

TESIS

KEPEMIMPINAN VISIONER KOMANDAN BATALYON DALAM PENINGKATAN PROFESIONALISME PRAJURIT GUNA MEWUJUDKAN KETAHANAN BIDANG HANKAM

Oleh :

Ade David

NIM. 166150302111005

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal November 2018
dan dinyatakan memenuhi syarat.

Komisi Pembimbing

Prof. Dr. Ir. Zaenal Fanani, MS
Pembimbing 1

Dr. Setyo Widagdo, SH, M. Hum
Pembimbing 2

Malang, November 2018

PASCASARJANA
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
Direktur,

Prof. Dr. Abdul Hakim, M.Si
NIP. 196102021985031006

IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS

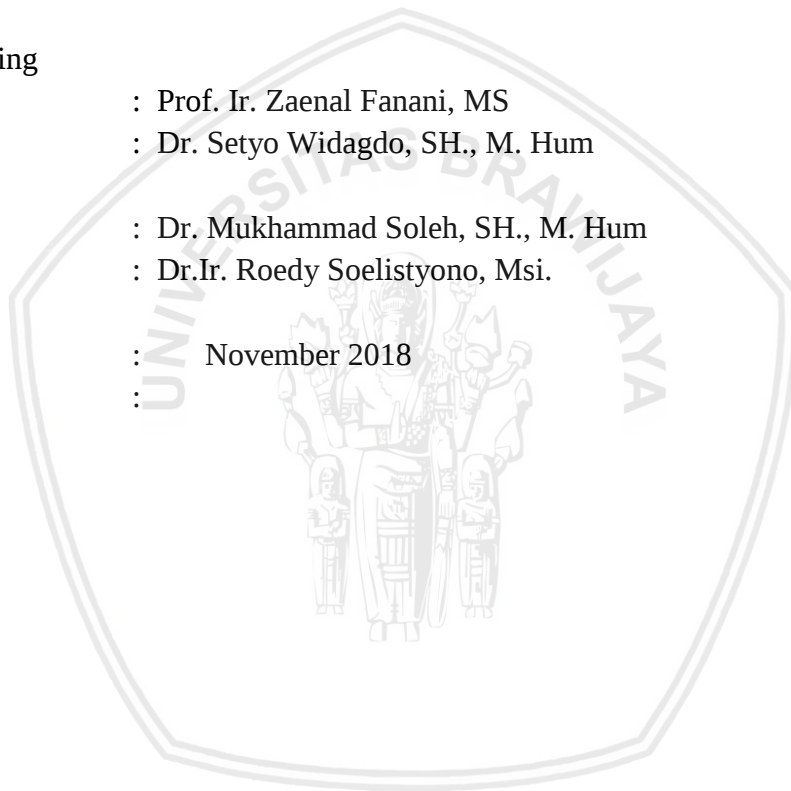
Judul Tesis : KEPEMIMPINAN VISIONER KOMANDAN BATALYON
DALAM PENINGKATAN PROFESIONALISME PRAJURIT
GUNA MEWUJUDKAN KETAHANAN BIDANG HANKAM

Nama : ADE DAVID
NIM : 166150302111005
Program Study : Wawasan Pertahanan Nasional

Komisi Pembimbing
Pembimbing I : Prof. Ir. Zaenal Fanani, MS
Pembimbing II : Dr. Setyo Widagdo, SH., M. Hum

Tim Penguji : Dr. Mukhammad Soleh, SH., M. Hum
: Dr. Ir. Roedy Soelistyono, Msi.

Tanggal Ujian : November 2018
SK Penguji :



PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiarisi, saya bersedia tesis ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (MAGISTER) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, November 2018
Yang menyatakan,

Ade David
NIM 166150302111005

MOTTO

**“Bersukacita dalam pengharapan, sabar dalam kesesakan
dan bertekun dalam Doá...”**



HALAMAN PERSEMBAHAN

Untuk Istri dan Anakku tercinta

Irene Diana Eka Anggraini

Dominique Evangeline Bella Daviana



RIWAYAT HIDUP

DATA DIRI

1	Nama Lengkap	: Ade David
2	Tempat/ Tanggal Lahir	: Jakarta/ 01 Agustus 1976
3	Jenis Kelamin	: Laki-laki
4	Agama	: Protestan
5	Instansi asal	: Brigif MR 6/2 Kostrad
6	Alamat instansi	: Jl. Palur Ds. Palur Sukoharjo
7	No. Telp / Fax instansi	: 0341-791529
8	Alamat Rumah	: Mess Bigif 6, Jl. Katamso 1 Kec. Jebres Solo
9	No. Telp / HP rumah	: 081313855597
10	Email	: davidraider9776@gmail.com

PENDIDIKAN

NO	TINGKAT	PENDIDIKAN	JURUSAN	TAHUN	TEMPAT
1	SD	SDN. GEDONG 03		1988	JAKARTA
2	SMP	SMPN 223		1991	JAKARTA
3	SMA	SMAN 39	A1/FISIKA	1994	JAKARTA
4	S-1	UNJANI	FISIP	2012	CIMAHI
5	S-2				

PENGALAMAN PEKERJAAN

NO	RINCIAN	TAHUN
1	DANBRIGIF MR 6/2 KOSTRAD	2018-SEKARANG
2	KASBRIGIF PR 18/2 KOSTRAD	2016-2018
3	DANDIM 0318/NATUNA	2014-2016
4	DANYONIF 323/R/1 KOSTRAD	2013-2014

PENGALAMAN SEMINAR/LOKAKARYA/PELATIHAN

NO	RINCIAN	TAHUN
1		
2		
3		

KETERANGAN KELUARGA

1. Orang tua

N O	NAMA	TEMPAT LAHIR	TANGGAL LAHIR	PEKERJAAN
1	Alisten Siregar (Alm)	Tapanuli	13 Juni 1941	-
2	Iрмаuli Tambunan	Tapanuli	09 September 1949	Ibu Rumah Tangga

2. Istri/Suami

N O	NAMA	TEMPAT LAHIR	TANGGAL LAHIR	PEKERJAAN
1	Irene Diana Eka Anggraini	Manokwari	21 januari 1978	Ibu Rumah Tangga

3. Anak

N O	NAMA	TEMPAT LAHIR	TANGGAL LAHIR	PEKERJAAN
1	Dominique Evangeline Bella Daviana	Semarang	19 Mei 2013	Pelajar

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan Syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas Berkat dan Karunia-Nya sehingga tesis dengan judul: **“KEPEMIMPINAN VISIONER KOMANDAN BATALYON DALAM PENINGKATAN PROFESIONALISME PRAJURIT GUNA MEWUJUDKAN KETAHANAN BIDANG HANKAM”** dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.

Penelitian dan penulisan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Magister, pada Program Magister Wawasan Pertahanan Nasional Pascasarjana Universitas Brawijaya dan merupakan kesempatan berharga sekali untuk menerapkan beberapa teori yang diperoleh selama menempuh pendidikan dalam situasi dunia nyata. Tanpa kesempatan, bimbingan, masukan, serta dukungan semangat dari berbagai pihak, tentunya tesis ini tidak akan terwujud sebagaimana bentuknya saat ini.

Sehubungan dengan selesainya penulisan tesis ini, penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan, baik moril maupun materiil, yaitu:

- (1) Prof. Dr. Ir. Nuhfil Hanan AR., MS. selaku Rektor Universitas Brawijaya.
- (1) Prof. Dr. Abdul Hakim, M.Si., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Brawijaya.
- (2) Dr. Setyo Widagdo, SH., M.Hum., selaku Ketua Program Magister Wawasan Pertahanan Nasional Program Pascasarjana Universitas Brawijaya.
- (3) Prof. Dr. Ir. Zaenal Fanani, MS., selaku Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam perbaikan penulisan tesis ini.
- (4) Dr. Setyo Widagdo, SH., M.Hum., selaku Pembimbing II dengan penuh kesabaran dan keikhlasan meluangkan banyak waktu dan perhatian dalam memberikan pengarahan dan masukan untuk perbaikan tesis ini.
- (5) Para Dosen Program Magister Wawasan Pertahanan Nasional Program Pascasarjana Universitas Brawijaya.
- (6) Para tim penguji tesis, yaitu: Dr. Mukhammad Soleh, SH., M.Hum dan Dr.Ir. Roedy Soelistyono, Msi.
- (7) Para pegawai dan staf administrasi pada Program Magister Wawasan Pertahanan Nasional Program Pascasarjana Universitas Brawijaya.

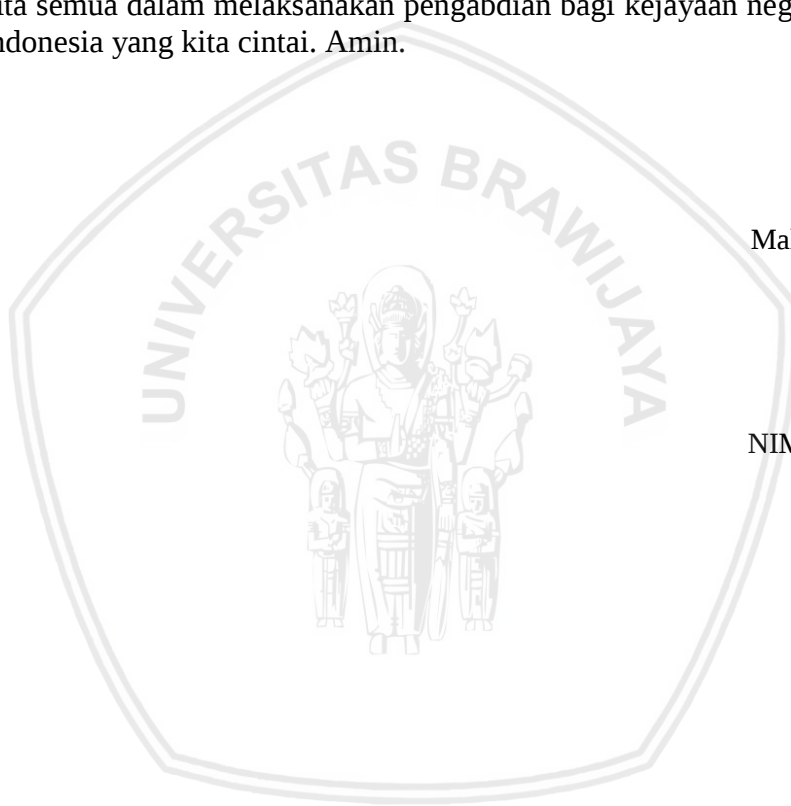
(8) Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Wawasan Pertahanan Nasional Program Pascasarjana Universitas Brawijaya.

Kepada pihak-pihak lainnya yang tidak mungkin disebutkan satu persatu, juga penulis sampaikan penghargaan dan rasa terimakasih yang tidak terhingga, karena dengan bantuan bapak dan ibu semuanya maka tesis ini dapat diselesaikan penulisannya dengan baik.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua dalam melaksanakan pengabdian bagi kejayaan negara dan bangsa Indonesia yang kita cintai. Amin.

