen strategis pertahanan negara mampu melaksanakan pertahanan

negara, mampu melaksanakan pertahanan wilayah dalam rangka menegakkan kedaulatan dan keutuhan negara kesatuan Republik Indonesia di wilayah Sulawesi.

2. Profil Lokasi Penelitian

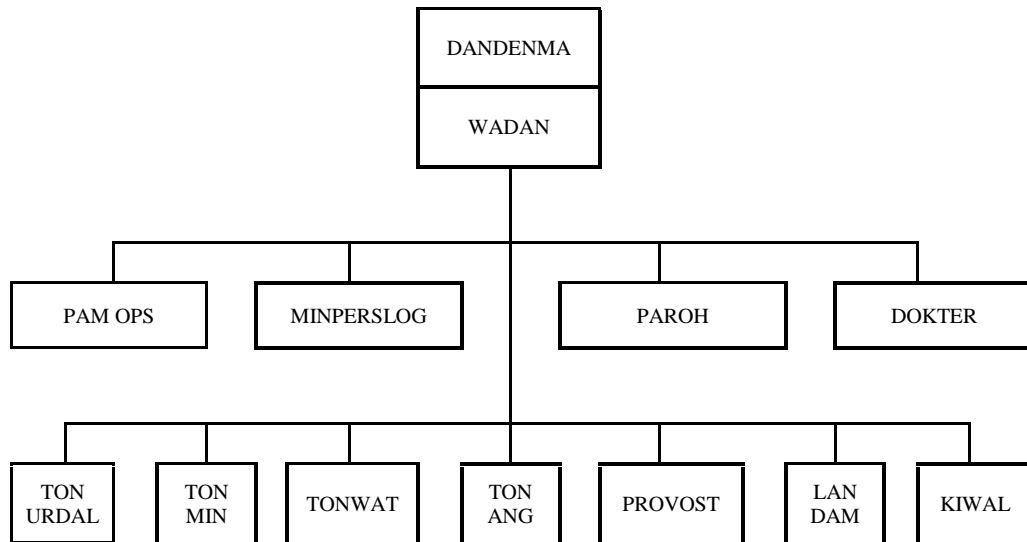
Detasemen Markas Kodam (Denmadam) XIV/Hasanuddin adalah badan pelaksana Kodam yang berkedudukan langsung di bawah Panglima Komando Daerah Militer (Pangdam). Detasemen Markas Kodam XIV/Hasanuddin bertugas sebagai Eselon Staf Pelayan.

Dandenmadam (Komandan Detasemen Markas) dijabat oleh seorang Perwira menengah Angkatan Darat berpangkat Letnan Kolonel merupakan unsur pelayanan Kodam yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan di bidang perawatan, pelayanan, pemeliharaan, urusan dalam dan pengamanan di lingkungan Makodam, dengan tugas kewajiban sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan urusan dalam Markas Kodam.
- 2) Menyelenggarakan perawatan personel dan kesehatan.
- 3) Melayani kebutuhan angkutan, perumahan dan pergudangan.
- 4) Menyelenggarakan komunikasi intern Makodam.
- 5) Menyelenggarakan pengamanan personel, materiil dan pemberitaan.
- 6) Menyelenggarakan urusan protokoler, upacara dan rapat.

Sesuai dengan Perkasad nomor 13/III/2011 tanggal 17 Maret 2011 tentang organisasi maka susunan struktur organisasi Denma sebagai berikut:

GAMBAR 3
STRUKTUR ORGANISASI DENMA KODAM XIV/HASANUDDIN



Sumber: Risalah Serah Terima Jabatan Dandenmadam XIV/Hasanuddin (2017:4)

Dandenmadam (Komandan Detasemen Markas) dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh satu Wakil Komandan dan satu Dokter yang masing-masing dijabat oleh seorang Pamen Angkatan Darat berpangkat Mayor, dua Perwira Seksi, satu Perwira Rohani, satu Perwira Provoost dan satu Komandan Kompi yang masing-masing dijabat oleh seorang Pama Angkatan Darat berpangkat Kapten serta satu Kepala Perwakilan dan empat Komandan Peleton yang masing-masing dijabat oleh seorang Pama (perwira pertama) Angkatan Darat berpangkat Letnan, terdiri dari:

- 1) Wakil Komandan Detasemen Markas, disingkat Wadandenma.
- 2) Dokter.
- 3) Perwira Seksi Pengamanan dan Operasi, disingkat Pasipamops.
- 4) Perwira Seksi Administrasi Personel dan Logistik, disingkat Pasiminperslog.
- 5) Perwira Rohani, disingkat Paroh.

- 6) Perwira Provoost, disingkat Pa Provoost.
- 7) Komandan Kompi Pengawal, disingkat Dankiwal.
- 8) Kepala Perwakilan, disingkat Ka Perwakilan.
- 9) Komandan Peleton Administrasi, disingkat Dantonmin.
- 10) Komandan Peleton Urusan Dalam Rumah Tangga, disingkat Danton Urdal Rumga.
- 11) Komandan Peleton Angkutan, disingkat Dantonang.
- 12) Komandan Peleton Perawatan, disingkat Dantonwat.

Dandenmadam dalam melaksanakan tugas kewajibannya bertanggung jawab kepada Pangdam dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dikoordinasikan oleh Aspers Kasdam.

B. Karakteristik Responden

Jumlah personel yang menjadi responden atau sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 118 personel yang bertugas dalam kantor Denma Kodam XIV/Hasanuddin yang ditemui selama penelitian berlangsung. Berdasarkan kuesioner yang dibagikan dan diisi oleh responden dapat diidentifikasi karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan dua karakteristik yaitu jenis kelamin dan usia responden. Secara rinci karakteristik responden dalam hal ini adalah personel yang bertugas di Denma Kodam XIV/Hasanuddin dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 8
Karakteristik jenis kelamin responden

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	108	92%
Perempuan	10	8%
Total	118	100%

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui mengenai karakteristik jenis kelamin responden yaitu dari 118 responden, bisa dilihat ada 108 personel responden pria atau dengan presentase 92 % dan untuk responden berjenis kelamin wanita sebanyak 10 orang atau dengan presentase 8 %.

Tabel 9
Karakteristik usia responden

Rentang usia	Jumlah	Persentase
21-30 tahun	40	34%
31-40	24	20%
41-50	36	31%
>51	18	15%
Total	118	100%

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui mengenai karakteristik usia responden yaitu dari 118 responden, dapat dilihat terdapat 40 personel yang berusia antara 21-30 tahun dengan presentase 34%, 24 personel responden atau 20% yang berusia 31-40 tahun, 36 orang responden atau 31% berusia 41-51 tahun, dan untuk responden yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 18 personel atau dengan persentase 15%.

C. Deskripsi Hasil Penelitian

1) Kesadaran

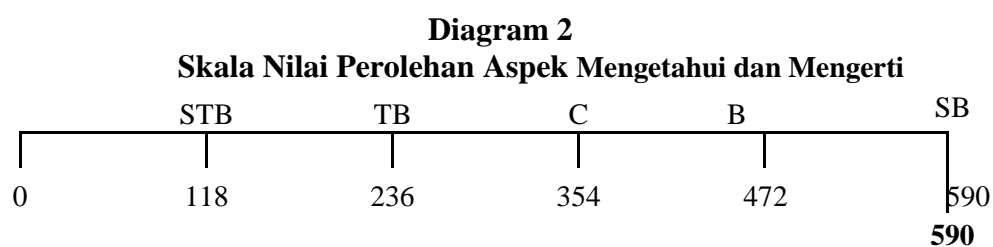
Hasil pengolahan data dengan menggunakan angket dengan sebanyak 118 responden pada sub variabel kesadaran ini dapat diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 10
Skor Perolehan Aspek Mengetahui dan Mengerti

NO	PERNYATAAN	SB	B	CB	TB	STB
A	KESADARAAN					
(1) Mengetahui dan Mengerti						
1	Setiap personel TNI menghafal dan mengerti Sapta Marga	118	0	0	0	0
2	Setiap personel TNI menghafal dan mengerti Sumpah Prajurit	118	0	0	0	0
3	Setiap personel TNI menghafal dan mengerti Delapan Wajib TNI	118	0	0	0	0
Total nilai perolehan		354	0	0	0	0
Rerata nilai perolehan		118	0	0	0	0
Skor perolehan : $(118 \times 5 \times 1 = 590)$		<u>590</u>				
Skor maksimal: $118 \times 5 \times 1 = 590$						
Skor minimal : $118 \times 1 \times 1 = 118$						

Sumber: Data sekunder

Untuk melihat titik skor perolehan pada indikator ini dapat dilihat pada diagram berikut:



Dari tabel dan diagram di atas dapat diketahui pada indikator mengetahui dan mengerti serta pada indikator mengerti resiko yang akan dihadapi terdapat

sebanyak 354 responden atau dengan rerata nilai 118 menyatakan sangat baik dari tiga pernyataan yang telah diajukan dengan skor perolehan sebanyak 590 (lima ratus Sembilan puluh) atau berada pada persentase 100% berada pada titik nilai kategori sangat baik.

Berdasarkan hasil observasi lapangan bahwa pencapaian maksimal pada indikator mengerti resiko yang akan dihadapi ini menunjukkan bahwa sangat dipengaruhi oleh sistem *monitoring* atasan terhadap seluruh personel yang dilakukan melalui inspeksi dadakan secara acak dan memerintahkan untuk mengucapkan sapta marga, sumpah prajurit, dan delapan wajib TNI, apabila seorang personel tidak mampu menghafal maka akan mendapat sanksi tegas dari atasan. Hal ini didukung oleh bapak Mayor Inf Basuki Rahmat,S.Ag. dalam wawancara (Senin, 26 Maret 2018, pukul 13.30 Wita)

“Setiap prajurit wajib menghafal dan memahami 3 ikrar yaitu sapta marga, sumpah prajurit, dan delapan wajib TNI. Ketiga ikrar tersebut sebagai pedoman diri untuk melaksanakan tugas keprajuritan sehingga menjadi prajurit yang disiplin dan profesional, apabila terdapat prajurit tidak mampu menghafalkan dan tidak memahami ikrar tersebut bagaimana caranya prajurit dapat melaksanakan tugas keprajuritan dengan maksimal. oleh karena itu militer dikatakan sebagai alat Negara bila alat ini disalahgunakan maka akan berakibat fatal bagi Negara dan yang menjadi korban adalah rakyat.”

Selain dari inspeksi dadakan yang dilakukan oleh atasan tersebut di atas terdapat pula penyediaan fasilitas pendukung dalam upaya mendorong seluruh personel untuk dapat menghafalkan sapta marga, sumpah prajurit, dan delapan wajib TNI tersebut yaitu melalui penempatan poster-poster sapta marga, sumpah prajurit, dan delapan wajib TNI di sudut kantor agar senantiasa mengingatkan

seluruh personel untuk menghafal, memahami dan melaksanakan ikrar-ikrar tersebut.

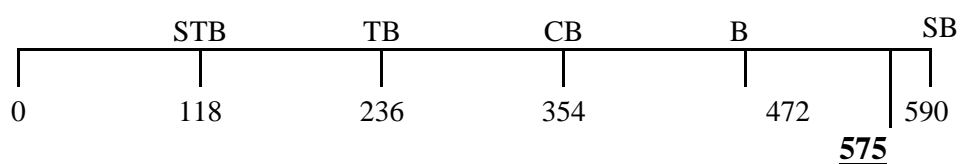
Tabel 11
Skor Perolehan Aspek Bertanggung Jawab

NO	PERNYATAAN	SB	B	CB	TB	STB
A	KESADARAAN					
(2) Bertanggung Jawab						
1	Setiap personel TNI melaksanakan tugas sesuai dengan Pembagian tugas (<i>job description</i>) masing-masing	109	5	2	2	0
Total nilai perolehan		109	5	2	2	0
Skor perolehan		545	20	6	4	0
Skor perolehan : (109 x 5 x 1 = 500), (5x4x1= 40), (2x 2 x 1= 6), (2x1x1= 1)		<u>575</u>				
Skor maksimal: 118 X 5 X 1 = 590						
Skor minimal : 118 X 1 X 1 = 118						

Sumber:Data sekunder

Dari tabel di atas dapat diketahui perolehan pada indikator bertanggung jawab terdapat sebanyak 109 responden sangat baik dengan skor perolehan 545 atau pada persentase 92%, 5 responden menyatakan baik dengan skor perolehan 20 atau pada nilai persentase 3%, 2 responden menyatakan cukup baik dengan skor perolehan 6 atau pada nilai persentase 1%, dan 2 responden menyatakan tidak baik dengan skor perolehan 4 atau pada persentase 1%, sehingga total skor perolehan pada indikator bertanggung jawab ini adalah 575 (lima ratus tujuh puluh lima) dengan nilai persentase 97%, titik kategori nilai dapat dilihat pada diagram berikut:

Diagram 3
Skala Nilai Perolehan Aspek Bertanggung Jawab



Pada diagram di atas dapat diketahui titik skor perolehan pada indikator bertanggung jawab yaitu berada pada titik kategori sangat baik.