Malang, November 2018
Penulis,

ADE DAVID
NIM. 166150302111005



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah memberikan segala Berkat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini, dengan judul **“KEPEMIMPINAN VISIONER KOMANDAN BATALYON DALAM PENINGKATAN PROFESIONALISME PRAJURIT GUNA MEWUJUDKAN KETAHANAN BIDANG HANKAM”**. Penyusunan Tesis ini dimaksudkan guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan jenjang S-2 Program Studi Wawasan Pertahanan Nasional, Universitas Brawijaya. Penulis sampaikan bahwa Tesis ini dapat terselesaikan dengan baik tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu, ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Zaenal Fanani, M.Si. dan Dr. Setyo Widagdo, SH., M.Hum., selaku dosen pembimbing utama dan kedua yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan masukan guna kelancaran penulisan proposal tesis ini.
2. Rekan-rekan Program Studi Magister Wawasan Pertahanan Nasional yang menjadi partner perjuangan dan setia dalam memberikan dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan tulisan ini dengan baik dan lancar.
3. Serta berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan masukan dalam kelancaran proposal ini.

Penulis menyadari bila dalam penyusunan tulisan ini masih banyak kekurangan, Semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait dalam menerapkan ilmu kepemimpinan.

Malang, November 2018

Penulis

RINGKASAN

ADE DAVID, NIM 166150302111005, Program Magister Wawasan Pertahanan Nasional Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang, 20 Juni 2018, KEPEMIMPINAN VISIONER KOMANDAN BATALYON DALAM PENINGKATAN PROFESIONALISME PRAJURIT GUNA MEWUJUDKAN KETAHANAN BIDANG HANKAM, Pembimbing I: Prof. Ir. Zaenal Fanani, MS., Pembimbing II: Dr. Setyo Widagdo, SH., M. Hum.

Tesis ini disusun berdasarkan perpaduan antara tinjauan, kajian, analisis dan pemaparan yang akurat terhadap tiga persoalan pokok penelitian, yaitu : (1) Bagaimana Kepemimpinan visioner Komandan Batalyon dalam meningkatkan profesionalisme prajurit; (2) Bagaimana model kepemimpinan visioner yang efektif yang perlu diterapkan; dan (3) Bagaimana implikasinya terhadap ketahanan bidang pertahanan dan keamanan (Hankam). Tiga persoalan tersebut dianalisis dengan menggunakan metode analisis kualitatif deskriptif, melalui metode wawancara, observasi langsung dan studi pustaka.

Penelitian ini menghasilkan tiga kesimpulan pokok berikut, *Pertama*, bagaimana membangun kepercayaan antara pimpinan dan anak buah sehingga tujuan dapat dilaksanakan. Komandan Batalyon 501 memiliki visi yang baik untuk meningkatkan profesionalisme prajurit. Visi Danyon yaitu “Meningkatkan kemampuan prajurit menuju profesionalisme adalah melalui fisik prima, latihan, pembenahan manajemen dan kepemimpinan yang humanis maka akan tercipta prajurit Yonif 501 yang profesional di tahun 2018”. *Kedua*, Kepemimpinan yang efektif berarti pemimpin menunjukkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan sehingga orang-orang (pengikutnya) mau melaksanakan pekerjaan yang mempunyai dampak baik pada sasaran dan tujuan organisasi. Model kepemimpinan visioner yang efektif adalah di mana pemimpin selalu tetap konsisten dengan visi yang dimilikinya, dan tetap menjaga motivasi anggota sehingga terjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, dengan demikian tujuan dari organisasi dapat tercapai. *Ketiga*, kepemimpinan visioner seorang danyon dapat berimplikasi pada ketahanan bidang pertahanan dan keamanan.

Wujud ketahanan nasional pada aspek pertahanan dan keamanan yakni sebuah perlindungan dalam hal mempertahankan negaranya serta memberikan

keamanan untuk bangsanya. Mempertahankan suatu negara dengan harapan agar negara tersebut nantinya bisa berkembang dengan cepat sekaligus dapat memberikan keuntungan bagi bangsanya.

Sedangkan keamanan adalah melindungi dan memberikan rasa aman dari segala bentuk ancaman apapun yang datang, baik dari dalam ataupun luar negeri, yang nantinya dapat menimbulkan suatu kerugian.

Kata kunci : Kepemimpinan, Profesionalisme Prajurit, Ketahanan bidang Hankam.



SUMMARY

ADE DAVID, NIM 166150302111005, Master Program of National Defense Insight Postgraduate Brawijaya University of Malang, 20 June 2018, VISIONARY LEADERSHIP OF BATTALION COMMANDER IN IMPROVING THE PROFESSIONALISM OF SOLDIERS TO MAKE SECURITY OF SECURITY DEFENSE, Advisor 1st: Prof. Ir. Zaenal Fanani, MS., Advisor 2nd: Dr. Setyo Widagdo, SH., M. Hum.

The thesis has been formulated based on the combination of review, study, analysis and exposure accurate to three issues basic research, viz: (1) How visionary leadership battalion commanders in improving professional soldier; (2) Where do model of leadership visionary effective should be introduced; and (3) How implications of security the field of defense and security. Three this problem analyzed by using the method qualitative analysis descriptive, through a method of interview, direct observation and the literature study. This study yields three main conclusions: *First*, how to build trust between the leader and the subordinate so that the goal can be done. 501 Battalion Commander has a good vision to improve the professionalism of warriors. Battalion Commander 's vision is "Improving the ability of soldiers to professionalism is through the prime physical, training, revamping of management and humanist leadership will create a professional warrior Yonif 501 in 2018". *Second*, effective Leadership means leaders demonstrate their ability to perform leadership tasks so that people (followers) are willing to perform work that has a good impact on the goals and objectives of the organization. The evolutionary visionary leadership model is where the leader always remains consistent with his or her vision, and maintains the motivation of the members so that a good relationship exists between superiors and subordinates, so that the goals of the organization can be achieved. *Third*, the visionary leadership of a danon can have implications for defense and security endurance. A form of national resilience in the defense and security aspects of a protection in terms of maintaining its country and providing security for its nation.

Defend a country with the hope that the country will be able to develop quickly and at the same time can provide benefits for the nation. While security is to protect and provide a sense of security from all forms of any threat coming, either from within or outside the country, which later can cause a loss.

Keywords: Leadership, Professionalism Warrior, Defense field of Defense.



DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
IDENTITAS TIM PENGUJI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP PENULIS	vii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	ix
RINGKASAN	xi
SUMMARY	xiii
KATA PENGANTAR	xv
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
DAFTAR SINGKATAN DAN ISTILAH.....	xxi
BAB	
I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	7
1.4.2. Manfaat Praktis	8
1.5. Penelitian Terdahulu	9
II KAJIAN PUSTAKA	16
2.1. Kajian Pustaka.....	16
2.1.1. Landasan Teori.....	16
2.2. Alur Pikir.....	45
III METODE PENELITIAN.....	47
3.1. Jenis Penelitian.....	47
3.2. Fokus Penelitian	48
3.3. Sumber Data.....	48
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.5. Uji Keabsahan Data.....	49
3.6. Lokasi dan Situs Penelitian	50
3.7. Pengelolaan dan Analisis Data.....	50
3.8. Jadwal Penelitian.....	52

IV	GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	53
4.1.	Latar Belakang Sejarah Pembentukan Yonif Para Raider 501/BY.....	53
4.2.	Kondisi Fisik Satuan	55
4.3.	Struktur Organisasi dan Personel	56
4.4.	Pembinaan Satuan	58
4.4.1.	Pembinaan Organisasi	58
4.4.2.	Pembinaan Personel	62
4.4.3.	Pembinaan Materiil	65
4.4.4.	Pembinaan Pangkalan	68
4.4.5.	Pembinaan Piranti Lunak	70
4.4.6.	Pembinaan Latihan.....	72
4.5.	Pengabdian dan Prestasi Satuan	75
4.5.1.	Penugasan yang telah dilaksanakan	75
4.5.2.	Prestasi Satuan	80
V	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	81
5.1.	Hasil Wawancara dan Pengamatan	81
5.1.1.	Wawancara	81
5.2.	Pembahasan.....	87
5.2.1.	Kepemimpinan Visioner Komandan Batalyon	92
5.2.1.1.	Penentu arah (<i>direction sette</i>)	92
5.2.1.2.	Agen Perubahan. (<i>Agent of Change</i>)	96
5.2.1.3.	Juru Bicara (<i>spokesperson</i>)	98
5.2.1.4.	Pelatih (<i>coach</i>)	99
5.2.1.5.	Menjaga anggota untuk tetap pada visi.....	102
5.2.2.	Model Kepemimpinan Visioner Yang Efektif Yang Perlu Diterapkan	107
5.2.3.	Implikasi Kepemimpinan Visioner Danyon 501 Terhadap Ketahanan Bidang Pertahanan dan Keamanan	112
5.2.3.1.	Profesionalitas Prajurit Membentuk TNI yang Kuat	114
5.2.3.2.	Profesionalisme Prajurit Memperkuat Ketahanan Bidang Hankam	117
VII	KESIMPULAN DAN SARAN.....	119
7.1.	Kesimpulan	119
7.2.	Saran.....	120
	DAFTAR PUSTAKA	122

DAFTAR TABEL

No.	Daftar Tabel	Hal
2.1	Daftar Penelitian Terdahulu	14
3.1	Jadwal Penelitian	52
4.2	Rekapitulasi Senjata	61
4.3	Rekapitulasi Senjata	61
4.4	Rekapitulasi Alat Komunikasi	62
4.5	Perincian Kekuatan Personel	64
4.6	Kondisi Perumahan	69



DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Hal
2.2	Alur Pikir	45
4.1	Struktur Organisasi	56



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Laporan	Hal
1.	Lampiran Dokumentasi	124
2.	Tabel Revisi SHP	129
3.	Artikel Ilmiah	136
4.	LoA Jurnal	137
5.	Sertifikat Deteksi Plagiasi	138



DOKUMENTASI



TAMPAK DEPAN KESATRIAN YONIF PR 501/BY



MAIN HALL YONIF PR 501/BY



WAWANCARA DENGAN DANKI & STAF



WAWANCARA DENGAN SALAH SATU ANGGOTA



WAWANCARA DENGAN ANGGOTA



DANYON MEMIMPIN APEL



DANYON MEMIMPIN APEL KESIAPSIAGAAN



DANYONIF PR 501 MEMBERIKAN PENGARAHAN



DANYONIF PR 501 MEMIMPIN LATIHAN POSKO

DANYON MEMIMPIN LATIHAN TERJUN PAYUNG





DANYON MEMIMPIN LATIHAN MENEMBAK



DANYON MEMIMPIN LATIHAN RENANG MILITER



DANYON MEMIMPIN LATIHAN AEROBIK



DANYON MEMIMPIN LATIHAN FISIK

DAFTAR SINGKATAN DAN ISTILAH

AD	Angkatan Darat
TNI	Tentara Nasional Indonesia
LEMHANAS	Lembaga ketahanan Nasional
BY	Bajra Yudha
YONIF	Batalyon Infanteri
BRIGIF	Brigade Infanteri
LINUD	Lintas Udara
TOP	Tabel Organisasi dan Peralatan
DANYON	Komandan Batalyon
DANKI	Komandan Kompi
DANTON	Komandan Peleton
DANRU	Komandan Regu
PASI	Perwira Seksi
YPR	Yonif Para Raider
UST	Uji Siap Tempur
LKT	Lapangan Kekuatan Tehnis
KASAD	Kepala Staf Angkatan Darat
UKP	Usul Kenaikan Pangkat
INTEL	Itelijen
OPS	Operasi
PERS	Personel
LOG	Logistik

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia dewasa ini yang sangat dinamis dan penuh dengan ketidakpastian (*uncertainty*), telah menumbuhkan sejumlah pandangan tentang perkembangan geopolitik, baik pada lingkup global maupun regional, yang perlu dielaborasi guna memudahkan proses identifikasi serta pemahaman tentang tantangan dan peluang yang ada di dalamnya. Pergerakan dunia yang sangat cepat mengakibatkan wajah dunia saat ini sungguh berbeda dibandingkan dengan akhir abad 20 yang lalu. Revolusi di bidang teknologi informasi dan komunikasi, atau dikenal dengan “*Information and Communications Technology*” (*ICT*) telah menjadikan dunia kita semakin datar (*flat*), saling terhubung antara satu dengan yang lainnya (*interconnected*), serta hampir tidak ada pembatas (*barrier*) yang dapat memisahkan masyarakat dunia. Fenomena ini tentu tidak terbayangkan oleh generasi-generasi sebelumnya.

Sebagai Negara berdaulat, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dituntut untuk mampu memenangkan kompetisi abad 21, hal ini didukung oleh beberapa potensi yang dimiliki oleh negara Indonesia sebagai kepentingan strategi nasional, meliputi keunggulan komparatif geografis yang sangat strategis, jumlah SDM yang besar dan bonus demografi serta proyeksi pertumbuhan ekonomi Indonesia yang relative tinggi dan stabil sampai dengan dua puluh tahun ke depan juga terdapat berbagai tantangan yang harus diantisipasi, mencakup aspek geografi, demografi, dan kondisi sosial. Apabila tidak disikapi dengan cermat dan

diikuti suatu tindakan lanjut yang strategis dan komprehensif, maka tantangan tersebut dapat berpotensi negatif terhadap pertahanan Negara. Konsekuensi logis dari kondisi tersebut menuntut pemerintah berkewajiban menjamin terselenggaranya pertahanan Negara secara optimal guna mengantisipasi berbagai potensi negative yang timbul.

Proses politik yang terus bergulir selama hampir dua puluh tahun sejak tahun 1997 yang diawali dengan runtuhnya rezim orde baru serta perkembangan lingkungan strategis di Indonesia yang begitu cepat, membawa konsekwensi perlunya peningkatan profesionalisme Tentara Nasional Indonesia guna mendukung pelaksanaan tugas pokok menegakan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar (UUD) Republik Indonesia Tahun 1945, serta melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara. Dalam hal ini TNI telah melaksanakan reformasi Internal melalui paradigma baru peran TNI menyangkut permasalahan Doktrin, Struktur Pendidikan, Latihan, Etika, Hukum dan Kepemimpinan.

TNI AD yang merupakan bagian dari TNI, harus mampu melaksanakan tugas pokok TNI demi keutuhan NKRI dalam menghadapi tantangan ke depan. Seperti dinyatakan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2002 tentang Pertahanan Negara, maka TNI khususnya TNI AD sebagai komponen utama pertahanan negara berkewajiban menjamin terselenggaranya pertahanan negara di darat secara efektif guna mengantisipasi berbagai ancaman

dan tantangan yang membahayakan kedaulatan negara, keutuhan wilayah NKRI serta keselamatan seluruh tumpah darah dan bangsa Indonesia. Untuk menghadapi kondisi ketidakpastian tersebut TNI AD`perlu meningkatkan kemampuan prajurit, sehingga menjadi prajurit yang profesional. (Effendy, 2009).

Berdasarkan sejarah kelahirannya TNI AD tidak bisa terlepas dari sejarah TNI dan sejarah perjuangan bangsa yang tumbuh dan berkembang bersama seluruh komponen bangsa Indonesia. Sebagai prajurit pejuang yang berasal dari rakyat, TNI AD memiliki jiwa dan kepribadian yang juga dipedomani dan dijunjung tinggi oleh Bangsa Indonesia yang berasal dari rakyat, dibesarkan oleh rakyat dan berjuang bersama-sama rakyat. Pada masa perang kemerdekaan, TNI AD bersama-sama seluruh golongan lapisan masyarakat telah bahu membahu, berjuang dalam mewujudkan cita-cita perjuangan untuk merebut dan mempertahankan kemerdekaan. (Disjarah, 2012). Pada awal periode Orde Baru TNI AD telah berperan aktif dalam rangka membantu proses pembangunan bangsa, namun dipenghujung orde baru TNI AD telah terlibat politik praktis dengan adanya keberpihakan pada salah satu parpol sebagai konsekwensi logis dari peran TNI sebagai kekuatan sospel dari pada sebagai kekuatan pertahanan dan keamanan negara. Sesuai dengan tuntutan Reformasi yang terus bergulir sampai sekarang, serta reformasi internal TNI dengan adanya Paradigma Baru TNI, maka TNI secara umum dan khususnya TNI AD tidak terlibat dalam kegiatan politik praktis. Dengan demikian TNI AD pada umumnya dan khususnya satuan-satuan jajaran TNI AD kembali kejati dirinya sebagai tentara nasional yang berjuang demi kepentingan bangsa dan negara. Implikasi

dilapangan adalah dengan meningkatkan profesionalisme prajurit di satuan jajaran TNI AD. Untuk mendukung keberhasilan di lapangan, peranan Komandan Satuan sangat berpengaruh besar terhadap pencapaian tugas tersebut, khususnya dalam hal kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan sesuatu hal yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan ruhnya organisasi. Demikian juga halnya dalam militer. Dalam organisasi TNI AD, kepemimpinan menjadi sendi dasar pelaksanaan organisasi militer, memiliki hubungan yang erat dengan berbagai hal, termasuk di dalamnya adalah pembentukan profesional prajurit. (Soepandji,2010)

Seorang prajurit pada dasarnya lahir dari rahim seorang pemimpin. Dengan lain perkataan, baik – buruknya seorang prajurit secara langsung mencerminkan kepemimpinan itu sendiri. Dengan demikian, hal yang paling berperan dan berpengaruh pada pembentukan prajurit profesional adalah pelaksanaan/penerapan sistem kepemimpinan itu sendiri. Pola dan sistem kepemimpinan yang baik akan melahirkan prajurit yang berkualitas dan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab keprajuritan. Sebaliknya pola dan sistem kepemimpinan yang tidak terarah akan melahirkan prajurit yang tidak sesuai dengan tuntutan profesionalitas keprajuritan, yang berakibat pada terabaikannya tugas dan tanggung jawab sebagai seorang prajurit. Dengan demikian, pemimpin dan prajurit merupakan satu kesatuan, yang merupakan suatu sistem yang saling membutuhkan dan tidak terpisahkan. (Soepandji, 2010 :4)

Hal yang paling pokok yang menjadi titik fokus penyelenggaraan kepemimpinan adalah lahirnya prajurit yang professional, yang mampu diandalkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mempertahankan keamanan dan kedaulatan negara. Dengan kata lain, prajurit yang professional adalah prajurit yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai TNI AD. Tidak bisa dipungkiri bahwa kehadiran seorang pemimpin membawa pengaruh besar bagi prajurit, bahkan keberadaan mutlak diperlukan dalam sistem penyelenggaraan organisasi TNI AD. Masing-masing pemimpin menghadirkan gaya kepemimpinan yang khas, yang dihadirkan untuk merangkul dan menaungi kepentingan organisasi TNI AD dalam menciptakan sumber daya prajurit yang berkualitas. (Soepandji, 2010 :4). Dengan demikian, meskipun secara umum pola dan sistem penyelenggaraan manajemen dalam organisasi TNI AD merupakan standar baku yang berlaku secara seragam di seluruh tubuh TNI AD, akan tetapi kualitas SDM prajurit yang dilahirkan dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat beragam. Akibatnya, tiap-tiap kesatuan memiliki kapasitas dan kualitas sumber daya prajurit yang tidak sama. Hal inilah yang menjadi tantangan terbesar seorang pemimpin, untuk melahirkan para prajurit yang memiliki kapasitas dan kualitas SDM yang mumpuni yang dapat mendukung suksesnya pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai prajurit. Tiap kesatuan pun berlomba-lomba untuk melahirkan kualitas SDM prajurit yang handal, yang sulit terkalahkan oleh kesatuan lain manapun.

Secara langsung atau tidak, profesionalitas prajurit yang dilahirkan oleh seorang pemimpin membawa pengaruh pada tugas pokok TNI AD sebagai alat

pertahanan dan keamanan negara. Jika prajurit memiliki profesionalisme yang minim, sudah barang tentu tugas pokok tersebut tidak mampu dijalankan secara optimal. Tidak berjalannya tugas pokok tersebut secara optimal berarti merupakan suatu permasalahan besar yang dapat membahayakan pertahanan, keamanan bahkan kedaulatan bangsa dan negara. Tentu saja, hal itu akan menjadi ancaman sekaligus tantangan bagi TNI AD untuk menjamin tetap terpeliharanya keamanan, pertahanan dan kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). (Mahadjir, 2009)

Batalyon Infanteri PR 501 adalah merupakan salah satu satuan di jajaran TNI AD yang dilengkapi dengan unsur administrasi sehingga memungkinkan untuk melaksanakan operasi tempur baik dalam hubungan besar maupun berdiri sendiri. Selain tugas operasi tempur, Batalyon Infanteri 501 dapat digunakan untuk membantu dan mendukung operasi intelijen, operasi teritorial serta bantuan pada operasi kamtibmas baik dalam pola operasi pertahanan, pola operasi keamanan dalam negeri maupun operasi pemeliharaan perdamaian dunia. Saat ini Batalyon Infanteri 501 tersebut merupakan salah satu satuan tempur terbaik di jajaran TNI AD yang sampai saat ini mampu melaksanakan tugas pokoknya dengan baik. Hal tersebut tentunya karena didukung oleh peran Komandan Batalyon yang mampu menerapkan kepemimpinannya yang visioner.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan pokok dalam penelitian ini :

- 1) Bagaimana Kepemimpinan visioner Komandan Batalyon Infanteri 501 dalam meningkatkan profesionalisme prajurit ?
- 2) Bagaimana model kepemimpinan visioner yang efektif yang perlu diterapkan ?
- 3) Bagaimana implikasinya terhadap ketahanan bidang pertahanan dan keamanan (Hankam) ?