Berdasarkan hasil observasi dapat diketahui bahwa dalam kantor Dandemdam XIV/Hasanuddin terdapat pembagian staf yang terdiri atas Staf Peleton Administrasi (Tonmin), Staf Pengamanan Operasional (Pam Ops), Staf Urusan Dalam (Urdal), Staf Peleton Perawatan (Tonwat) dan Kompi Pengawal (Kiwal), dari setiap staf memiliki tugas pokok masing-masing dan apabila personel dari staf-staf terkait diperintahkan untuk melaksanakan tugas di luar tugas pokoknya maka tetap harus siap kapan dan di mana saja untuk dapat melaksanakannya karena hal tersebut merupakan hasil pertimbangan atasan dengan menggunakan skala prioritas atau urgenitas atas suatu aktifitas organisasi guna mempercepat tercapainya tujuan jangka pendek berdasarkan program kerja yang harus tercapai atau berdasarkan kondisi darurat.

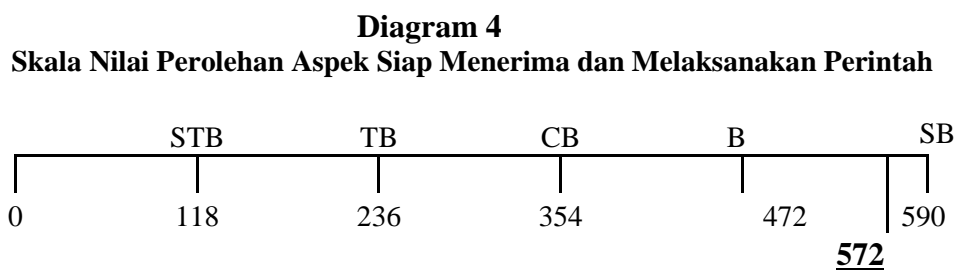
Mengetahui skor perolehan atau pencapaian kategori pada indikator kesadaran adalah sebagai berikut:

Tabel 12
Skor Perolehan Aspek Siap Menerima dan Melaksanakan Perintah

NO	PERNYATAAN	SB	B	CB	TB	STB
A	KESADARAAN					
	(3) Siap menerima dan melaksanakan perintah.					
1	Setiap personel sanggup menerima dan melaksanakan perintah	100	18	0	0	0
Total nilai perolehan		100	18	0	0	0
Skor perolehan : $(100 \times 5 \times 1 = 500)$, $(18 \times 4 \times 1 = 72)$		500	72	0	0	0
Skor maksimal: $118 \times 5 \times 1 = 590$ Skor minimal : $118 \times 1 \times 1 = 118$		<u>572</u>				

Sumber: Data sekunder

Dari tabel di atas dapat diketahui skor perolehan pada indikator Siap menerima dan melaksanakan perintah terdapat sebanyak 100 responden menyatakan sangat baik dengan skor perolehan 500 atau pada persentase 84%, 18 responden menyatakan baik dengan skor perolehan 72 atau pada nilai persentase 12%, sehingga total skor perolehan pada indikator Siap menerima dan melaksanakan perintah adalah 572 (lima ratus tujuh puluh dua) dengan nilai persentase 97%, dengan diagram sebagai berikut:



Pada diagram di atas dapat diketahui titik skor perolehan pada indikator siap menerima dan melaksanakan perintah yaitu berada pada titik kategori sangat baik.

Beberapa alasan yang mempengaruhi pada indikator Siap menerima dan melaksanakan perintah untuk tidak memperoleh skor maksimal yang antara lain sebagaimana pernyataan Kapten Inf Yusuf dalam wawancara (Senin, 26 Maret 2018, pukul 11.00 Wita)

“Setiap personel wajib siap untuk menerima dan melaksanakan perintah, namun kadang perintah tersebut tidak dapat dipenuhi akibat beberapa hal yang antara lain bahwa personel yang berkaitan sedang melaksanakan tugas dinas dalam, sedang melaksanakan tugas dinas luar, ataupun sedang dalam pendidikan. Sedangkan personel yang tidak siap untuk menerima dan melaksanakan perintah atasan bukan karena alasan tersebut di atas atau alasan

yang telah disetujui oleh atasan maka dianggap melakukan tindakan indisipliner dan akan dikenakan sanksi sesuai dengan petunjuk hukum disiplin militer yang berlaku”

Pernyataan tersebut di atas menunjukkan bahwa terdapat personel yang belum siap menerima dan melaksanakan perintah atasan namun tidak dianggap sebagai tindakan indisipliner yang dikarenakan personel yang berkaitan juga sedang melaksanakan perintah lain yang juga berasal dari atasannya atau personel yang berkaitan sudah memperoleh izin dari atasannya untuk tidak dapat melaksanakan perintah tersebut.

Perolehan skor pada indikator mengenal dan memahami kelebihan dan kekurangan adalah sebagai berikut

Tabel 13
Skor Perolehan Aspek Mengenal dan Memahami Kelebihan dan Kekurangan

NO	PERNYATAAN	SB	B	CB	TB	STB
A	KESADARAAN					
(4) Mengenal dan memahami kelebihan dan kekurangan.						
1	Setiap personel konsisten melaksanakan latihan Bela diri militer, keterampilan menembak, kegiatan Aerobik atau kegiatan Binjasmil	70	20	20	8	0
2	Setiap personel meningkatkan kemampuan intelektualitas dengan cara belajar bertahap, bertingkat dan berlanjut (<i>long life learning</i>)	100	18	0	0	0
Total nilai perolehan		170	38	20	8	0
Rerata nilai perolehan : (170/2=85), (38/2=19), (20/2=10), (8/2=4)		85	19	10	4	0
Skor perolehan : (85x5 = 425), (19x4= 76), (10x3=30), (4x2=8)		425	76	30	8	0
Skor maksimal: 118 X 5 X 1 = 590 Skor minimal : 118 X 1 X 1 = 118		539				

Sumber: Data sekunder

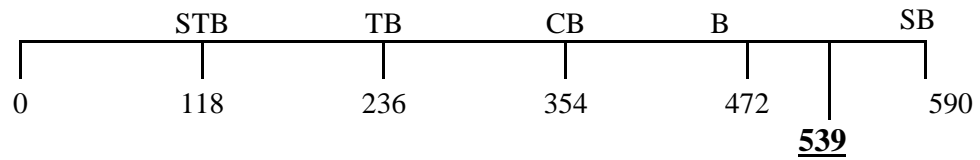
Dari tabel di atas dapat diketahui perolehan pada indikator Bertanggung jawab pada pernyataan Setiap personel konsisten melaksanakan latihan Bela diri militer, keterampilan menembak, kegiatan Aerobik atau kegiatan Binjasmil

pendapat personel bervariasi yaitu 70 personel menyatakan sangat baik, 20 personel menyatakan baik, 20 personel menyatakan cukup baik, dan terdapat 8 personel menyatakan tidak baik, variatif pendapat ini dipengaruhi beberapa alasan sebagaimana diungkapkan oleh Kapten Inf Juni Fitriyan dalam wawancara (Jumat, 23 Maret 2018, pukul 10.30 Wita) sebagai berikut:

“Pada aspek pembinaan latihan harus teratur, terprogram dengan baik dan pembinaan latihan harus terintegrasi, proporsional tugas pokok satuan dengan berpedoman pada prinsip latihan yaitu bertahap, bertingkat dan berlanjut, seperti latihan Bela diri militer yang bersifat wajib dalam hal ini adalah bela diri *Yongmoodo* yaitu bela diri gabungan 5 unsur bela diri yang antara lain Karate, Kungfu, Taekwondo, Jujitsu dan Muaythai. Bela diri ini merupakan salah satu syarat kenaikan pangkat personel bahwa setiap personel pada kepangkatan Perwira, Bintara dan Tamtama wajib menguasai bela diri *Yongmoodo* ini minimal hingga pada tingkat sabuk hitam. Pada keterampilan menembak merupakan rutinitas yang harus dijalani bagi seluruh personel untuk latihan dan menguasai keterampilan menembak. Pada kegiatan Aerobik atau kegiatan Pembinaan Jasmani Militer (Binjasmil) merupakan wajib, juga merupakan syarat guna kenaikan pangkat personel sebagaimana bela diri *Yongmoodo* pada kategori Binjasmil yaitu lari 3.200 M, maka setiap personel wajib mampu lari sesuai kategori masing-masing dengan waktu tempuh yang telah ditentukan sesuai kategori.

Selanjutnya terdapat sebanyak 170 responden atau dengan rerata nilai 85 menyatakan sangat baik dengan skor perolehan 425 atau pada persentase 72%, 38 responden atau dengan rerata nilai 19 menyatakan baik dengan skor perolehan 76 atau pada nilai persentase 13%, 20 responden atau dengan rerata nilai 10 menyatakan cukup baik dengan skor perolehan 30 atau pada nilai persentase 1%, dan 8 responden atau dengan rerata nilai 4 menyatakan tidak baik dengan skor perolehan 8 atau pada persentase 1%, sehingga total skor perolehan pada indikator Mengenal dan memahami kelebihan dan kekurangan ini adalah 539 (lima ratus tiga puluh sembilan) dengan nilai persentase 91%, dengan diagram sebagai berikut:

Diagram 5
Skala Nilai Perolehan Aspek Mengenal dan Memahami Kelebihan dan Kekurangan



Pada diagram di atas dapat diketahui titik skor perolehan pada indikator mengenal dan memahami kelebihan dan kekurangan yaitu berada pada titik kategori sangat baik

Perolehan skor pada indikator mengerti resiko yang akan dihadapi dari hasil pengolahan data kuesioner adalah sebagai berikut:

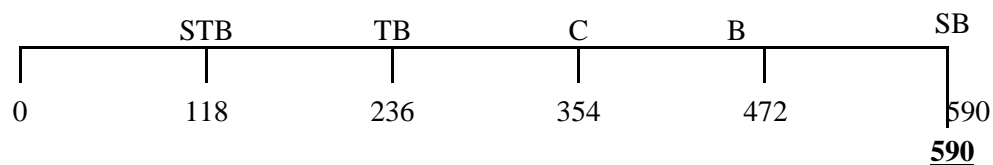
Tabel 14
Skor Perolehan Aspek Mengerti Resiko yang Akan Dihadapi

NO	PERNYATAAN	SB	B	CB	TB	STB
A	KESADARAAN					
	(5) Mengerti resiko yang akan dihadapi					
1	Setiap personel mengerti resiko yang akan dihadapi dalam pelaksanaan tugas	118	0	0	0	0
Total nilai perolehan		118	0	0	0	0
Skor perolehan : $(118 \times 5 \times 1 = 590)$		<u>590</u>				
Skor maksimal: $118 \times 5 \times 1 = 590$						
Skor minimal : $118 \times 1 \times 1 = 118$						

Sumber: Data sekunder

Pada tabel di atas dapat diketahui perolehan pada indikator Mengerti resiko yang akan dihadapi terdapat sebanyak 118 responden menyatakan sangat baik dengan skor perolehan 590 atau pada persentase 100% dengan diagram sebagai berikut:

Diagram 6
Skala Nilai Aspek Mengerti Resiko yang Akan Dihadapi



Pada diagram di atas dapat diketahui titik skor perolehan pada indikator Mengerti resiko yang akan dihadapi yaitu berada pada titik kategori sangat baik atau berada pada titik skor maksimal.

Perolehan skor maksimal pada indikator mengerti resiko yang akan dihadapi ini merupakan mental yang dibentuk sejak dari awal pendidikan militer yang diberikan kepada seluruh personel dalam bentuk fisik, mental dan intelektualitas personel militer, sebagaimana pernyataan Mayor Inf Basuki Rahmat,S.Ag dalam wawancara (Senin, 26 Maret 2018, pukul 14.25 Wita) sebagai berikut:

“Seorang prajurit merupakan abdi negara dan siap menyerahkan jiwa dan raganya untuk negara dan hal itu sudah merupakan konsekuensi profesi militer, bagi seluruh prajurit harus siap ditempatkan diperbatasan dari segala bentuk ancaman baik militer maupun nonmiliter, setiap prajurit harus siap ditugaskan menjadi pasukan garuda yang berperan sebagai *peace keeping*, yang kesemuanya itu wajib dipatuhi walaupun resikonya adalah harus jauh dari keluarga,jauh dari pusat keramaian bahkan beresiko nyawa.”