1.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari jawaban beberapa pertanyaan yang diajukan dalam perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Menganalisis kepemimpinan visioner komandan dalam meningkatkan profesionalisme prajurit TNI AD Batalyon Para Raider 501 .
- 2) Menemukan model kepemimpinan visioner yang efektif Danyon Para Raider 501.
- 3) Menganalisis implikasinya profesionalisme prajurit terhadap ketahanan bidang pertahanan dan keamanan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan pola kepemimpinan dihadapkan dengan perkembangan dinamika saat ini, serta sebagai bahan kajian awal pengembangan konsep dan teori kepemimpinan yang efisien dan efektif.

Dalam organisasi TNI AD, kepemimpinan memiliki relasi secara langsung dengan aspek lain seperti halnya terbentuknya profesionalitas prajurit. Dengan kata lain, sistem kepemimpinan yang baik akan menghasilkan prajurit yang berkualitas yang mampu diandalkan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai aparat penegak kedaulatan bangsa dan negara. Di sinilah letak pentingnya penelitian ini karena hasil penelitian ini menyajikan hubungan kajian serta analisis antara sistem kepemimpinan, terbentuknya profesionalitas prajurit dan pertahanan dan keamanan negara.

1.4.2 Manfaat Praktis.

1. Manfaat praktis penelitian ini terutama bagi organisasi TNI AD khususnya Batalyon Infanteri 501. Hasil penelitian ini merupakan perpaduan antara kajian dan analisis terkait kepemimpinan dalam struktur organisasi TNI AD, yang merupakan unsur pokok dalam sistem penyelenggaraan organisasi. Terbentuknya profesionalitas prajurit sangat dipengaruhi oleh pola dan sistem kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi TNI AD itu sendiri. Selanjutnya, kualitas profesionalitas prajurit yang terbentuk secara langsung akan membawa implikasi pada pertahanan dan keamanan negara.
2. Kajian ini juga tidak hanya menjadi masukan berharga bagi sistem kepemimpinan dalam TNI AD, melainkan juga dapat menjadi masukan bagi pengembangan dan evaluasi bagi pola

kepemimpinan dan jajaran instansi lain, baik pemerintah maupun swasta dengan cara mengadopsi pola-pola kepemimpinan yang sesuai dengan konteks kepemimpinan dalam tubuh instansi yang dimaksud.

1.5 Penelitian Terdahulu.

Tesis Hartona dari Universitas Gadjah Mada dengan judul Kepemimpinan Komandan dalam pembentukan kualitas SDM prajurit dan implikasi kualitas SDM prajurit terhadap ketahanan bidang Hankam (Studi di Batalyon Armed 3 Magelang Jawa tengah). Penelitian tersebut menghasilkan : *Pertama*, penerapan tipe kepemimpinan konsultatif oleh komandan membawa implikasi positif dan negatif terhadap pembentukan kualitas SDM prajurit. Implikasi positifnya adalah meningkatnya partisipasi prajurit; meningkatnya kualitas sumber daya manusia; terbuka peluang untuk meningkatkan kreativitas prajurit; terbuka peluang untuk berprestasi; peningkatan kualitas mental dan spiritual prajurit. Implikasi negatifnya adalah tipe ini cenderung menampung dan mempertimbangkan berbagai pandangan, saran dan masukan dari bawahan sehingga muncul sedemikian banyak saran, masukan, dan kritik. *Kedua*, kualitas SDM prajurit yang demikian tentu saja membawa implikasi terhadap ketahanan bidang Hankam dalam arti sempit maupun dalam arti umum. Dalam arti sempit, prajurit mampu menjalankan tugas dan kewajibannya secara baik dan bertanggung jawab, baik terkait tugas-tugas pokok maupun tugas tambahan. Sedangkan dalam arti luas, bahwa meningkatnya partisipasi, kualitas SDM, kreativitas, prestasi dan peningkatan kualitas mental dan spiritual prajurit berakibat pada terpenuhinya

kemampuan prajurit dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai alat pertahanan dan keamanan negara.

Tesis Eko Purwanto dari UGM tahun 2011 dengan judul Peranan Kepemimpinan (Lapangan) Perwira Muda Terhadap Pembinaan Kualitas Kinerja Prajurit dalam Mendukung Ketahanan Nasional (Studi di Brigif – 2 Marinir Cilandak Jakarta). Penelitian tesis ini bertujuan (1) untuk mengetahui peranan Kepemimpinan Lapangan Perwira Muda dalam pembinaan kualitas kinerja prajurit; (2) untuk mengetahui peran Kinerja Prajurit dalam mendukung Ketahanan Nasional, dan (3) untuk mengetahui peranan Kepemimpinan Lapangan Perwira Muda dan kinerja prajurit dalam mendukung Ketahanan Nasional. Metode penelitian yang digunakan adalah survey. Responden terdiri atas anggota prajurit Brigif – 2 Marinir dari seluruh starta kepangkatan (Perwira, Bintara dan Tamtama) dengan jumlah 60 orang, yang ditentukan secara random. Informan terdiri dari 4 orang yaitu Komandan Brigif – 2 Marinir dan Dansatlaknya, serta Perwira Staf nya. Analisis data yang digunakan adalah gabungan antara kualitatif dan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) korelasi antara peran kepemimpinan terhadap kualitas kinerja prajurit termasuk kuat (0,9348) atau sumbangan variabel peran kepemimpinan terhadap kualitas kinerja prajurit sebesar 87,39 % (besar), (2) korelasi antara peran kepemimpinan terhadap Ketahanan Nasional termasuk kuat (0,9586) atau sumbangan variabel peran kepemimpinan terhadap Ketahanan Nasional sebesar 91,89 % (besar), (3) korelasi antara peran Sumber Daya Manusia terhadap Ketahanan Nasional termasuk kuat (0,9525) atau sumbangan variabel Sumber Daya Manusia terhadap Ketahanan

Nasional sebesar 95,25 % (besar), dan (4) korelasi antara peran Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja prajurit terhadap Ketahanan Nasional termasuk kuat (0,9714) atau sumbangan variabel peran Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja prajurit terhadap Ketahanan Nasional sebesar 94,36 % (besar) . Dengan demikian sumbangan variabel bebas (yaitu: kepemimpinan lapangan perwira muda dan kualitas kinerja sumberdaya prajurit) terhadap variabel terikat (Ketahanan Nasional) besar.

Tesis Ismael Da Costa Babo dari studi ketahanan nasional UGM tahun 2012 dengan judul Peran Strategis Kepemimpinan Sipil dalam Pemerintahan Semi-Presidensial dan Implikasinya terhadap Pembangunan Sektor Keamanan Nasional (Studi di Timor Leste). Tujuan penelitian ini adalah mengetahui peran strategis kepemimpinan sipil dalam pemerintahan semi-presidensial dan implikasinya pada pembangunan keamanan nasional Timor Leste. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kualitatif. Data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara, dan data sekunder yang diperoleh melalui dokumentasi/kepuustakaan. Data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan sipil dalam sistem pemerintahan semi-presidensial di Timor Leste memiliki peran strategis dalam menjalankan reformasi terhadap F-FDTL sebagai institusi militer maupun PNTL sebagai institusi kepolisian yang modern dan profesional. Kepemimpinan sipil Presiden Xanana Gusmao dan Perdana Menteri Mari Alkatiri (2002-2006) telah menyebabkan konflik elit politik sipil sebelum maupun setelah Krisis Militer 2006. Sementara itu, kepemimpinan sipil Presiden Ramos Horta dan

Perdana Menteri Xanana Gusmao (2007-2012) menyebabkan pelemahan institusi PNTL akibat pengangkatan komandan sipil dalam lingkungan Sekretaris Negara urusan keamanan. Pelaksanaan peran strategis dari kepemimpinan sipil ini menghadapi dua kendala utama, yaitu terbatasnya anggaran yang diberikan kepada institusi PNTL yang dikelola Sekretaris Negara urusan keamanan, dan terbatasnya sarana prasarana pelaksanaan tugas PNTL. Sementara itu, pelaksanaan peran strategis kepemimpinan sipil tersebut menimbulkan dampak struktural, yaitu rendahnya kedisiplinan anggota PNTL, lemahnya koordinasi vertikal di sektor keamanan, dan tendensi diskriminasi dalam promosi kepangkatan dalam tubuh PNTL. Selain itu, pembangunan sektor keamanan nasional Timor Leste terhambat karena masih luas dan kuatnya pengaruh jaringan politik informal perdana menteri terhadap promosi kepangkatan dan pelaksanaan tugas sektor keamanan dalam tubuh PNTL, yang membuat reformasi PNTL sebagai institusi modern menjadi tidak optimal, dan menyebabkan sektor keamanan nasional melemah dan rentan mengalami konflik politik struktural di antara militer dan PNTL akibat pengaruh politik dari kepemimpinan sipil tersebut.

Tesis tentang kepemimpinan lainnya adalah dari Sharasto dari UGM tahun 2014 dengan Judul Kepemimpinan Pemimpin Informal di Kali Code. Totok Pratopo adalah pemimpin informal yang mengajak warga Kali Code untuk peduli terhadap penyelesaian permasalahan di Kali Code. Totok Pratopo berusaha mengubah stereotype negatif warga Kali Code karena dianggap sebagai sampah masyarakat. Dengan menggunakan metode penelitian studi kasus, penelitian ini akan mencoba menjawab rumusan masalah “Bagaimana Totok Pratopo

memainkan peran sebagai pemimpin informal dan memperluas skala kepemimpinannya di Kali Code? Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran bagaimana proses Totok Pratopo menjadi pemimpin informal di Kali Code. Selain itu, untuk mengetahui bagaimana hubungan Totok Pratopo dengan masyarakat dan negara di dalam mengatasi permasalahan sosial dan permasalahan lingkungan di Kali Code. Hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa Totok Pratopo mendapatkan kepercayaan dari warga untuk mengelola Kali Code. Kepemimpinannya mulai terbentuk semenjak dia remaja, aktif dalam organisasi kepemudaan dan adanya kerjasama dengan berbagai pihak baik, yang membuat dirinya fokus dalam penataan wilayah Kali Code. Ada dua permasalahan utama yang coba diselesaikan dengan kepemimpinan Totok yaitu masalah sosial dan masalah lingkungan. Masalah sosial diselesaikan dengan peran pemimpin informal melalui sarana ketakmuran dan masjid. Sedangkan masalah lingkungan diselesaikan melalui perluasan cakupan kepemimpinan dari Code Utara sampai ke Code Selatan melalui Pemerti Code. Adapun faktor yang membuat Totok Pratopo menjadi pemimpin informal di Kali Code yaitu dirinya sebagai orang yang bergerak lebih awal selaku pemimpin di Kali Code dan ditunjang dengan beberapa keunggulan yang dimilikinya. Totok memiliki latar belakang pendidikan perguruan tinggi, memiliki jaringan yang kuat, sosok yang kharismatik dan berprestasi di bidang pengelolaan sungai.

Tabel 1.1 **Penelitian Terdahulu**

NO	NAMA	JUDUL PENELITIAN	HASIL	KET
1	2	3	4	5
1.	Hartono	Kepemimpinan Komandan dalam pembentukan kualitas SDM prajurit dan implikasi kualitas SDM prajurit terhadap ketahanan bidang Hankam.	Penerapan tipe kepemimpinan konsultatif oleh komandan membawa implikasi positif dan negatif terhadap pembentukan kualitas SDM prajurit. Implikasi positifnya adalah meningkatnya partisipasi prajurit; meningkatnya kualitas sumber daya manusia; terbuka peluang untuk meningkatkan kreativitas prajurit; terbuka peluang untuk berprestasi; peningkatan kualitas mental dan spiritual prajurit. Implikasi negatifnya adalah tipe ini cenderung menampung dan mempertimbangkan berbagai pandangan, saran dan masukan dari bawahan sehingga muncul sedemikian banyak saran, masukan, dan kritik.	2008
2.	Eko Purwanto	Peranan Kepemimpinan Lapangan Perwira Muda Terhadap Pembinaan Kualitas Kinerja Prajurit dalam Mendukung Ketahanan Nasional (Studi di Brigif – 2 Marinir Cilandak Jakarta)	Peran kepemimpinan terhadap kualitas kinerja prajurit sebesar 87,39 % (besar); Peran kepemimpinan terhadap Ketahanan Nasional sebesar 91,89 % (besar); Sumber Daya Manusia terhadap Ketahanan Nasional sebesar 95,25 % (besar); Peran Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja prajurit terhadap Ketahanan Nasional sebesar 94,36 % (besar).	2011

1	2	3	4	5
3.	Ismael Da Costa Babo	Peran Strategis Kepemimpinan Sipil dalam Pemerintahan Semi-Presidensial dan Implikasinya terhadap Pembangunan Sektor Keamanan Nasional) (Studi di Tomor Leste)	hasil kepemimpinan sipil dalam sistem pemerintahan semi presidensial di Timor Leste memiliki peran strategis dalam menjalankan reformasi terhadap F-FDTL sebagai institusi militer aupunPNTLsebagai institusi kepolisian yg modern dan professional.	2011
4	Sharasto	Kepemimpinan Pemimpin Informal di Kali Code	Totok Pratopo mendapatkan kepercayaan dari warga untuk mengelola Kali Code. Kepemimpinannya mulai terbentuk semenjak dia remaja, aktif dalam organisasi kepemudaan dan adanya kerjasama dengan berbagai pihak baik, yang membuat dirinya fokus dalam penataan wilayah Kali Code	2014

Dari beberapa tesis dan penelitian tentang kepemimpinan dan ketahanan nasioanal, fokus penelitian berbeda dengan tesis yang akan peneliti buat. Dari penelitian sebelumnya belum ada yang membahas tentang kepemimpinan visioner. Dengan demikian penelitian yang dibuat merupakan penelitian yang baru.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Landasan Teori

1. Teori Tentang Kepemimpinan

Sebuah teori pada dasarnya dibangun atas sekian banyak pandangan dan pendapat yang dirancang bersama atau oleh masing-masing ilmuwan dalam satu jalur ilmu maupun lintas ilmu. Masing-masing ilmuwan memiliki cara pandang dan pemahaman yang berbeda sesuai dengan latar belakang ilmu dan kapasitasnya, namun tetap dalam satu jalur pemahaman. Demikian juga halnya dengan teori kepemimpinan. Dalam teori kepemimpinan, banyak ilmuwan yang telah berpartisipasi memberikan sumbangan pemikirannya untuk merumuskan pengertian dan definisi tentang kepemimpinan itu sendiri. Sebagai langkah awal, pandangan-pandangan para ilmuwan tersebut sangat perlu disajikan sebagai landasan dasar. Sebagaimana dikutip oleh Wahjosumidjo (1987:21), Fred E. Fielder dan Martin M. Chemers menyebutkan beberapa pandangan tersebut sebagai berikut :

- a) *Leadership is the exercises of authority and the making of decisions* (Dublin, 1995). Kepemimpinan adalah aktivitas para pemegang kekuasaan dan pembuat keputusan.

b) *Leadership is the initiation of acts that result in a consistent pattern of group interaction directed toward the solution of mutual problems* (Humphill, 1954). Kepemimpinan adalah langkah pertama yang hasilnya berupa pola interaksi kelompok yang konsisten dan bertujuan menyelesaikan problem-problem yang saling berkaitan.

c) *Leadership is the process of influencing group activities toward goal setting and goal achievement* (Stogdill, 1984).

Di samping kedudukannya yang strategis, kepemimpinan mutlak diperlukan, di mana terjadi interaksi kerja sama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan organisasi. Itulah sebabnya dikatakan orang bahwa kepemimpinan merupakan gejala sosial dan selalu diperlukan di dalam kehidupan kelompok. Dengan demikian, esensi kepemimpinan adalah tercapainya tujuan melalui kerja sama kelompok.

Pembatasan lingkup kepemimpinan sangat diperlukan untuk memberi kejelasan pada sasaran penelitian ini. Selain itu, pembatasan ini dimaksud untuk mengarahkan sasaran penelitian. Dengan pembatasan pula, akan jelas mana obyek kepemimpinan yang masuk dalam penelitian ini dan mana yang tidak. Kepemimpinan memiliki beragam bentuk dan jenis sesuai dengan latar belakang dan kondisi yang dihadapi. Di antara sekian banyak

bentuk kepemimpinan tersebut, di antaranya yang paling sering terdengar adalah kepemimpinan adat, kepemimpinan agama, kepemimpinan politik dan kepemimpinan dalam bidang administrasi. Dalam penelitian ini, batasan kepemimpinan mengarah kepada kepemimpinan sebagai salah satu cabang Ilmu Administrasi Negara, yang menempatkan organisasi menjadi sasaran studinya, yaitu organisasi di dalam lingkungan organisasi TNI AD. Oleh karena itu, sepanjang menyangkut organisasi pemerintahan, atau proses penyelenggaraan pemerintahan, maka di dalamnya akan terlibat orang-orang sebagai pejabat yang dibebani tugas-tugas pemerintahan, metoda atau sistem dan pola kebijaksanaan tertentu.

Secara khusus kepemimpinan administratif dalam uraian ini ditekankan pada bagaimana seseorang pemimpin secara efektif dapat mewujudkan serangkaian peranan kepemimpinannya terhadap bawahannya. Dengan kata lain, bagaimana seorang pemimpin dalam TNI AD mampu mempengaruhi bawahannya dalam proses pembentukan kualitas SDM bawahannya (prajurit TNI AD).

Dalam organisasi TNI AD, seorang pemimpin memegang peran penting. Peran seorang pemimpin pada hakekatnya adalah membuat orang yang dipimpin mampu berkembang menjadi pemimpin juga. Apabila peran ini tidak dapat dilakukan, maka

kualitas kepemimpinannya dikhawatirkan tidak akan mampu memenuhi tuntutan persaingan yang ada dewasa ini.

Dalam dunia militer, kepemimpinan memiliki karakteristik yang berbeda dengan kepemimpinan secara umum. Sebagai perwira/pemimpin dituntut untuk memiliki fleksibilitas yang tinggi, mengetahui kemampuan bawahan secara cermat dan memahami dengan tepat situasi dan kondisi satuan serta lingkungannya. Dimensi lain dalam militer, kepemimpinan memiliki aspek-aspek yang sangat luas, serta merupakan proses yang melibatkan berbagai komponen di dalamnya dan saling mempengaruhi, seperti keberhasilan seorang pemimpin di lapangan akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni persiapan yang sempurna, pemimpin yang kapabel, dan kondisi prajurit serta satuan kondusif. Lagi, dalam dunia militer, pada hakekatnya seorang pemimpin harus dapat bertindak selaku *komandan* yang berpendirian teguh, tegas dan bertanggung jawab, memiliki kualitas moral yang baik, ketrampilan dan kemampuan mengambil keputusan serta memberi perintah, bijaksana dalam menggunakan wewenangnya serta senantiasa memelihara kondisi fisik dengan baik.

Selaku *pemimpin* haruslah mengetahui kondisi jiwa dan aspirasi yang hidup dalam sanubari yang dipimpinnya, pandai menilai dan menghargai pendapat, mampu memberikan bimbingan

yang diperlukan, serta mampu melahirkan pemimpin-pemimpin baru. Selaku *guru* senantiasa memelihara dan meningkatkan pengetahuannya sesuai perkembangan dan tuntutan pelaksanaan tugas, memiliki kesabaran dan ketenangan dalam mendidik dan melatih. Selaku *pembina* harus menguasai fungsi-fungsi pembina, senantiasa berusaha meningkatkan hasil guna dan daya guna untuk pencapaian tujuan. Selaku *bapak* harus mengenal tiap anggota bawahan, bersifat terbuka dan ramah, mengayomi, bijaksana tetapi tegas, adil, mendorong dan berusaha meningkatkan kesejahteraan anggota bawahannya.

Karakteristik pemimpin dalam militer sangat jelas terutama ketika menyangkut perihal tanggung jawab komando yang menekankan *bahwa tidak ada bawahan yang salah kecuali pemimpinnya*. Hal ini tampak ketika pucuk pimpinan Angkatan Darat (KSAD) menyatakan perang *terhadap pelanggaran* akibat meningkatnya kasus pelanggaran dalam tahun 2006 lalu dengan menginstruksikan jajaran pimpinan di bawahnya untuk bertanggung jawab terhadap pelaksanaan penegakan hukum di masing-masing satuannya dan akan memberikan sanksi terhadap setiap pimpinan satuan jika pelanggaran yang dilakukan oleh masing masing anggotanya masih saja terjadi (Jurnal dan Komunikasi TNI AD Yudhagama, Nomor 74 Tahun XXVI Maret 2007:5).

Memang kepemimpinan merupakan suatu sistem, dimana seorang pemimpin tidak bisa berjalan sendiri membawa organisasinya mampu menuju suatu tujuan yang telah ditetapkan, tetapi harus menjadi satu dalam sistem itu dimana terdapat aspek kerja sama, kolektivitas, dan keterpaduan yang merupakan suatu keharusan dalam sebuah kepemimpinan. Kegagalan dalam kepemimpinan sering terjadi karena menganggap kepemimpinan sebagai suatu kerja individual.