Masih pada hal yang sama dinyatakan oleh Mayor Inf Basuki Rahmat S.Ag (Senin, 26 Maret 2018, pukul 14.25 Wita) mengenai resiko personel militer bukan hanya mengenai tugas perang, penempatan, dan penugasan di luar negeri

namun dalam menjalani rutinitas sehari-hari personel harus mengetahui konsekuensi profesi

“Prajurit profesional harus terus menerus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan militernya, serta penguasaan ilmu pengetahuan, informasi dan teknologi. keterampilan tersebut antara lain keterampilan menembak, bela diri, strategi militer, system pengolahan informasi media elektronik, inteligen, hukum dan lain-lain. mereka tidak boleh berhenti berlatih guna menjaga kesiagaan terhadap panggilan tugas dari Negara yang sewaktu-waktu dapat datang kapan saja”

Keseluruhan skor perolehan pada setiap indikator di atas dapat direkapitulasi total skor perolehan pada sub variabel kesadaran sebagai berikut:

Tabel 15
Skore Perolehan sub variabel Kesadaran

A. KESADARAAN				
NO	INDIKATOR	SKOR PEROLEHAN	SKOR MAKSIMAL	PERSEN TASE
1	Mengetahui dan mengerti.	590	590	20%
2	Bertanggung jawab.	575	590	19,4%
3	Siap menerima dan melaksanakan perintah.	572	590	19,4%
4	Mengenal dan memahami kelebihan dan kekurangan.	539	590	18,2%
5	Mengerti resiko yang akan dihadapi	590	590	20%
Skor perolehan :		2.866	2.950	<u>97%</u>

Sumber: Data sekunder

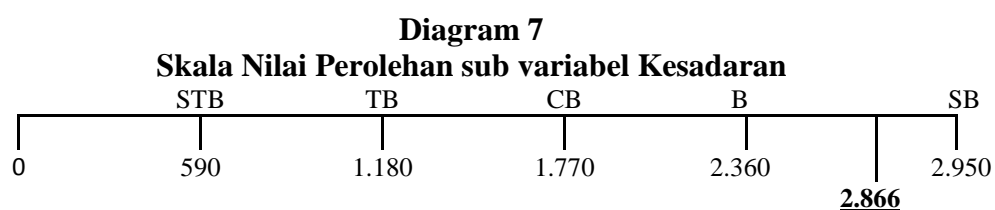
Dari tabel di atas dapat diketahui pada indikator mengetahui dan mengerti serta pada indikator mengerti resiko yang akan dihadapi terdapat sebanyak 118 responden dengan skor perolehan 590 menyatakan sangat baik dengan pernyataan yang diajukan atau berada pada persentase 100% dengan nilai perbandingan persentase 20% pencapaian dari 5 indikator pada sub variabel kesadaran.

Sedangkan pada indikator Bertanggung jawab memperoleh skor perolehan 545 menyatakan sangat baik, 20 pernyataan menyatakan baik, 6 pernyataan menyatakan cukup baik, dan 4 menyatakan tidak baik. Sehingga total skor perolehan sebanyak 575 (lima ratus tujuh puluh lima) dengan nilai persentase 97% berada pada kategori nilai sangat baik dengan nilai perbandingan persentase 19,4% dari 5 indikator.

Pada indikator siap menerima dan melaksanakan perintah memperoleh total skor perolehan 572 (lima ratus tujuh puluh dua) dengan skor perolehan 500 menyatakan sangat baik, skor perolehan 72 dengan menyatakan baik, dengan nilai persentase 97% berada pada kategori sangat baik atau dengan perbandingan nilai persentase 19,4%.

Sedangkan pada indikator mengenal dan memahami kelebihan dan kekurangan memperoleh skor perolehan 425 dengan menyatakan sangat baik, skor perolehan 76 dengan menyatakan baik, skor perolehan 30 dengan menyatakan cukup baik, dan 8 dengan menyatakan tidak baik sehingga total skor perolehan pada indikator mengenal dan memahami kelebihan dan kekurangan adalah 539 (lima ratus tiga puluh Sembilan) dengan nilai persentase 91% dengan perbandingan nilai persentase 18,2%.

Keseluruhan skor perolehan pada setiap indikator tersebut adalah 2.866 (dua ribu delapan ratus enam puluh enam) dari total skor maksimal 2.950 dengan nilai persentase **97%** dengan tabel sebagai berikut:



Dari diagram di atas dapat dideskripsikan bahwa skala sangat tidak baik berada pada skala 0-590, skala tidak baik berada pada 591-1.180, skala cukup baik berada pada 1.181-1.770, skala baik berada pada 1.771-2.360, skala sangat baik berada pada 2.361-2950, skala perolehan dari hasil analisis sub variabel Kesadaran berada pada skor perolehan 2.866 atau berada pada titik skala kategori sangat baik.

2) Kepatuhan

Hasil pengolahan data dari sub variabel ini terdiri atas 6 pernyataan yang telah mewakili 4 indikator, pada setiap indikator memperoleh skor perolehan sebagai berikut:

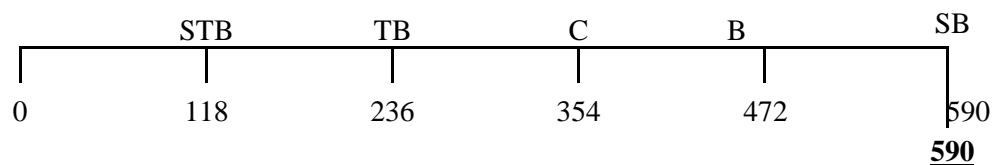
Tabel 16
Skor Perolehan Aspek Beriman Kepada Tuhan yang Maha Esa

NO	PERNYATAAN	SB	B	CB	TB	STB
B	KEPATUHAN					
(1) Beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa						
1	Setiap personel beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang maha Esa sebagai landasan moral bagi setiap prajurit dalam pelaksanaan tugas	118	0	0	0	0
Total nilai perolehan		118	0	0	0	0
Skor perolehan : $(118 \times 5 \times 1 = 590)$		<u>590</u>				

Sumber: Data sekunder

Pada tabel di atas dapat diketahui perolehan pada indikator Beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa terdapat sebanyak 118 responden menyatakan sangat baik dengan skor perolehan 590 atau pada persentase 100% dengan diagram sebagai berikut:

Diagram 8
Skala Nilai Aspek Beriman Kepada Tuhan yang Maha Esa



Pada diagram di atas dapat diketahui titik skor perolehan pada indikator Beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa yaitu berada pada titik kategori sangat baik atau berada pada titik skala skor maksimal.

Skor perolehan yang berada pada titik maksimal ini didukung dengan hasil telaah dokumen yaitu dokumen Sapta Marga pada Marga kesatu yang tertulis “Kami Warga Negara Kesatuan Republik Indonesia yang bersendikan Pancasila” dan pada marga ketiga yang tertulis “Kami Kesatria Indonesia yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta membela kejujuran, kebenaran dan keadilan” dari dua marga yang tertulis dalam Sapta Marga ini merupakan perintah kepada seluruh personel tanpa terkecuali untuk melaksanakan perintah Agama atau norma-norma agama sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianutnya dengan menjunjung sikap tenggang rasa atau saling menghormati dan memberikan kesempatan kepada personel untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan kepercayaan dan agama yang dianutnya.

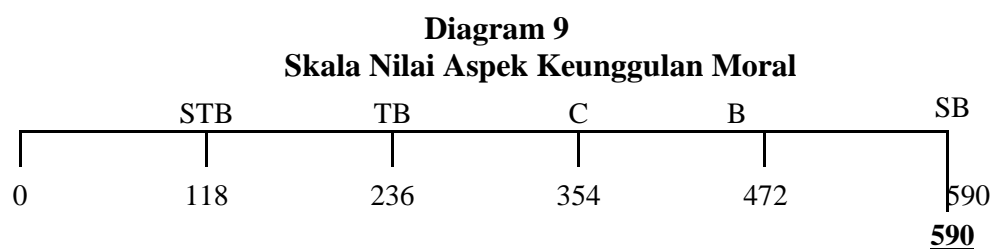
Perolehan skor pada indikator Mempunyai keunggulan moral adalah sebagai berikut:

Tabel 17
Skor Perolehan Aspek Keunggulan Moral

NO	PERNYATAAN	SB	B	CB	TB	STB
B	KEPATUHAN					
	(2) Mempunyai keunggulan moral					
1	Setiap personel harus memegang teguh Sumpah Prajurit	118	0	0	0	0
Total nilai perolehan		118	0	0	0	0
Skor perolehan : (118x5 x 1= 590)		590	0	0	0	0
		590				

Sumber: Data sekunder

Pada tabel di atas dapat diketahui perolehan pada indikator Mempunyai keunggulan moral terdapat sebanyak 118 responden menyatakan sangat baik dengan skor perolehan 590 atau pada persentase 100% dengan diagram sebagai berikut:



Pada diagram di atas dapat diketahui titik skor perolehan pada indikator Mempunyai keunggulan moral yaitu berada pada titik skala nilai kategori sangat baik atau berada pada titik skala skor maksimal.

Skor perolehan yang berada pada titik maksimal ini didukung dengan hasil telaah dokumen yaitu pada dokumen Sumpah Prajurit sebagaimana yang telah tertuang sebelumnya dapat dijelaskan bahwa isi dari sumpah prajurit ini merupakan pedoman kehidupan prajurit atau roh kehidupan keprajuritan sebagai

abdi Negara yang utuh dengan sistem komando sehingga semua personel akan mempunyai jiwa prajurit tersebut dalam setiap menjalani kehidupannya baik dalam kesatuan ataupun dalam masyarakat dengan mempunyai keunggulan moral.

Perolehan skor pada indikator Mempunyai sifat pantang menyerah adalah sebagai berikut:

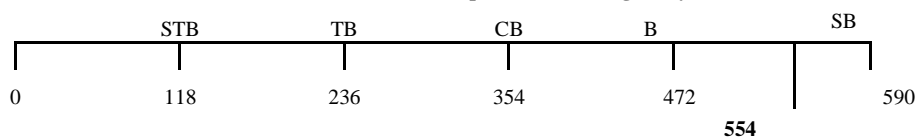
Tabel 18
Skor Perolehan Aspek Sifat Pantang Menyerah

NO	PERNYATAAN	SB	B	CB	TB	STB
B	KEPATUHAN					
(3) Mempunyai sifat pantang menyerah						
1	Setiap personel mempunyai sifat pantang menyerah, tegar dan bermental baja dan mempunyai prinsip hidup yang kokoh	90	20	8	0	0
Total nilai perolehan		90	20	8	0	0
Skor perolehan : (90x5 x 1= 450), (20x4x 1= 80), (8x3x 1= 24)		450	80	24	0	0
Skor Maksimal: (118x5x1=590)		<u>554</u>				

Sumber: Data sekunder

Pada tabel di atas dapat diketahui score perolehan pada indikator Mempunyai sifat pantang menyerah terdapat sebanyak 90 responden dengan skor perolehan 450 atau dengan nilai persentase 76% menyatakan sangat baik, 20 responden dengan skor perolehan 80 atau dengan nilai persentase 14% menyatakan baik, 8 responden dengan skor perolehan 24 atau dengan nilai persentase 4% menyatakan cukup baik, sehingga total skor perolehannya adalah 554 atau pada persentase 94% dengan diagram sebagai berikut:

Diagram 10
Skala Nilai Perolehan Aspek Sifat Pantang Menyerah



Pada diagram di atas dapat diketahui titik skor perolehan pada indikator Mempunyai sifat pantang menyerah yaitu berada pada titik skala nilai kategori sangat baik.