Erwin Sudjono (2007:6-7) mengemukakan tujuh macam peran seorang pemimpin dalam organisasi TNI AD. Ketujuh macam peran tersebut adalah :

- a) *Pemimpin sebagai pembuat keputusan.* Keputusan yang tepat atau mendekati ketepatan apabila didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan informasi yang lengkap mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan masalah yang harus diputuskan. Pengambilan keputusan yang tepat ditentukan oleh sejauh mana pemimpin yang memiliki pengetahuan yang luas, pengalaman yang panjang, dan ditunjang oleh informasi yang cukup dan akurat serta menggunakan teknik-teknik pengambilan keputusan yang modern, berpadu dengan intuisi dan perasaan yang terbentuk dari proses belajar dari pengalaman, tanpa mengabaikan faktor kecepatan, kecermatan dan ketepatan.

Pemimpin harus belajar untuk membangun sistem evaluasi diri yang secara cepat dapat mempertimbangkan semua faktor yang berpengaruh untuk mengambil keputusan. Sebelum mengambil keputusan alangkah bijaknya jika seorang pemimpin benar-benar telah memastikan bahwa koordinasi telah berlangsung dengan efektif.

b) *Pemimpin sebagai agen perubahan.* Perubahan memang selalu mengundang resiko. Hanya mereka yang memiliki keberanian untuk berubah yang bisa menekan resiko itu, yaitu berhasil atau gagal. Sedangkan mereka yang tidak memiliki keberanian untuk berubah, hanya memiliki satu resiko yaitu tersingkir. Kunci sukses menghadapi perubahan adalah kecepatan mengambil keputusan, karena mereka yang tidak mengambil keputusan apapun, tidak akan memperoleh apapun dari gelombang perubahan. Memang memimpin sebuah perubahan adalah tanggung jawab pemimpin yang berat dan menantang. Sangatlah dibutuhkan kemampuan efektif untuk merevitalisasi sebuah organisasi yang dipimpin agar memiliki kemudahan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang berubah. Organisasi hanya bisa berubah jika setiap individu di dalamnya dengan sepenuh hati menyadari bahwa perubahan memang harus terjadi. Salah satu

kesalahan yang dilakukan oleh pemimpin ketika melakukan perubahan, adalah tidak dilakukannya diagnosis yang teliti terhadap permasalahan yang dihadapi oleh sebuah organisasi. Diagnosis itu diperlukan untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan menjamin keakuratan pengambilan solusi. Setelah diagnosis secara cepat kemudian maka sebuah program perubahan harus dirancang secara tepat, dengan melengkapi perangkat, orang, teknologi dan jika memungkinkan juga perubahan dalam strategi kompetitif.

c) *Pemimpin menumbuhkan loyalitas.* Kepemimpinan yang baik juga harus menanamkan loyalitas yang tulus kepada bawahannya. Betapapun kecilnya sumbangan seseorang pada suatu hasil capaian organisasi, namun dia akan merasa puas jika mendapatkan pengakuan dalam perannya dan hal ini akan mendorong semangat berpartisipasi yang lebih besar lagi. Loyalitas akan terbangun apabila pemimpin mampu merasakan denyut jantung pengikutnya, menuntut kemampuan pemimpin dengan mencurahkan perhatian kepada pengikutnya dengan jalan melakukan konsultasi dengan mereka, melakukan inspeksi di tempat-tempat kerja, bersimpati atau berempati dengan persoalan-persoalan pribadi mereka yang dapat

mempengaruhi tugas organisasi, yang dalam hal-hal seperti itu dapat menumbuhkan rasa memiliki dan partisipasi dari pengikutnya. Kemampuan kepemimpinan tidak semata-mata diukur dari persyaratan-persyaratan formal dan kultural yang umum dikenal. Selain cakap, terampil, berbudi luhur, sehat, bertakwa, maka setiap pemimpin dalam level apapun diharuskan memiliki kesanggupan individual untuk setiap kali memproduksi sesuatu yang riil. Iapun harus memiliki visi dan persepsi masa depan yang terbangun dari pergumulan pemikiran-pemikiran kemanusiaan yang bersifat universal. Seorang pemimpin memang seharusnya memiliki spesifikasi yang jelas, namun spesialisasi tersebut tidak perlu membuatnya terjebak dalam pemikiran sektoral-linear semata-mata.

d) *Pemimpin harus komunikatif.* Kepemimpinan yang sukses sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin untuk menjalin interaksi dan komunikasi dengan berbagai unsur organisasi yang dipimpinnya. Komunikasi yang dibangun dengan baik secara vertikal maupun horisontal akan bernilai positif untuk menciptakan rasa kebersamaan dan tepo seliro dalam organisasi. Komunikasi yang efektif dapat mengeleminir rasa frustrasi serta mencegah munculnya berbagai masalah. Komunikasi juga dapat mempertemukan

perbedaan pendapat menjadi satu kekuatan yang dapat mempercepat tercapainya tujuan organisasi.

e) Pemimpin memberikan pelayanan. Dalam kehidupan sehari-hari, biasanya kata pelayan dan pemimpin dianggap sebagai dua kata yang saling berlawanan. Pemimpin jarang disandingkan dengan pelayan. Sudah dipastikan bila dua kata berlawanan disatukan dengan kata kreatif dan bermakna, maka akan menimbulkan paradoks. Pemimpin besar mula-mula harus melayani orang lain. Ini sesungguhnya merupakan kenyataan yang sederhana yang merupakan inti kebesarannya. Kepemimpinan sejati timbul dari mereka yang memiliki motivasi utama untuk menolong orang lain. Jadi kepemimpinan harus menempatkan pelayanan bagi orang lain, satu pendekatan menyeluruh kepada pekerjaan, rasa kemasyarakatan dan kekuasaan pembuatan keputusan yang dibagi bersama.

f) Pemimpin sebagai pengintegrasi tujuan. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mampu memadukan tujuan organisasi, tujuan pemimpin dan tujuan individu yang berada dalam organisasi. Kemampuan memadukan tujuan ini sangatlah diperlukan, karena individu-individu dalam kelompok atau organisasi memiliki latar belakang perbedaan masing-masing, baik

sifat, karakter, kepribadian, pendidikan, kemampuan dan sebagainya. Pada umumnya seseorang memutuskan untuk masuk dalam sebuah kelompok atau organisasi disebabkan oleh sebuah alasan jangka panjang. Mereka merasa perlu untuk melihat dan meyakini bahwa apa yang mereka kerjakan dan lakukan dalam kelompok atau organisasi bukanlah usaha yang sia-sia, tetapi mereka sedang memberikan kontribusi. Meskipun demikian keinginan dan harapan individu-individu dalam kelompok bukanlah sesuatu yang mutlak harus diraihinya. Dalam kelompok atau organisasi, setiap individu harus menyadari bahwa ada tujuan yang lebih besar yang harus dikerjakan, yaitu bagaimana mencapai tujuan organisasi secara utuh. Disinilah diperlukan pemimpin yang mampu melihat, merasakan dan memutuskan keterpaduan dari visi organisasi dengan tujuan dan harapan dari anggota organisasi yang beragam.

g) *Pemimpin sebagai pemberi motivasi.* Peran lain dari seorang pemimpin adalah bagaimana memberikan pencerahan bagi masa depan organisasi yang dipimpinnya, dengan menciptakan situasi dan kondisi kondusif serta memungkinkan berlangsungnya proses-proses manajemen secara optimal. Setiap pemimpin harus menyadari bahwa ia

adalah mesin penggerak utama denyut jantung organisasi untuk memfasilitasi sejumlah anggota organisasi, agar mereka bisa melaksanakan tanggung jawab untuk mengembangkan organisasi, sesuai dengan aturan main dalam organisasi.

2. Konsep Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan “ *school based management*” dan didambakan bagi produktivitas pendidikan adalah kepemimpinan yang memiliki visi (*Visionary Leadership*) yaitu kepemimpinan yang kerja pokoknya difokuskan pada rekayasa masa depan yang penuh tantangan, menjadi agen perubahan (*agent of change*) yang unggul dan menjadi penentu arah organisasi yang tahu prioritas, menjadi pelatih yang profesional dan dapat membimbing personil lainnya ke arah profesionalisme kerja yang diharapkan. Pemimpin yang bervisi merupakan syarat kepemimpinan di era otonomi, dimana organisasi harus menampilkan kekuatan dan ciri khas budayanya menuju kualitas pendidikan yang diharapkan.

- a). Konsep Visi. Visi tercipta dari kreativitas pikir pemimpin sebagai refleksi profesionalisme dan pengalaman pribadi atau sebagai hasil elaborasi pemikiran mendalam dengan pengikut/personel lain, yaitu berupa ide-ide yang ideal

tentang cita-cita organisasi di masa depan yang ingin diwujudkan bersama.

Lee Roy Beach (1993:50) mendefinisikan visi sebagai berikut: " *Vision defines the ideal future, perhaps implying retention of the current culture and the activities, or perhaps implying change* ". (Visi menggambarkan masa depan yang ideal, barangkali menyiratkan ingatan budaya yang sekarang dan aktivitas, atau barangkali menyiratkan perubahan)

Terbentuknya visi dipengaruhi oleh pengalaman hidup, pendidikan, pengalaman profesional, interaksi dan komunikasi, penemuan keilmuan serta kegiatan intelektual yang membentuk pola pikir (*mindset*) tertentu (Gaffar, 1994:56). Visi merupakan peluru bagi kepemimpinan visioner. Visi berperan dalam menentukan masa depan organisasi apabila diimplementasikan secara komprehensif. Dengan demikian visi terbentuk dari perpaduan antara inspirasi, imajinasi insight , nilai-nilai informasi, pengetahuan dan judgement

b). Teori Kepemimpinan Visioner. Visionary Leadership muncul sebagai respon dari statement " *the only thing of permanent is change* " yang menuntut pemimpin memiliki kemampuan dalam menentukan arah masa depan melalui visi. Visi merupakan idealisasi pemikiran pemimpin tentang masa

depan organisasi yang *shared* dengan stakeholders dan merupakan kekuatan kunci bagi perubahan organisasi yang menciptakan budaya yang maju dan antisipatif terhadap persaingan global.

Benis dan Nanus, (1997:19) mendefinisikan Visi sebagai: *“Something that articulates a view of a realistic, credible, attractive future for the organization, a condition that is better in some important ways than what now exists”*. Secara umum dapat kita katakan bahwa visi adalah suatu gambaran mengenai masa depan yang kita inginkan bersama. Visionary Leadership didasarkan pada tuntutan perubahan zaman yang meminta dikembangkannya secara intensif peran pendidikan dalam menciptakan sumber daya manusia yang handal bagi pembangunan, sehingga orientasi visi diarahkan pada mewujudkan nilai comparative dan kompetitif peserta didik sebagai pusat perbaikan dan pengembangan sekolah.

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan / mensosialisasikan / mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi dimasa depan yang harus diraih atau

diwujudkan melalui komitmen semua personil. Agar menjadi pemimpin yang visioner, maka seseorang harus :

- 1) *Memahami Konsep Visi.* Visi adalah idealisasi pemikiran tentang masa depan organisasi yang merupakan kekuatan kunci bagi perubahan organisasi yang menciptakan budaya dan perilaku organisasi yang maju dan antisipatif terhadap persaingan global sebagai tantangan zaman. “Visionary leadership” adalah visi kepemimpinan yang harus dimiliki berdasarkan rambu-rambu tersebut di atas untuk mewujudkan sekolah yang bermutu.
- 2) *Memahami Karakteristik dan Unsur Visi.* Suatu visi memiliki karakteristik sebagai berikut (a) memperjelas arah dan tujuan, mudah dimengerti dan diartikulasikan, (b) mencerminkan cita-cita yang tinggi dan menetapkan standar of excellence, (c) menumbuhkan inspirasi, semangat, kegairahan dan komitmen, (d) menciptakan makna bagi anggota organisasi, (e) merefleksikan keunikan atau keistimewaan organisasi, (f) menyiratkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi, (g) kontekstual dalam arti memperhatikan secara seksama hubungan organisasi dengan lingkungan dan sejarah perkembangan organisasi yang bersangkutan.

3). *Memahami Tujuan Visi.* Visi yang baik memiliki tujuan utama yaitu: (a) memperjelas arah umum perubahan kebijakan organisasi, (b) memotivasi karyawan untuk bertindak dengan arah yang benar, (c) membantu proses mengkoordinasi tindakan-tindakan tertentu dari orang yang berbeda-beda.

c). Langkah-langkah menjadi *Visionary Leadership*.

Visi harus disegarkan sehingga tetap sesuai dan sepadan dengan perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan. Karena itu visi dalam konteks ini merupakan atribut utama seorang pemimpin. Adalah tugas dan tanggungjawab pimpinan untuk melahirkan, memelihara, mengembangkan, menerapkan, dan menyegarkan visi agar tetap memiliki kemampuan untuk memberikan respons yang tepat dan cepat terhadap berbagai permasalahan dan tuntutan yang dihadapi organisasi. Jelaslah bahwa visi itu ternyata berproses, dapat direkayasa dan ditumbuhkembangkan.

1) *Penciptaan Visi*

Visi tercipta dari hasil kreatifitas pikir pemimpin sebagai refleksi profesionalisme dan pengalaman pribadi atau sebagai hasil elaborasi pemikiran mendalam dengan

pengikut/personil lain berupa ide-ide ideal tentang cita-cita organisasi di masa depan yang ingin diwujudkan bersama.

2) Perumusan Visi

Kepemimpinan visioner dalam tugas perumus visi adalah kesadaran akan pentingnya visi dirumuskan dalam *statement* yang jelas agar menjadi komitmen semua personil dalam mewujudkannya sehingga pemimpin berupaya mengelaborasi informasi, cita-cita, keinginan pribadi dipadukan dengan cita-cita/gagasan personil lain dalam forum komunikasi yang intensif sehinggamenghasilkan kristalisasi visi organisasi.

Visi perlu dirumuskan dalam *statement* yang jelas dan tegas dan perumusannya harus melibatkan *stakeholders* dengan fase kegiatan sebagai berikut: (a) pembentukan dan perumusan visi oleh anggota tim kepemimpinan (b) merumuskan strategi secara konsensus (c) membulatkan sikap dan tekad sebagai total commitment untuk mewujudkan visi ini menjadi suatu kenyataan.

3) Transformasi Visi

Kemampuan membangun kepercayaan melalui komunikasi yang intensif dan efektif sebagai upaya shared vision pada stakeholders, sehingga diperoleh sense of belonging dan sense of ownership.

4) Implementasi Visi

Implementasi visi merupakan Kemampuan pemimpin dalam menjabarkan dan menterjemahkan visi ke dalam tindakan. Visi merupakan peluru bagi kepemimpinan visioner. Visi berperan dalam menentukan masa depan organisasi apabila diimplementasikan secara komprehensif.

Kepemimpinan yang bervisi bekerja dalam empat pilar sebagaimana dikatakan Nanus (2001), yaitu: (a) Penentu Arah, (b) Agen Perubahan, (c) Juru Bicara, (d) Pelatih dan komunikator.

3. Teori tentang Profesionalisme Prajurit

Dalam *Webster Dictionary*, kata *profession* berasal dari kata *profess* dari bahasa Yunani berarti “ikrar”. Kata *Profes* berarti “pengikraran laki-laki”, *professe* “pengikraran perempuan”, *professed* berarti “rahib” atau “biarawati” yang sudah mengucapkan kaul (Effendhy, 2009 : 35).

Kata *Proofess* memiliki banyak arti di antaranya :

- a) *To admit to membership in religious order on taking the required vows*; (mengaku sebagai pemeluk agama tertentu untuk syarat pengambilan sumpah).
- b) *To declare or admit openly or freely, to a vow or acknowledge; to confess* (ikrar, atau pengakuan terbuka, atau pengakuan bebas, untuk sebuah sumpah atau pernyataan).

c) *To make profession of (a feeling, a quality, a belief etc);* (membuat pengakuan tentang suatu perasaan, suatu sifat atau suatu keyakinan dan lain sebagainya).

d) *To proclaim oneself versed in; to follow a calling in which one is or claims to be an expert;* (menyatakan dirinya sendiri bahwa ia mumpuni, untuk menunaikan sebuah panggilan suatu pekerjaan, dalam mana ia mengklaim sebagai ahli pada pekerjaan itu.

Selanjutnya dari kata profess timbul kata bentukan, *profession* yang dalam bahasa latin *professio*, yang memiliki beberapa arti. Adapun beberapa arti yang dipandang memiliki kaitan dengan pembahasan ini antara lain :

a). *An occupation, if not purely commercial, to which one devotes oneself.* (suatu pekerjaan yang tidak murni komersial, di mana seseorang mencurahkan seluruh isi dirinya.

b) *A calling in which one profess to have acquired some special knowledge used by way either of instructing, guidening, or advising others of serving them in some art; as profession of arms, profession of teaching, profesion of chemist.* (suatu pekerjaan dalam mana seseorang berikrar untuk menguasai pengetahuan-pengetahuan khusus melalui pelatihan, pembimbingan, atau kepenasehatan yang ia

abadikan bagi orang lain dalam beberapa bidang kiat; misalnya profesi militer, profesi guru, profesi ahli kimia).

c) *The collective body of persons engaged in a calling* (badan kolektif dari orang-orang yang memenuhi panggilan untuk suatu pekerjaan).

Kata bentukan selanjutnya adalah *professionalism* antara lain berarti :

a) *Conduct, aim, qualities, etc. Characteristic of, peculiar to, a profession or professional man* (tingkah laku, tujuan, sifat-sifat; karakteristik mengenai keistimewaan suatu profesi; atau manusia professional).

b) *The characteristics, standards or methods of professionals* (karakteristik, standar atau metode profesional).

Di dalam Oxford advanced learner's dictionary (Effendhy ; 2009) kata "*profession*" berarti "suatu jenis pekerjaan yang memerlukan latihan dan ketrampilan khusus, terutama memerlukan pendidikan tingkat tinggi".

Profesionalisme berarti standar yang tinggi yang diberlakukan bagi seseorang yang dilatih dengan baik di dalam pekerjaan tertentu " (*the high standard that you expect from a person who is well trained in a particular*

job). Juga bisa berarti “kemampuan dan ketrampilan yang luar biasa” (*great skill and ability*) (Effendy, 2009 : 36).

Menurut Huntington (2003) menyatakan bahwa orang profesional adalah seorang ahli yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan khusus dalam suatu bidang yang penting yang merupakan kerja keras manusia. Keahlian tersebut dapat diperoleh hanya dari pendidikan yang tinggi dan pengalaman. Inilah yang menjadi dasar dari standar objektifitas kemampuan profesional yang membedakan profesi dengan orang awam dan mengukur kemampuan relatif para anggota profesi tersebut. Standar-standar tersebut bersifat universal, dan melekat dalam pengetahuan dan ketrampilan serta dapat diaplikasikan secara umum tanpa dibatasi oleh waktu dan tempat.

Menurut Huntington (2003) bagaimanapun juga profesionalisme merupakan karakter dari perwira yang modern. Artinya bahwa dalam militer perwira adalah yang memiliki kemampuan untuk mengatur segi kehidupan prajurit. Perwira memerankan diri sebagai seorang manager, baik buruknya suatu satuan militer, akan diemban oleh perwira. Huntington mengajukan tiga sifat profesionalisme yaitu : keahlian (*expertise*), tanggungjawab (*responsibility*), dan adanya organisasi kesejawatan yang mengikat

(*corporateness*) (Effendy, 2009 : 37). Janowitz sebagaimana dikutip oleh segal dan Schwartz dalam Effendy (2009), mengajukan empat sifat yaitu : sebagai suatu keahlian yang sangat spesifik yang diperoleh melalui latihan yang intensif, adanya standar etika dan kinerja, adanya rasa identitas kelompok, dan adanya sistem administrasi internal.

Lantas siapakah yang disebut militer profesional itu? Dalam hal ini beberapa ahli militer berpendapat bahwa hanya prajurit yang memiliki kualifikasi perwira saja yang bisa disebut militer profesional. Sedangkan prajurit yang berada pada tingkatan yang lebih rendah yaitu Bintara dan Tamtama bukan kelompok profesional militer melainkan kelompok vokasional atau petrampil militer. *“the modern officer corps is a professional body and the modern military officer is a professional man”* (korp perwira modern merupakan suatu badan profesional dan perwira militer modern itu adalah seorang profesional). Katagori yang diajukan di atas oleh amos perlmutter disebut sebagai “dasar pembentukan profesionalisme militer” Effendy (2009 : 38).

Mengenai tentara profesional dijabarkan dalam Undang-Undang no 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia sebagai berikut :

“Tentara profesional, yaitu tentara yang terlatih, terdidik, diperlengkapi secara baik, tidak berpolitik praktis,

tidak berbisnis, dan dijamin kesejahteraannya, serta mengikuti kebijakan politik negara yang menganut prinsip demokrasi, supremasi sipil, hak asasi manusia, ketentuan hukum nasional, dan hukum internasional yang telah diratifikasi”.

Pengertian di atas dapat diartikan bahwa profesional prajurit dapat diartikan sebagai prajurit yang dilatih secara khusus dan diberikan perlengkapan oleh negara secara baik, mereka tidak boleh berpolitik praktis, serta tidak boleh berbisnis, selain itu kesejahteraan mereka dijamin oleh negara, mereka menjunjung supremasi sipil serta menjunjung nilai-nilai demokrasi dan hak asasi manusia. Kesemua nilai tersebut didasari dari nilai-nilai demokrasi hasil reformasi 1998.