Skor perolehan pada indikator Pengorbanan dapat dilihat sebagai berikut:

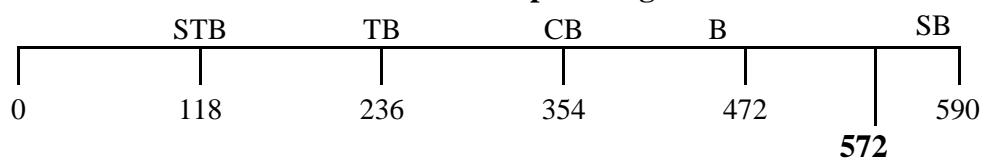
Tabel 19
Skor Perolehan Aspek Pengorbanan

NO	PERNYATAAN	SB	B	CB	TB	STB
B	KEPATUHAN					
(4) Pengorbanan						
1	Setiap prajurit memiliki komitmen untuk mampu mengamalkan isi Sapta Marga	100	18	0	0	0
Total nilai perolehan		100	18	0	0	0
Skor perolehan : (100x5 x 1= 500), (18x4x 1= 72)		500	72	0	0	0
Skor Maksimal: (118x5x1=590)		<u>572</u>				

Sumber:Data sekunder

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat 100 personel dengan skor 500 atau dengan nilai persentase 84% menyatakan sangat baik, 18 personel dengan skor perolehan 72 atau dengan nilai persentase 12% menyatakan baik, sehingga total skor perolehan pada indikator pengorbanan ini adalah 572 (lima ratus tujuh puluh dua) dengan nilai persentase 96% dengan diagram sebagai berikut:

Diagram 11
Skala Nilai Perolehan Aspek Pengorbanan



Pada diagram di atas dapat diketahui titik skor perolehan pada indikator pengorbanan yaitu berada pada titik skala nilai kategori sangat baik.

Keseluruhan skor perolehan pada setiap indikator di atas dapat direkapitulasi total skor perolehan pada sub variabel Kepatuhan sebagai berikut:

Tabel 20
Skor Perolehan Sub Variabel Kepatuhan

B. KEPATUHAN				
NO	INDIKATOR	SKOR PEROLEHAN	SKOR MAKSIMAL	PERSEN TASE
1	Beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa	590	590	25%
2	Mempunyai sifat pantang menyerah	590	590	25%
3	Mempunyai keunggulan moral.	554	590	23,4%
4	Pengorbanan	572	590	24,2%
Total Skor		2.306	2.360	<u>98%</u>

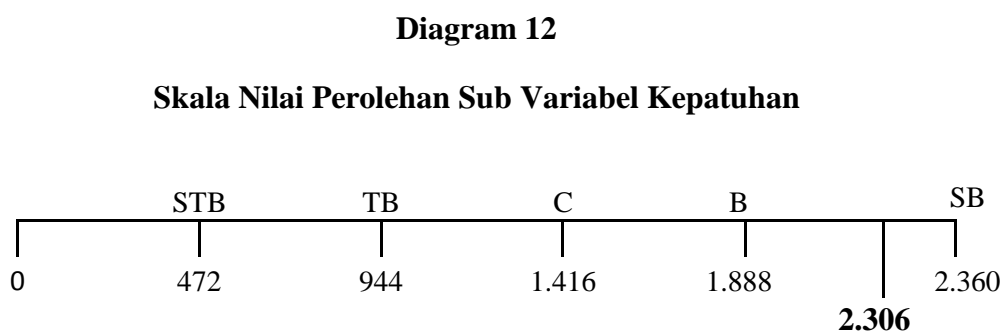
Sumber: Data sekunder

Pada tabel di atas dapat diketahui pada indikator beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa dan mempunyai sifat pantang menyerah memperoleh skor perolehan 590 dengan kategori sangat baik dari pernyataan yang diajukan, berada pada nilai persentase 100% atau dengan nilai perbandingan persentase 25% pencapaian dari 4 indikator pada sub variabel kesadaran.

Pada indikator Mempunyai keunggulan moral memperoleh skor perolehan 554 dengan kategori sangat baik, berada pada nilai persentase 94% atau dengan nilai perbandingan persentase 25% .

Pada indikator Pengorbanan memperoleh skor perolehan 572 berada pada nilai persentase 96,9% dengan kategori sangat baik atau dengan nilai perbandingan persentase 25% .

Total skor perolehan dari seluruh perolehan 4 indikator maka pada sub variabel Kepatuhan ini mendapatkan total skor perolehan sebanyak 2.306 (dua ribu tiga ratus enam) atau berada pada nilai persentase 98% yaitu berada dalam kategori nilai yang sangat baik, hal tersebut dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut:



Dari diagram di atas dapat dideskripsikan bahwa skala sangat tidak baik berada pada skala 0-472, skala tidak baik berada pada 473-944, skala cukup baik berada pada 945-1.416, skala baik berada pada 1.417-1.888, skala sangat baik berada pada 1.889-2.360, skala perolehan dari hasil analisis sub variabel Kesadaran berada pada **2.306** atau berada dalam skala kategori sangat baik.

3) Ketaatan

Hasil pengolahan data kuesioner dari seluruh responden maka dapat terbaca dalam tabel berikut ini:

Tabel 21
Skor Perolehan Sub Variabel Ketaatan

NO	PERNYATAAN	SB	B	CB	TB	STB
C	KETAATAN					
1	Konsisten	106	9	3	0	0
2	Komitmen	103	13	2	0	0
Nilai perolehan ; (209 x 5 = 1.045), (22 x 4 = 88)		209	22	0	0	0
Skor maksimal = $118 \times 5 \times 2 = 1.180$ Skor minimal = $118 \times 1 \times 2 = 236$		1.045	88	0	0	0
Nilai total perolehan		1.133				

Sumber: Data sekunder

Dari tabel di atas dapat diketahui pada indikator Konsisten setelah diolah dari data perolehan dari 3 butir pernyataan dalam kuesioner yang diberikan kepada sebanyak 118 responden yang antara lain adalah:

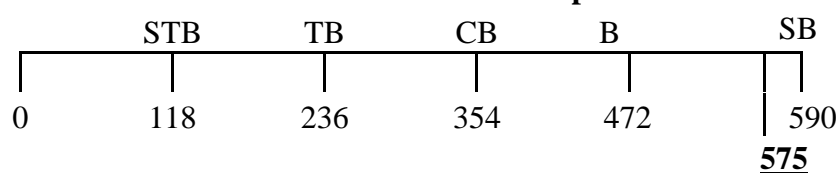
Tabel 22
Skor Perolehan Aspek Konsisten

NO	PERNYATAAN	SB	B	CB	TB	STB
C	KETAATAN					
(1) Konsisten						
1	Setiap personel wajib mematuhi aturan hukum yang berlaku dan segala bentuk aturan kedinasan.	100	15	3	0	0
2	Setiap personel mempunyai sifat pantang menyerah, tegar dan bermental baja dan mempunyai prinsip hidup yang kokoh	106	9	3	0	0
3	Setiap personel memiliki sifat rela berkorban untuk kepentingan Bangsa dan Negara.	112	3	3	0	0
Total nilai perolehan pernyataan		318	27	9	0	0
Nilai rerata perolehan (318/3=106),(27/3=9),(9/3=3)		106	9	3	0	0
Nilai perolehan (106x5=530), (9x4=36), (3x3=9) Skor maksimal =118 x 5 x 1 = 590 Skor minimal=118 x 1 x 1 = 118		530	36	9	0	0
Nilai total perolehan		575				

Sumber:Data sekunder

Dari ketiga pernyataan diperoleh Nilai rerata perolehan sebanyak 106 yaitu berada pada skor perolehan 530 menyatakan sangat baik atau berada pada persentase 90%, Nilai rerata perolehan 9 yaitu berada pada skor perolehan 36 menyatakan baik atau berada pada persentase 8%, Nilai rerata perolehan 3 yaitu berada pada skor perolehan 9 responden menyatakan cukup baik atau berada pada persentase 2%, sehingga pada indikator konsisten ini mendapatkan nilai perolehan 575 atau berada pada nilai persentase 97% dengan variabel sebagai berikut:

Diagram 13
Skala Nilai Perolehan Aspek Konsisten



Pada diagram di atas dapat diketahui titik skor perolehan pada indikator konsisten yaitu berada pada titik skala nilai kategori sangat baik

Sedangkan pada indikator Komitmen setelah data diolah dari data perolehan terhadap 3 butir pernyataan dalam kuesioner yang diberikan kepada sebanyak 118 responden sebagai berikut:

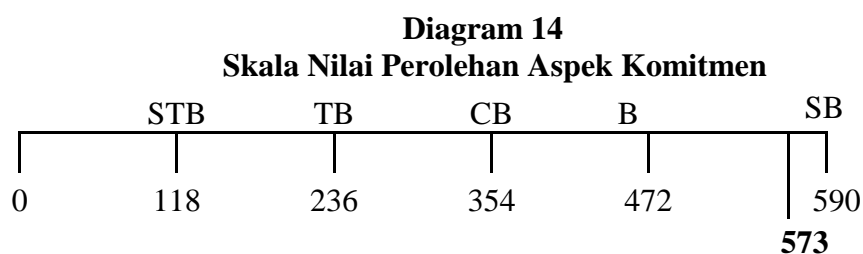
Tabel 23
Skor Perolehan Aspek Komitmen

NO	PERNYATAAN	SB	B	CB	TB	STB
C	KETAATAN					
	(2) Komitmen					
1	Setiap personel wajib mematuhi perintah atasan	101	15	2		
2	Setiap personel siap ditempatkan di seluruh wilayah NKRI	105	10	3		
3	Setiap personel siap menerima perintah penugasan di daerah konflik maupun di perbatasan	103	14	1		
Total nilai perolehan pernyataan		309	39	6	0	0
Nilai rerata perolehan (309/3=103),(39/3=13),(6/3=2)		103	13	2	0	0
Nilai perolehan (103x5=515), (13x4=52), (2x3=6) Skor maksimal =118 x 5 x 1 = 590 Skor minimal=118 x 1 x 1 = 118		515	52	6	0	0
Nilai total perolehan		573				

Sumber:Data sekunder

Pada ketiga pernyataan di atas diperoleh rerata nilai sebanyak 103 menyatakan sangat baik atau berada pada persentase 87%, rerata 13 responden menyatakan baik atau berada pada persentase 11%, rerata 2 responden menyatakan cukup baik atau berada pada persentase 2%, sehingga dari seluruh perolehan tiap pernyataan yang diajukan maka pada indikator komitmen dari sub

variabel Ketaatan ini mendapatkan total perolehan sebanyak **573** (lima ratus tujuh puluh tiga) atau berada pada nilai persentase 97% dengan diagram sebagai berikut:



Pada diagram di atas dapat diketahui titik skor perolehan pada indikator komitmen yaitu berada pada titik skala nilai kategori sangat baik

Skor perolehan pada sub variabel ketaatan setelah memperoleh skor perolehan pada setiap indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

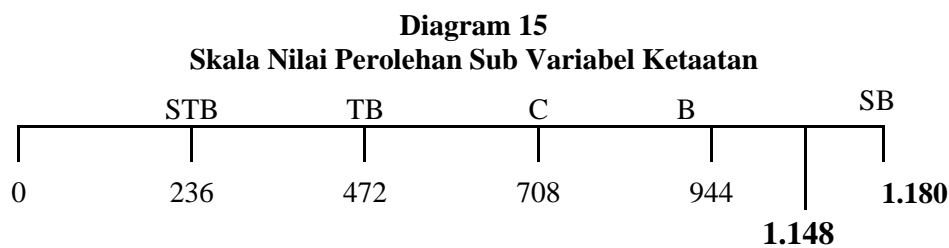
Tabel 24
Skor Perolehan Sub Variabel Ketaatan

NO	PERNYATAAN	SB	B	CB	TB	STB
C	KETAATAN					
1	Skor perolehan pada indikator Konsisten	530	36	9	0	0
2	Skor perolehan pada indikator komitmen	515	52	6	0	0
	Skor perolehan : (1.045x 5 = 2.220), (88x 4 = 80), (15X 3 = 24)	1.045	88	15	0	0
	Skor maksimal =118 x 5 x 2 = 1.180 Skor minimal=118 x 1 x 2 = 236	1.148				

Sumber:Data sekunder

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa pada sub variabel ketaatan memperoleh nilai perolehan sebanyak 1.148 (seribu seratus empat puluh delapan) dari nilai maksimal 1.180 (seribu seratus delapan puluh) sehingga

perolehan pada nilai persentase 97% atau berada pada kategori nilai sangat baik, hal tersebut dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut:



Dari diagram di atas dapat dideskripsikan bahwa pada skala sangat tidak baik berada pada skala 0-236, skala tidak baik berada pada 237-472, skala cukup baik berada pada 473-708, skala baik berada pada 709-944, skala sangat baik berada pada 945-1.180, skala perolehan dari hasil analisis sub variabel Ketaatan berada pada **1.148** atau berada dalam skala kategori sangat baik.

Hasil pengolahan data dari tabel 5, tabel 6 dan tabel 7 maka dapat diketahui perbandingan nilai perolehan pada setiap sub variabel yang kemudian diakumulasi menjadi nilai hasil analisis variabel sebagai berikut:

Tabel 25
Skor Perolehan Variabel Pembinaan Disiplin

NO	VARIABEL	SUB VARIABEL	SKOR PEROLEHAN	SKOR MAKSIMAL	PERSENTASE
1	Pembinaan Disiplin Personel	Kesadaran	2.866	2.950	44%
2		Kepatuhan	2.306	2.360	36%
3		Ketaatan	1.148	1.180	18%
Total skor			6.320	6.490	97%

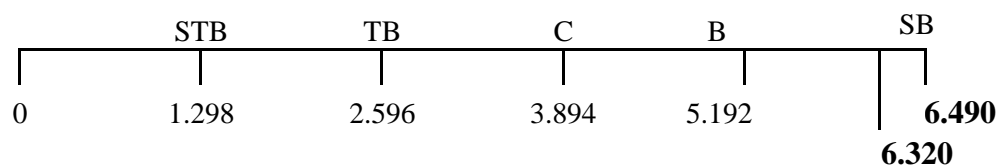
Sumber: Data sekunder

Dari tabel di atas dapat diketahui perolehan nilai variabel pembinaan Disiplin personel mendapatkan nilai perolehan 6.320 (enam ribu tiga ratus dua puluh) dengan nilai persentase 97% yang diperoleh dari perhitungan persentase

total skor perolehan dengan total skor maksimal pada semua sub variabel, perolehan nilai pada variabel tersebut dapat diperincikan melalui perolehan pada setiap sub variabel yaitu pada sub variabel kesadaran memperoleh skor perolehan 2.866 atau dengan nilai persentase 44%, pada sub variabel Kepatuhan memperoleh skor perolehan 2.306 atau dengan nilai persentase 36%, dan pada sub variabel Ketaatan memperoleh skor perolehan 1.148 atau dengan nilai persentase 18%, pengkategorian nilai perolehan tersebut ke dalam kategori sangat baik, baik, cukup, tidak baik, dan sangat tidak baik maka dapat digambarkan ke dalam diagram dengan menjumlahkan seluruh nilai perolehan pada setiap sub variabel maka diperoleh nilai perolehan variabel dan dengan cara menjumlahkan skor perolehan dari seluruh sub variabel dibagi jumlah total nilai maksimal seluruh sub variabel dikalikan 100 maka diperoleh nilai persentase variabel, yang kemudian untuk mendapatkan nilai titik skala kategori adalah dengan cara menghitung jumlah nilai dari total nilai maksimal pada seluruh sub variabel yang kemudian dibagi menjadi lima kategori sehingga diperoleh skala nilai pada setiap kategori, nilai perolehan dan kategori tersebut dapat dilihat pada diagram berikut ini.

Diagram 16

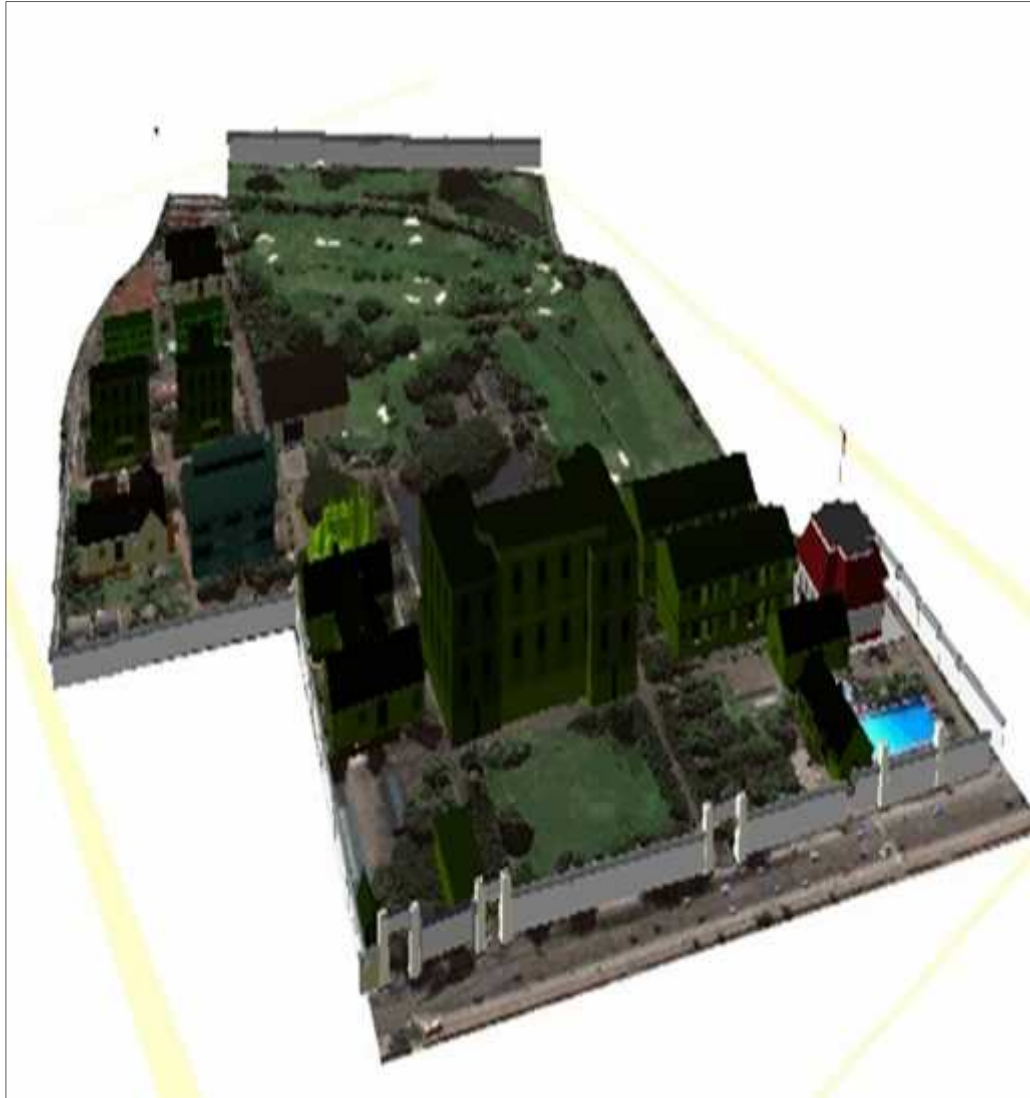
Skala nilai Perolehan Variabel Pembinaan Disiplin



Dari diagram di atas dapat diketahui skor perolehan pembinaan disiplin pada satuan Denma Kodam berada pada perolehan nilai 6.320 (enam ribu tiga

ratus dua puluh) dengan nilai persentase 97%, skor perolehan pada variabel penelitian ini masuk dalam kategori sangat baik.

**PETA SITUASI KOMPLEKS
TIGA DIMENSI KODAM VII/WIRABUANA**



BAB V

PEMBAHASAN

A. Responden Penelitian

Berdasarkan data hasil penelitian yang terdapat pada bab sebelumnya yaitu mengenai deskripsi responden yang terdiri atas 2 karakteristik yaitu karakteristik dari jenis kelamin dan karakteristik dari usia dengan perincian 108 personel responden pria atau dengan persentase 92 % dan untuk responden berjenis kelamin wanita sebanyak 10 orang atau dengan nilai persentase 8 %

B. Pembinaan Disiplin Personel

Pembinaan disiplin personel militer pada kantor Denma Kodam XIV/Hasanuddin berada pada kategori sangat baik dengan perolehan nilai 6.305 (enam ribu tiga ratus lima) dengan nilai persentase 97%, hal ini juga didukung dengan analisis dokumen risalah serah terima jabatan Dandenmadam XIV/Hasanuddin (2017:6) sebagai berikut

“Pelaksanaan tugas pokok satuan Denmadam XIV/Hasanuddin mengkoordinasikan, memimpin, mengawasi dan memberikan pengarahan terhadap penyelenggaraan fungsi pembinaan, fungsi organik Militer Makodam, administrasi umum, pelayanan jasa sesuai dengan kebutuhan serta batas wewenang dan tanggungjawabnya. Kemudian mengenai pembinaan disiplin personel militer, Makodam mengacu pada buku Disiplin prajurit TNI, Mabes TNI 2016 adapun realisasi dari pembinaan disiplin tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Penyiapan dan penyeleksian personel yang memenuhi syarat untuk mengikuti pendidikan, kursus dan penataran
- b. Pembinaan hukum, disiplin dan tata tertib
- c. Pembinaan mental
- d. Pembinaan Jasmani Militer
- e. Pembinaan kesehatan”

Dari dokumen tersebut di atas sangat jelas bahwa terlihat proses pembinaan disiplin personel terlaksana sesuai dengan tugas pokok Denmadam XIV/Hasanuddin dalam menjalankan fungsi pembinaan personel.

Adapun nilai perolehan variabel dapat dijelaskan secara terperinci melalui penjabaran nilai perolehan pada semua sub variabel yang kemudian lebih terperinci dapat dilihat pada nilai perolehan pada setiap indikator pada semua sub variabel sebagai berikut:

1) **Kesadaran**

Pada sub variabel kesadaran ini memperoleh nilai perolehan dalam kategori sangat baik yaitu mendapatkan total perolehan sebanyak **2.833** (dua ribu delapan ratus tiga puluh tiga) atau berada pada nilai persentase 96% dari total setiap indikator-indikator yang ada.

Nilai tersebut di atas didukung oleh data telaah dokumen risalah serah terima jabatan Dandenmadam XIV/Hasanuddin (2017:6)

“Pelaksanaan program pembinaan mental ini diarahakan untuk memantapkan moralitas, solidaritas, wawasan kebangsaan dan cinta tanah air melalui keteladanan, loyalitas dengan berdasarkan pada Sapta Marga, Sumpah Prajurit dan Delapan Wajib TNI.”

Begitu pula data tersebut di atas diperkuat dengan data hasil wawancara Jumat tanggal 23 Maret 2018, dengan Letkol Inf Wirawan Eko, P. SE. sebagai Komandan Datasemen Markas Kodam XIV/Hasanuddin yang menyatakan bahwa:

“ Personel berpedoman pada 3 ikrar untuk melaksanakan tugas keprajuritan sehingga menjadi prajurit yang disiplin dan professional, apabila terdapat prajurit tidak mampu mengetahui dan mengerti 3 ikrar tersebut maka akan sulit melaksanakan tugas keprajuritan secara maksimal.

Strategi :

- Membuat Skedul dan protap yang harus dilaksanakan personel sesuai bidang keterampilan yang dilatihkan.
- Melaksanakan pengecekan.
- Memberi dukungan, support kepada yang berlatih sehingga tumbuh semangat dalam mencapai prestasi.”

Lebih lanjut Komandan Datasemen Markas Kodam XIV/Hasanuddin yang menyatakan bahwa:

“Setiap personel militer di lingkungan Denma dalam menjalani kedinasan diwajibkan untuk menghafal Sapta Marga, Sumpah Prajurit Delapan Wajib Militer sebagai awal upaya untuk meningkatkan pemahaman personel militer mengenai disiplin dan tata tertib serta hukum sehingga dapat meningkatkan kesadaran dan taat hukum termasuk HAM bagi personel.

Adapun kegiatan dari program pembinaan hukum, disiplin dan tata tertib ini adalah:

- Penyuluhan hukum dari Kumdam (Staf Hukum Kodam)
- Penyuluhan dari Polisi Militer mengenai UU RI Nomor 22 tahun 2009 tentang lalu lintas dan angkutan jalan.”

2) Kepatuhan

Pada sub variabel Kepatuhan ini memperoleh nilai perolehan dalam kategori sangat baik yaitu mendapatkan total perolehan sebanyak **2.324** (dua ribu tiga ratus dua puluh empat) atau berada pada nilai persentase 98% dari total setiap indikator-indikator yang ada.

Adapun sasaran dari Pembinaan disiplin personel berkaitan dengan kepatuhan ini diarahkan kepada pencapaian disiplin personel menurut pernyataan Komandan Datasemen Markas Kodam XIV/Hasanuddin adalah sebagai berikut:

“ Guna memotivasi personel dari realisasi program pembinaan mental personel diselenggarakan dengan dibarengi pemberian *reward* yang antara lain seperti:

- Kegiatan keagamaan guna meningkatkan keimanan sesuai agama masing-masing sehingga personel tersebut tidak melakukan pelanggaran atau dapat meminimalisir tindakan indisipliner prajurit.
- Kegiatan pemberian kesempatan kepada personel yang telah lulus seleksi keagamaan untuk dapat melaksanakan haji bagi yang beragama Islam dan ziarah rohani keYerusalem bagi yang beragama Kristen.”
- Memberikan nasehat/Santi aji kepada anggota secara rutin.

- Melaksanakan pembinaan iman dan taqwa dengan program pengajian setiap malam jumat, anjangsana ke panti asuhan.
- Menerapkan *Reward and Punishment.*”

Aktualisasi dari hasil wawancara di atas maka dapat di perkuat dengan data dari telaah dokumen daftar prestasi personel Denmadam XIV/Hasanuddin sebagai berikut:

Tabel 26
Daftar Prestasi Personel Denma Kodam

NO	NAMA	PRESTASI	PENGHARGAAN
1	Mayor Syamsinar	- Juara 1 beregu Putri Lomba Tembak pada HUT WanitaTNI tahun 2016 di Makassar.	- Promosi jabatan - Rekomendasi mengikuti seleksi pendidikan
2	Serma Susanna Liem	- Juara 1 Team Match 1,2 dan Overall team champion lomba tembak AARM di Nyanmar - Juara 1 Team 25 M sport pistol Woman kejunas 2014. - Juara 1 thropy team match di Nyanmar - Juara 1 team jarak 25 M pistol PON 2016 Jawa Barat - Juara 2 individual jarak 25 M pistol woman di Bandung 2015 - Juara 2 Team Woman Indonesia di Thailand 2007	- Rekomendasi mengikuti seleksi Pendidikan setelah Eligibel.
2	Serma Dufri Masihor	- Pelatih tinju pertina Sulsel dan atletnya meraih juara 2 piala kapolri Cup 2017	- Rekomendasi mengikuti seleksi Pendidikan setelah Eligibel.
3	Pratu Reski	- Juara 2 Kejuaraan Yongmoodoo pada PON 2016 di Jawa Barat	- Rekomendasi mengikuti Pendidikan setelah Eligibel.
4	Praka Samsul Bahri	- Juara 1 lomba dayung “Losari International Dragon Boat Festival 2016 di Makassar	- Rekomendasi mengikuti Pendidikan setelah Eligibel.
5	Praka Firman Khan	- Juara 3 championship di Korea 2013	- Rekomendasi mengikuti Pendidikan setelah Eligibel.
6	Praka Mick Nugroho	- Juara 3 championship di Korea 2013	- Rekomendasi mengikuti Pendidikan setelah Eligibel.

Sumber : Lampiran surat Pangdam XIV/Hasanuddin tentang daftar nama personel Denma Kodam XIV/Hasanuddin yang berprestasi.

Hasil observasi pada lokus selama kurang lebih dua bulan di kantor Denmadam XIV/Hasanuddin dapat diperoleh data bahwa personel militer yang telah melakukan tindakan *undiscipliner* dikenakan sanksi yang diberikan kepada setiap personel militer yang telah melakukan pelanggaran berat maupun ringan sesuai tingkatan pelanggarannya, dari beberapa pelanggaran dan sanksi tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Bentuk pelanggaran
 - Pelanggaran THTI (tidak hadir tanpa ijin)
 - Disersi (meninggalkan satuan lebih dari 29 hari)
 - Terlambat masuk kantor
 - Meninggalkan kantor sebelum apel siang
- b. Adapun sanksi yang diberikan adalah sebagai berikut
 - Sanksi administrasi seperti penundaan kenaikan pangkat, tidak boleh mengikuti seleksi pendidikan, kursus dan penataran.
 - Skorsing atau pemberhentian dari jabatan (*non job*) yang berdampak pada pemberhentian penerimaan tunjangan kinerja (Remunerasi)
 - Penundaan kenaikan pangkat

3) Ketaatan

Pada sub variabel Ketaatan ini mendapatkan total perolehan sebanyak **1.148** (seribu seratus empat puluh delapan) atau berada pada nilai persentase 97% yaitu berada dalam kategori nilai yang sangat baik, dengan perincian pada 2 indikator yaitu perolehan nilai pada indikator konsisten adalah 575 (lima ratus tujuh puluh lima) atau dengan nilai persentase 97% yang berada

pada skala nilai sangat baik, sedangkan pada indikator komitmen memperoleh nilai perolehan 573 (Lima ratus tujuh puluh tiga) atau dengan nilai persentase 97% yang berada pada skala nilai sangat baik.

Nilai tersebut di atas didukung oleh pernyataan wakil komandan Denma Mayor Inf Basuki Rahmat,S.Ag. dalam wawancara hari Rabu, 22 Maret 2018, pukul

13.30 Wita sebagai berikut:

“ Setiap personel militer di lingkungan Denma dalam menjalani kedinasan diwajibkan untuk menghafal Sapta Marga, Sumpah Prajurit Delapan Wajib Militer sebagai awal upaya untuk meningkatkan pemahaman personel militer mengenai disiplin dan tata tertib serta hukum sehingga dapat meningkatkan kesadaran dan taat hukum termasuk HAM bagi personel.

A. Adapun kegiatan dari program pembinaan hukum, disiplin dan tata tertib ini adalah:

- Penyuluhan hukum dari Kumdam (Staf Hukum Kodam).
- Penyuluhan dari Polisi Militer mengenai UU RI Nomor 22 tahun 2009 tentang lalu lintas dan angkutan jalan.
- Penyuluhan tentang bahaya narkoba.

B. Pembinaan disiplin personel dilaksanakan dalam beberapa program guna meningkatkan profesionalitas personel dan kesiagaan personel :

- Serbuan teritorial di dunia maya.
- Optimalisasi minggu militer.
- Pembinaan satuan (Binsat).

C. Strategi:

- Melaksanakan Jamdan (Jam Komandan) dalam rangka meningkatkan jiwa juang tangguh sebagai prajurit.
- Aplikasikan *reward and punishment*.
- Tumbuhkan jiwa korsa dan kebanggaan satuan.
- Pedomani sapta marga, sumpah prajurit dan delapan wajib TNI.”

Sementara dari data yang diperoleh melalui observasi terhadap dua aspek pembinaan yang dapat mendukung score perolehan dari pengolahan data questioner yaitu dari aspek konsisten dan dari aspek komitmen yang merupakan bentuk dari aplikasi dari ketaatan terhadap perintah yang telah terprogramkan oleh komando atas adalah sebagai berikut:

a. Pembinaan Jasmani Militer

Program ini diselenggarakan melalui pemeliharaan moril dan peningkatan kemampuan jasmani yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok, adapun kegiatan dari program ini adalah sebagai berikut:

- Kegiatan aerobik dan *jogging*
- lari prestasi
- Sirkuit training
- Olah raga militer
- Olah raga umum

b. Pembinaan Kesehatan

Program ini diselenggarakan untuk mewujudkan personel dan keluarganya yang sehat dengan memberikan pelayanan kesehatan bagi personel dan keluarga, Adapun kegiatan program ini adalah sebagai berikut:

- Pelaksanaan Vaksin Hepatitis dari Kesdam (Kesehatan Kodam)
- Pelaksanaan donor darah dari PMI kerjasama dengan Kesdam
- Pelaksanaan operasi katarak dari Kesdam bagi keluarga personel
- Pelaksanaan sunat massal bagi keluarga dan masyarakat
- Penyediaan obat-obatan internal TNI
- Operasi bibir sumbing
- Pemeriksaan jantung koroner
- HIV/AIDS
- Demam berdarah
- Kanker Mulut Rahim & Payudara
- Pencegahan kecelakaan dalam Garjas

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada uraian bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pembinaan disiplin Personel pada kantor Detasemen Markas termasuk dalam kategori sangat baik dengan nilai persentase 97%, terlihat dari hasil pengolahan data pada tiap sub variabel sebagai berikut :

1. Kesadaran

Pada sub variabel ini termasuk dalam kategori sangat baik, hal tersebut dapat dilihat pada perolehan nilai dari indikator-indikator yang telah diajukan kepada responden yaitu mempunyai nilai presentase pilihan 96% atau dengan kata lain berada pada nilai kategori sangat baik.

2. Kepatuhan

Pada sub variabel ini termasuk dalam kategori sangat baik, dari perolehan nilai dari indikator-indikator yang telah diajukan kepada responden yaitu mempunyai nilai presentase pilihan 98% memberikan respon pernyataan yang sangat baik atau dengan kata lain berada pada kategori nilai sangat baik.

3. Ketaatan

Pada sub variabel ini termasuk dalam kategori sangat baik, hal tersebut dapat dilihat pada perolehan nilai dari indikator-indikator yang telah diajukan kepada responden yaitu mempunyai nilai presentase pilihan 97% memberikan respon pernyataan yang sangat baik atau dengan kata lain berada pada kategori nilai sangat baik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka penulis dapat memberikan saran mengenai analisis pembinaan personel militer pada kantor data semen markas kodam XIV/Hasanuddin antara lain:

1. Untuk sub variabel kesadaran

Pencapaian kesadaran personel mengenai kesadaran sangat bagus namun masih dapat lebih dimaksimalkan lagi dengan memberikan perhatian pada hal yang berkaitan dengan kesiapan menerima dan melaksanakan perintah melalui pendekatan personel (*personel approachment*) dan mengenal permasalahan yang sedang dihadapi oleh personel sehingga dapat dipahami posisi tingkat kebutuhan personel yang selanjutnya dapat dijadikan motor penggerak motivasi personel yang berkaitan.

2. Untuk sub variabel kepatuhan

Pencapaian kepatuhan personel mengenai kesadaran sangat bagus terutama yang berkaitan dengan kegiatan ibadah sesuai agama yang dianutnya, namun kegiatan ibadah ini masih perlu menyentuh keseluruhan personel sehingga dapat memaksimalkan kepribadian personel yang kuat, tegar, bermental baja dan mempunyai prinsip hidup yang kokoh.

3. Untuk sub variabel Ketaatan

Melihat pencapaian pada sub variabel Ketaatan ini, sebaiknya Denmadam XIV/Hasanuddin dapat memberikan sosialisasi mengenai Ketaatan guna membangun generasi penerus antar lembaga baik lembaga pemerintahan maupun

lembaga swasta seperti melalui lembaga pendidikan, sehingga lembaga pendidikan mempunyai masukan positif dan menjadi referensi acuan dalam pengembangan dan pembinaan disiplin di masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Alwi, Syafaruddin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aksara, Jakarta.
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Hornby, A S, 2005. *Oxford advanced Learner's Dictionary*. England : Oxford University Press.
- Irianto, Yusuf, 2001. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jatim : Insan Cendikia
- Lubis, M. Solly, 2007. *Kebijakan Publik*, Bandung : CV. Bandar Maju.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manajemen*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marwansyah. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Alfabeta,Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo,2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Rineka Cipta
- Pasolong, Harbani. 2013. *Metode Penelitian Administrasi Publik*, Bandung : Alfabeta
- Sarwono, 2009. *Pengantar Psikologi Umum*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono,2016. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta
- Suharso dan Retnoningsih, Ana. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*: CV. Widya Karya, Semarang.

- Suharto, Edi, 2014. *Analisis Kebijakan Publik*, Bandung : Alfabeta
- Sukarna,1990. *Kepemimpinan Dalam Administrasi*, cv. Mandar Maju.
- Sutrisno,Edy.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Prenada Media
- Syafiie ,Inu Kencana, 2010. *Ilmu Administrasi Publik*,Jakarta : PT Asdi Mahasatya.
- Tanti, Yuniar,Sip.2013. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Jakarta : Agung Media Mulia.
- Yahya, Yohannes, 2006. *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta : Graha Ilmu.

B. Sumber lain-lain

- Buku Petunjuk Induk Kepala Staf Angkatan Darat (Kasad) tentang Personel 2014.
- Buku Badan Pembinaan Hukum TNI tentang Disiplin Prajurit TNI 2016.
- Buku Peraturan Kepala Staf Angkatan Darat 2011.
- Berpendidikan.com
- Pedoman Penulisan Skripsi STIA LAN Makassar 2017.
- Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Suara Makutarama,17 Juli 2017, *Tingkatkan Profesionalitas Prajurit*, <http://suaramakutarama.wordpress.com/2017/07/17/.com> tingkatkan-profesionalitas-prajurit,diakses 10 November 2017.
- TNI Mil,15 Juli 2017, *Tingkatkan Profesionalisme Prajurit*, <http://tni.mil.id/view-107440>,diakses 10 November 2017.
- TNI AD Mil,Juli 2012, *Kebijakan Pembinaan Personel TNI AD*,<https://tni.kebijakan-pembinaan-personel-tniad2>, diakses 10 November 2017.
- Jurnal sdm blogspot, Agustus 2009, *Konsep Strategi Defenisi Perumusan*, <http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/08/konsep-strategi-definisi-perumusan.html>,diakses 23 Oktober 2017.

- Wikipedia, 30 Juni 2016, *Strategi*, <https://id.wikipedia.org/wiki/Strategi>, diakses 21 Desember 2017.
- Luk Staff Ugm, *UU 43 1999*, http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/pns.UU_43-1999.pdf, diakses 12 Juni 2017.
- Pusat Data, 2012, *Industri Pertahanan*, <http://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/lt/50890c7364a8/node/604/uu-no-16-tahun-2012-industri-pertanahan>, diakses 23 Juli 2017.
- Detik.com, 21 Januari 2016 *Untung Rugi Perpanjangan Kontrak Freeport*, <https://search/searchall?query=ini+untung+rugi+perpanjangan+kontrak+freeport>, diakses 23 Juli 2017.
- M.Detik.com, 17 Oktober 2016, *Tidak Hanya Curi Ikan Kapal Asing Hingga Narkoba*, <http://m.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3322760/tidak-hanya-curi-ikan-kapal-asing-hingga-narkoba>, diakses 6 September 2017.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). web, *integritas*, <http://kbbi.web.id/integritas>, diakses 13 Desember 2017.
- TNI AD MIL, 18 Juli 2016, *Amanat Panglima TNI Pada Upacara Pengibaran Bendera Merah Putih*, <http://tni.mil.id/view-99223-amanat-panglima-tni-pada-upacara-pengibaran-bendera-merah-putih-jakarta-18-juli-2016.html>, diakses 16 September 2017.
- Koran Sindo, 27 Desember 2016 *Proxi War* <https://www.google.com/search?client=firefoxbab&q=koran+sindo+27+desember+2016+tentang+proxi+war&nfpr>, diakses 18 September 2017.
- Wordpress.com, 13 Oktober 2010, *Konsep Disiplin Kerja* <http://mohammadsholeh.wordpress.com>, 20 September 2017.

L

A

M

P

I

R

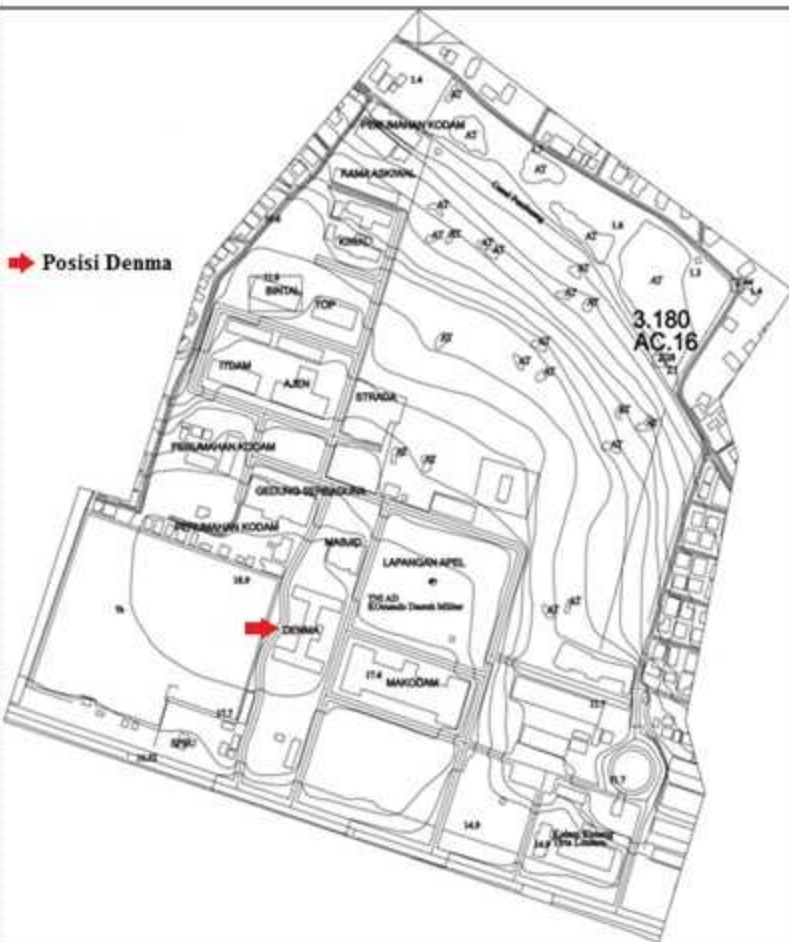
A

N

PETA SITUASI KOMPLEKS
TIGA DIMENSI KODAM VII/WIRABUANA



PETA SITUASI KOMPLEKS KODAM VII/WIRABUANA



KANTOR DETASEMEN MARKAS KODAM XIV/HASANUDDIN





Sumber: Data Primer, 23 Maret 2018

Wawancara dengan Komandan Denma Kodam XIV/Hasanuddin, Letkol Wirawan Eko. S.E.



Sumber: Data Primer, 26 Maret 2018

Wawancara dengan Wakil Komandan Mayor Basuki Rahmat. S.Ag



Sumber: Data Primer, 23 Maret 2018

Wawancara dengan Perwira seksi Administrasi Denma Kapten Juni Fitriyan, SH.



Sumber: Data Primer, 26 Maret 2018

Wawancara dengan Perwira Provost Kodam XIV/Hasanuddin Kapten Yusuf

KEGIATAN PEMBINAAN LATIHAN RENANG



MATRIKS WAWANCARA

NO	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER/WAKTU	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Sub Variabel Kesadaran	Mengetahui dan mengerti	Letkol Inf Wirawan Eko, P. SE. Jumat 23 Maret 2018 Pukul.15.30 Wita	Bagaimana strategi pembinaan mental prajurit sehingga mampu mengetahui dan mengerti perintah atasan?	<p>“ Personel berpedoman pada 3 ikrar untuk melaksanakan tugas keprajuritan sehingga menjadi prajurit yang disiplin dan professional, apabila terdapat prajurit tidak mampu mengetahui dan mengerti 3 ikrar tersebut maka akan sulit melaksanakan tugas keprajuritan secara maksimal.</p> <p>Strategi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Membuat Skedul dan protap yang harus dilaksanakan personel sesuai bidang keterampilan yang dilatihkan. - Melaksanakan pengecekan - Memberi dukungan, support kepada yang berlatih sehingga tumbuh semangat dalam mencapai prestasi.”
		Bertanggung jawab	Kapten Inf Juni Fitriyan,SH. 23 Maret 2018 Pukul 10.30 Wita	Bagaimanakah program pembinaan latihan yang diterapkan di Denma	<p>“ Pada aspek pembinaan latihan harus teratur, terprogram dengan baik dan pembinaan latihan harus terintegrasi, proporsional tugas pokok satuan dengan berpedoman pada prinsip latihan yaitu bertahap, bertingkat dan berlanjut, seperti latihan Bela diri militer yang bersifat wajib dalam hal ini adalah bela diri <i>Yongmoodo</i> yaitu bela diri gabungan 5 unsur bela diri yang antara lain Karate, Kungfu, Taekwondo, Jujitsu dan Muaythai. Bela diri ini merupakan salah satu syarat kenaikan pangkat personel bahwa setiap personel pada kepangkatan Perwira, Bintara dan Tamtama wajib menguasai bela diri <i>Yongmoodo</i> ini minimal hingga pada tingkat sabuk hitam. Pada keterampilan menembak merupakan rutinitas yang harus dijalani bagi seluruh personel untuk latihan dan menguasai keterampilan menembak. Pada kegiatan Aerobik atau kegiatan Pembinaan Jasmani Militer (Binjasmil) merupakan wajib, juga merupakan syarat guna kenaikan pangkat personel</p>

NO	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER/WAKTU	PERTANYAAN	JAWABAN
	Sub Variabel Kesadaran				<p>sebagaimana bela diri <i>Yongmoodo</i> pada kategori Binjasmil yaitu lari 3.200 M, maka setiap personel wajib mampu lari sesuai kategori masing-masing dengan waktu tempuh yang telah ditentukan sesuai kategori.”</p>
		Siap menerima dan melaksanakan perintah	<p>Kapten Inf Yusuf 26 Maret 2018 Pukul 11.00 Wita</p>	<p>Bagaimanakah kondisi setiap personel dalam kesiapannya untuk menerima dan melaksanakan perintah tanpa terkecuali?</p>	<p>“Setiap personel wajib siap untuk menerima dan melaksanakan perintah, namun kadang perintah tersebut tidak dapat dipenuhi akibat beberapa hal yang antara lain bahwa personel yang berkaitan sedang melaksanakan tugas dinas dalam, sedang melaksanakan tugas dinas luar, ataupun sedang dalam pendidikan. Sedangkan personel yang tidak siap untuk menerima dan melaksanakan perintah atasan bukan karena alasan tersebut di atas atau alasan yang telah disetujui oleh atasan maka dianggap melakukan tindakan indisipliner dan akan dikenakan sanksi sesuai dengan petunjuk hukum disiplin militer yang berlaku”</p>
		Mengenal dan memahami kelebihan dan kekurangan	<p>Mayor Inf Basuki Rahmat.S.Ag senin, 26 Maret 2018, pukul 13.30 Wita</p>	<p>Bagaimana bentuk program pembinaan mental prajurit yang senantiasa memahami kelebihan dan kekurangan sehingga siap dalam melaksanakan dan menerima perintah atasan?</p>	<p>“Prajurit profesional harus terus menerus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan militernya, serta penguasaan ilmu pengetahuan, informasi dan teknologi. keterampilan tersebut antara lain keterampilan menembak, bela diri, strategi militer, sistem pengolahan informasi media elektronik, inteligen, hukum dan lain-lain. mereka tidak boleh berhenti berlatih guna menjaga kesiagaan terhadap panggilan tugas dari Negara yang sewaktu-waktu dapat datang kapan saja”.</p>

NO	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER/WAKTU	PERTANYAAN	JAWABAN
	Sub Variabel Kesadaran	Mengerti resiko yang akan dihadapi	Mayor Inf Basuki Rahmat.S.Ag senin, 26 Maret 2018, pukul 13.30 Wita	Bagaimanakah bentuk pembinaan personel sehingga personel dapat berkomitmen sebagai prajurit yang profesional dengan berpegang teguh pada tugas keprajuritan?	“Setiap Prajurit wajib menghafalkan dan memahami 3 ikrar yaitu sapta marga, sumpah prajurit, dan delapan wajib TNI. Ketiga ikrar tersebut sebagai pedoman diri untuk melaksanakan tugas keprajuritan sehingga menjadi prajurit yang disiplin dan profesional, apabila terhadap prajurit tidak mampu menghafalkan dan tidak memahami ikrar tersebut bagaimana caranya prajurit dapat melaksanakan tugas keprajuritan dengan maksimal. oleh karena itu militer dikatakan sebagai alat Negara bila alat ini disalahgunakan maka akan berakibat fatal bagi Negara dan yang menjadi korban adalah rakyat.”
2	Sub Variabel Kepatuhan	<ul style="list-style-type: none"> - Prajurit yang beriman dan bertaqwa sebagai perwujudan prajurit yang berketuhanan - Mempunyai keunggulan moral - Mempunyai sifat pantang menyerah - pengorbanan 	Letkol Inf Wirawan Eko, P. SE. 23 Maret 2018 pukul 15.30 Wita	Bagaimanakah Denma Kodam menerapkan fungsi manajemen dalam rangka meningkatkan motivasi disiplin personel Denma Kodam, sehingga menjadi prajurit yang beriman dan bertaqwasebagai perwujudan prajurit yang berketuhanan.	<p>“ Guna memotivasi personel dari realisasi program pembinaan mental personel diselenggarakan dengan dibarengi pemberian <i>reward</i> yang antara lain seperti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kegiatan keagamaan guna meningkatkan keimanan sesuai agama masing-masing sehingga personel tersebut tidak melakukan pelanggaran atau dapat meminimalisir tindakan indisipliner prajurit. - Kegiatan pemberian kesempatan kepada personel yang telah lulus seleksi keagamaan untuk dapat melaksanakan haji bagi yang beragama Islam dan ziarah rohani keYerusalem bagi yang beragama Kristen.” - Memberikan nasehat/Santi aji kepada anggota secara rutin. - Melaksanakan pembinaan iman dan taqwa dengan program pengajian setiap malam jumat, anjansana ke panti asuhan. - Menerapkan <i>Reward and Punishment.</i>”

NO	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER/WAKTU	PERTANYAAN	JAWABAN
3	Sub variabel Ketaatan	Konsisten	Letkol Inf Wirawan Eko, P. SE. 23 Maret 2018 pukul 15.30 Wita	Bagaimanakah strategi komandan Denma dalam membina personel sehingga menjadi personel yang mempunyai sifat pantang menyerah,tegar dan bermental baja	<p>“ Setiap personel militer di lingkungan Denma dalam menjalani kedinasan diwajibkan untuk menghafal Sapta Marga, Sumpah Prajurit Delapan Wajib Militer sebagai awal upaya untuk meningkatkan pemahaman personel militer mengenai disiplin dan tata tertib serta hukum sehingga dapat meningkatkan kesadaran dan taat hukum termasuk HAM bagi personel.</p> <p>A. Adapun kegiatan dari program pembinaan hukum, disiplin dan tata tertib ini adalah:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penyuluhan hukum dari Kumdam (Staf Hukum Kodam). - Penyuluhan dari Polisi Militer mengenai UU RI Nomor 22 tahun 2009 tentang lalu lintas dan angkutan jalan.” - Penyuluhan tentang bahaya narkoba. <p>B. Pembinaan disiplin personel dilaksanakan dalam beberapa program guna meningkatkan profesionalitas personel dan kesiagaan personel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Serbuan teritorial di dunia maya. - Optimalisasi minggu militer. - Pembinaan satuan (Binsat). <p>Strategi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Melaksanakan Jamdan (Jam Komandan) dalam rangka meningkatkan jiwa juang tangguh sebagai prajurit. - Aplikasikan <i>reward and punishment</i>. - Tumbuhkan jiwa korsa dan kebanggaan satuan. - Pedomani sapta marga, sumpah prajurit dan delapan wajib TNI.”

NO	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER/WAKTU	PERTANYAAN	JAWABAN
	Sub variabel Ketaatan	Komitmen	Mayor Inf Basuki Rahmat.S.Ag senin, 26 Maret 2018, pukul 13.30 Wita	Bagaimanakah bentuk pembinaan personel sehingga personel dapat berkomitmen sebagai prajurit yang profesional dengan berpegang teguh pada tugas keprajuritan?	“Setiap Prajurit wajib menghafalkan dan memahami 3 ikrar yaitu sapta marga, sumpah prajurit, dan delapan wajib TNI. Ketiga ikrar tersebut sebagai pedoman diri untuk melaksanakan tugas keprajuritan sehingga menjadi prajurit yang disiplin dan profesional, apabila terhadap prajurit tidak mampu menghafalkan dan tidak memahami ikrar tersebut bagaimana caranya prajurit dapat melaksanakan tugas keprajuritan dengan maksimal. oleh karena itu militer dikatakan sebagai alat Negara bila alat ini disalahgunakan maka akan berakibat fatal bagi Negara dan yang menjadi korban adalah rakyat.”

IDENTITAS

Nama :
 Usia :
 Pendidikan Terakhir :
 Jabatan :

Mohon kesediaan Bapak//Ibu untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan pendapat dan pengalaman anda dengan cara member tanda () ada alternatif jawaban yang dianggap paling benar.

Berdasarkan kerangka pikir yang telah disusun tersebut maka yang menjadi pernyataan penelitian sesuai dengan subvariabel adalah sebagai berikut :

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
A	KESADARAAN					
1	Setiap personel TNI menghafal dan mengerti Sapta Marga					
2	Setiap personel TNI menghafal dan mengerti Sumpah Prajurit					
3	Setiap personel TNI menghafal dan mengerti Delapan Wajib TNI					
4	Setiap personel TNI melaksanakan tugas sesuai dengan Pembagian tugas (<i>job description</i>) masing-masing					
5	Setiap personel sanggup menerima dan melaksanakan perintah					
6	Setiap personel konsisten melaksanakan latihan Bela diri militer, keterampilan menembak, kegiatan Aerobik atau kegiatan Binjasmil					
7	Setiap personel meningkatkan kemampuan intelektualitas dengan cara belajar bertahap, bertingkat dan berlanjut (<i>long life learning</i>)					
8	Setiap personel mengerti resiko yang akan dihadapi dalam pelaksanaan tugas					
B	KETAATAN					
1	Setiap personel wajib mematuhi aturan hukum dan norma-norma yang berlaku dan segala bentuk aturan kedisiplinan					
2	Setiap personel mempunyai sifat pantang menyerah, tegar dan bermental baja dan mempunyai prinsip hidup yang kokoh					
3	Setiap personel memiliki sifat rela berkorban untuk kepentingan Bangsa dan Negara					
4	Setiap personel wajib mematuhi perintah atasan					
5	Setiap personel wajib beriman dan bertaqwa sebagai perwujudan prajurit yang berketuhanan					
6	Setiap personel siap menerima perintah penugasan di daerah konflik maupun diperbatasan					
C	KEPATUHAN					
1	Setiap personel beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang maha Esa sebagai landasan moral bagi setiap prajurit dalam pelaksanaan tugas					
2	Setiap personel menjunjung sikap tenggang rasa atau saling menghargai atas perbedaan keyakinan beragama					
3	Setiap personel berpartisipasi aktif pada setiap program keagamaan dari Disbintalad (Dinas Pembinaan Mental Angkatan Darat) oleh Kesatuan seperti merayakan hari hari besar agama					
4	Setiap personel harus memegang teguh ikrar prajurit					
5	Setiap prajurit memiliki komitmen untuk mampu mengamalkan isi Sapta Marga					
6	Setiap prajurit memiliki komitmen untuk mampu mengamalkan sumpah Prajurit					
7	Setiap prajurit memiliki komitmen untuk mampu mengamalkan Delapan Wajib TNI					
8	Setiap prajurit TNI yang ada di Kodam diberikan kebebasan untuk beribadah sesuai agama dan kepercayaan masing-masing					
9	Setiap prajurit dalam melaksanakan tugas pokoknya berpedoman pada bidang keahlian yang dimiliki dan sesuai dengan perintah					

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
A	KESADARAAN					
1	Setiap personel TNI menghafal dan mengerti Sapta Marga	118				
2	Setiap personel TNI menghafal dan mengerti Sumpah Prajurit	118				
3	Setiap personel TNI menghafal dan mengerti Delapan Wajib TNI	118				
4	Setiap personel TNI melaksanakan tugas sesuai dengan Pembagian tugas (<i>job description</i>) masing-masing	109	5	2	2	0
5	Setiap personel sanggup menerima dan melaksanakan perintah	100	18			
6	Setiap personel konsisten melaksanakan latihan Bela diri militer, keterampilan menembak, kegiatan Aerobik atau kegiatan Binjasmil	70	20	20	8	
7	Setiap personel meningkatkan kemampuan intelektualitas dengan cara belajar bertahap, bertingkat dan berlanjut (<i>long life learning</i>)	100	18			
8	Setiap personel mengerti resiko yang akan dihadapi dalam pelaksanaan tugas	118				
B	KEPATUHAN					
1	Setiap personel wajib mematuhi aturan hukum dan norma-norma yang berlaku dan segala bentuk aturan kedinasan	118				
2	Setiap personel mempunyai sifat pantang menyerah, tegar dan bermental baja dan mempunyai prinsip hidup yang kokoh	90	20	8		
3	Setiap personel memiliki sifat rela berkorban untuk kepentingan Bangsa dan Negara	118				
4	Setiap personel wajib mematuhi perintah atasan	118				
5	Setiap personel wajib beriman dan bertaqwa sebagai perwujudan prajurit yang berketuhanan	118				
6	Setiap personel siap menerima perintah penugasan di daerah konflik maupun diperbatasan	118				
C	KETAATAN					
1	Setiap personel beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang maha Esa sebagai landasan moral bagi setiap prajurit dalam pelaksanaan tugas	118				
2	Setiap personel menjunjung sikap tenggang rasa atau saling menghargai atas perbedaan keyakinan beragama	118				
3	Setiap personel berpartisipasi aktif pada setiap program keagamaan dari Disbintalad (Dinas Pembinaan Mental Angkatan Darat) oleh Kesatuan seperti merayakan hari hari besar agama	83	27	8		
4	Setiap personel harus memegang teguh ikrar prajurit	118				
5	Setiap prajurit memiliki komitmen untuk mampu mengamalkan isi Sapta Marga	100	18			

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
6	Setiap prajurit memiliki komitmen untuk mampu mengamalkan sumpah Prajurit	101	17			
7	Setiap prajurit memiliki komitmen untuk mampu mengamalkan Delapan Wajib TNI	98	20			
8	Setiap prajurit TNI yang ada di Kodam diberikan kebebasan untuk beribadah sesuai agama dan kepercayaan masing-masing	118				
9	Setiap prajurit dalam melaksanakan tugas pokoknya berpedoman pada bidang keahlian yang dimiliki dan sesuai dengan perintah	85	25	8		

PEDOMAN WAWANCARA

A. Identitas Informan

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Waktu wawancara :
4. Lama wawancara :

B. Tanggapan Informan

1. Apakah Denma Kodam menerapkan pemberian penghargaan (*Reward*) kepada setiap personel yang berprestasi ?
2. Apakah Denma Kodam menerapkan pemberian sanksi (*Punishment*) kepada setiap personel yang melanggar ?
3. Apakah Denma Kodam telah menyiapkan program dalam pembinaan kedisiplinan personel ?
4. Bolehkah kami mendapatkan atau memperoleh dokumen mengenai program pembinaan kedisiplinan personel tersebut?
5. Bagaimanakah proses pembinaan dan pengawasan disiplin personel ?
6. Siapakah yang bertanggung jawab dalam pembinaan mental personel ?
7. Bagaimanakah pelaksanaan program pembinaan mental personel ?
8. Mengapa setiap personel dibatasi ruang geraknya ?
9. Bagaimanakah gambaran personel sekaitan dengan kepatuhan terhadap seluruh aturan yang ada ataupun perintah dari komandan ?
10. Bagaimana prosedur pembinaan disiplin di Denma Kodam ?
11. Apakah pembinaan disiplin di Denma Kodam sudah berjalan dengan maksimal?
12. Kendala-kendala apa saja yang dialami kesatuan sekaitan dengan proses pembinaan kedisiplinan personel ?

13. Bagaimanakah jenjang pembinaan disiplin yang diterapkan oleh satuan kepada seluruh personel ?
14. Bagaimana kemajuan pembinaan disiplin di Denma Kodam ?
15. Siapa sajakah yang terlibat dalam pembinaan disiplin ?
16. Bagaimanakah prosedur atau peraturan mengenai keikutsertaan personel dalam setiap program pembinaan disiplin ?
17. Bagaimana perkembangan pembinaan disiplin di Denma Kodam ?
18. Sejauh mana kesiapan personel dalam mengikuti pembinaan personel ?
19. Siapa yang bertanggung jawab terhadap pembinaan dan pengawasan disiplin personel ?
20. Sejauh mana pemahaman personel tentang disiplin ?
21. Hal-hal apa saja yang menjadi penggerak para personel di dalam mengikuti dan mematuhi pembinaan disiplin satuan ?
22. Apa yang menyebabkan sehingga ada personel yang melakukan tindakan Indisipliner ?
23. Apakah pemindahan personel sesuai dengan kebutuhan organisasi ?
24. Program apa sajakah yang dilaksanakan oleh satuan sekaitan dengan kegiatan peribadatan dan hari-hari besar agama ?
25. Didalam mengukur tingkat keberhasilan program pembinaan disiplin, Hal apa sajakah yang menjadi program monitoring dan evaluasi?

PEDOMAN OBSERVASI

A. Tempat Observasi

1. Nama Tempat : _____

2. Alamat : _____

3. Waktu Observasi : _____

B. Hal-hal yang Diobservasi

1. Kondisi Tempat/Ruang dalam proses penerbitan izin.

2. Ketersediaan sarana/fasilitas pendukung proses penerbitan izin

3. Kesimpulan observasi

RIWAYAT HIDUP PENULIS

A. Biodata

Nama Lengkap : Yusup

Tempat & Tanggal Lahir : Palu, 09-05-1980

Alamat Lengkap : BTN Asabri B6.NO.17 Moncongloe Kab.Maros

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Status : Menikah

Kewarganegaraan : Indonesia

Suku Bangsa : Kulawi

Pekerjaan : TNI-AD

Telepon : 081343967894

B. Pendidikan

Sekolah Dasar : SDBK Kulawi (Tahun 1992)

Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri Kulawi (Tahun 1995)

Sekolah Menengah Atas : SMU BK Kulawi (Tahun 1998)