4. Teori tentang Pertahanan dan Keamanan

Pertahanan dan keamanan biasa dikenal dengan istilah singkatan Hankam. Konsep hankam telah mengalami berbagai perkembangan, dan dewasa ini memegang peran penting sebagai fungsi utama negara dalam rangka menjamin keamanan dan keselamatan nasional.

Pada awalnya, istilah Hankam dikenal dengan pertahanan (Han), sebagai fungsi negara (upaya) untuk menjamin (kondisi) keamanan nasional dan terutama iarahkan pada ancaman-ancaman yang datangnya dari luar, yakni agresi-agresi invasionil secara konvensional. Pada abad ke-20, disadari bahwa ancaman dalam

negeri yang tidak terlepas dari ancaman dari luar negeri merupakan bahaya latent yang perlu ditanggulangi secara terus menerus. Pasca tahun 1950, porsi penugasan ABRI untuk menjamin keamanan dalam negeri (Kamdagri). Perkembangan dan penilaian tersebut menyebabkan fungsi dan istilah Han berkembang menjadi Hankam. Dengan demikian, istilah Hankam dewasa ini memiliki dua arti yaitu sebagai upaya dan juga sebagai kondisi. Dengan sendirinya pula, maka istilah Han tidak dapat dipisahkan dari istilah Kam, baik dengan alasan tata bahasa maupun dengan alasan yuridis. Pada mulanya, usaha-usaha pemisahan tersebut bahkan telah mempersempit istilah Kam menjadi "Keamanan – ketertiban dalam negeri" dan lebih mempersempit lagi menjadi "Keamanan dalam negeri". Maka dari itu, usaha-usaha tersebut di masa silam hanya hanya dilandasi oleh pengertian-pengertian yang terbatas pada pola-pola konvensional pra-perang Dunia II, dan kurangnya pengertian mengenai perkembangan pola-pola konflik dan perang baru, dan ancaman-ancaman baru dengan subversi, inviltrasi, agresi-agresi tidak langsung, perang-perang pembebasan, perang-perang berlarut dan sebagainya yang bersumber dari dan dilakukan oleh gerakan-gerakan komunisme. Dewasa ini, di negara-negara Barat telah mengembangkan konsep-konsep "*Interval Devence*" yang tidak jauh berbeda dengan pola operasi Kamdagri, serta juga "*Social Devence*" yang tidak jauh berbeda dengan "Ketahanan

sosial – budaya” dan ”Strategi di bidang sosial budaya” Indonesia (Sutanto W., 1980:294-295). Dengan pertahanan keamanan dimaksudkan daya upaya rakyat semesta dengan TNI sebagai intinya, dalam rangka menegakkan Tannas, mencapai tujuan keamanan bangsa dan negara serta keamanan perjuangannya.

Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi Tannas di bidang pertahanan dan keamanan adalah :

- a). Permasalahan pertahanan-keamanan yang dihadapi :
 - (1) pertahanan terhadap kemungkinan invasi dari luar; (2) pemeliharaan keamanan dalam negeri; (3) usaha mengatasi ancaman perang dingin seperti perang urat syaraf, subversi, infiltrasi, sabotage, spionage dan sebagainya; (4) perwujudan serta pemeliharaan stabilitas keamanan bangsa dan negara serta daerah sekelilingnya.
- b). Pelaksanaan wawasan nasional yang menghendaki adanya kekompakan, kesatuan, persatuan dan integrasi antara pemerintah, TNI dan rakyat.
- c). Sistem Hankam yang menghendaki adanya perpaduan yang serasi antara pelaksanaan sistem senjata teknologi; dan sistem senjata sosial, sehingga antara TNI dan masyarakat sipil terdapat saling pengertian yang mendalam, satu sama lain sesuai dengan kepribadian bangsa yang bersifat integratif

d). Perpaduan yang serasi antara wawasan-wawasan geografis, seperti wawasan benua, wawasan bahari, dan wawasan dirgantara dalam suatu keseluruhan yang terintegrasi.

e). Syarat-syarat yang diperlukan dari manusia -manusianya, di antaranya : (1) moril tinggi karena keyakinan atas kebenaran daripada motivasi perjuangannya; (2) jiwa corps yang tebal; (3) kesadaran atas keharusan integrasi TNI karena menghadapi kemungkinan perang total; (4) kesadaran atas keharusan integrasi TNI dan rakyat dalam suatu sistem pertahanan keamanan rakyat semesta karena menghadapi kemungkinan perang total; (5) pendidikan kewiraan dan orientasi tentang pertahanan keamanan nasional bagi pihak non TNI, berhubung dengan adanya sistem pertahanan keamanan rakyat semesta; (6) perkembangan industri pertahanan keamanan yang serasi dengan pembangunan nasional, sambil melaksanakan prinsip standardisasi di bidang materil; (7) peningkatan di bidang management pertahanan keamanan, sesuai dengan kebutuhan pertahanan-keamanan rakyat semesta; (8) perhatian terhadap perkembangan politik dunia yang menunjukkan mulai timbulnya persoalan-persoalan politik yang penting di wilayah Asia; (9) kepemimpinan di bidang pertahanan keamanan yang tangguh (Kelompok A/KRA VI Lemhannas, 1980:146-147).

Aspek pertahanan-keamanan merupakan aspek terakhir dari Pancagatra. Secara harafiah (*letterlijk*), bidang Hankam meliputi

segi pertahanan maupun keamanan. Pertahanan lazimnya dihubungkan dengan usaha atau kegiatan untuk dapat menanggulangi bahaya atau serangan militer yang datangnya dari luar. Keamanan lebih ditunjukkan kepada masalah ketertiban dalam negeri. Di sini terlihat bahwa seolah ada pembatasan yang tajam antara pertahanan dan keamanan. Mengingat dalam perkembangan teknologi dan perubahan cara yang digunakan lawan dalam menekankan kehendaknya, pembagian semacam itu agaknya sudah tidak lagi tepat. Berbagai kegiatan atau perbuatan yang dapat mengganggu keamanan dapat saja berasal dari luar, bahkan kemungkinan adanya gangguan keamanan yang disebabkan oleh atau yang datangnya dari luar semakin besar. Kemungkinan ini harus dihubungkan dengan kenyataan bahwa pihak tertentu lebih suka memakai cara-cara tanpa kekerasan untuk melemahkan negara yang menjadi sasarannya. Dengan demikian, negara negara yang dijadikan sasaran tersebut dapat ditaklukan tanpa kekerasan senjata. Ini menunjukkan batas antara pertahanan dan keamanan menjadi sangat kabur. Untuk itu, lebih tepat kiranya memakai istilah keamanan nasional, dalam arti segala usaha maupun kegiatan yang ditunjukkan kepada tercapainya keamanan bangsa dan negara. (S. Haryomataram, 1980:244).

Keamanan rakyat semesta (Hankamrata). Hankamrata adalah suatu sistem Hankam yang bersifat semesta atau total,

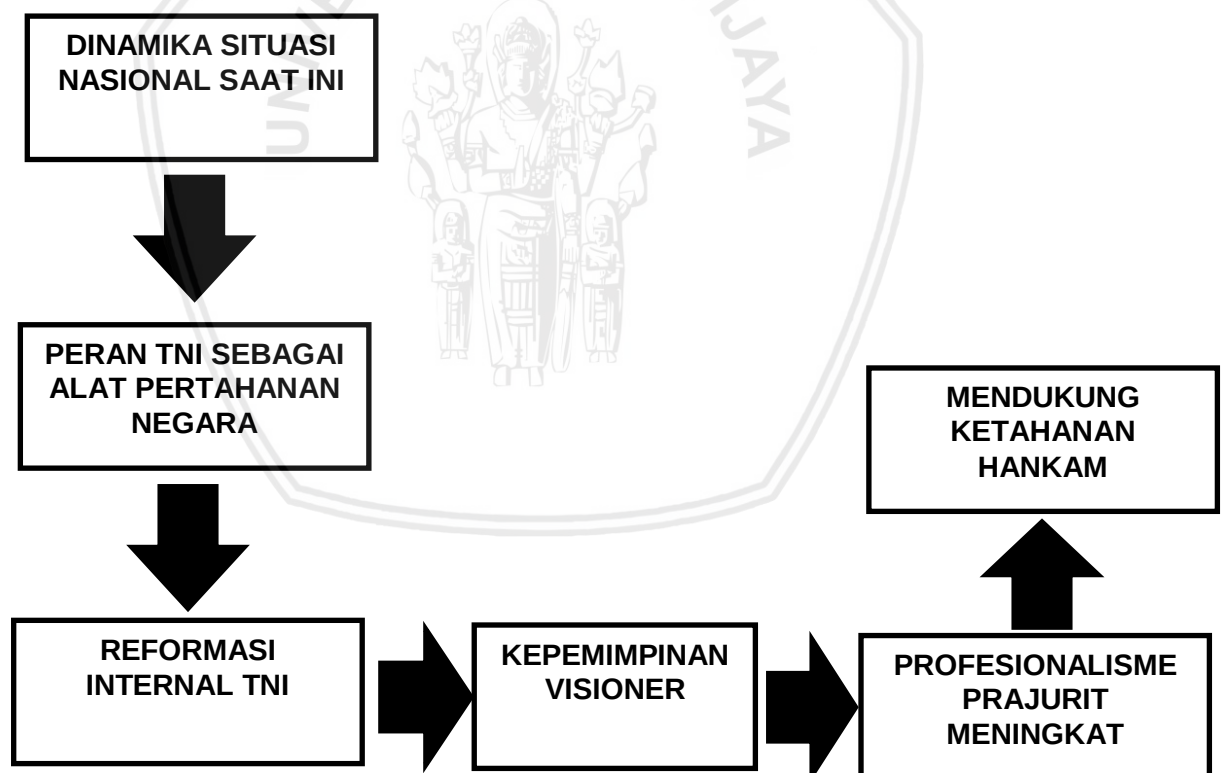
dalam arti bahwa seluruh kekuatan nasional digunakan secara integral. Sistem tersebut mengutamakan penggunaan kekuatan rakyat yang terlatih dan militan sebagai unsur kekuatannya untuk mempertahankan kedaulatan negara RI serta menjamin keutuhan bangsa. Sistem ini mengikutsertakan seluruh rakyat dengan TNI sebagai intinya. Untuk kepentingan tersebut, potensi rakyat harus disusun sedemikian rupa sehingga merupakan komponen Hankamnas yang efisien dan efektif, serta dapat menjadi komplemen TNI yang tangguh. Penyusunan ini dilakukan dalam bentuk sistem perlawanan-keamanan rakyat (Wankamra) dan pertahanan sipil (Hansip). Jadi, Wankamra dan Hansip merupakan penjelmaan daripada hak dan penunaian kewajiban rakyat untuk ikut serta dalam pembelaan negara, sesuai dengan Pasal 30 UUD 1945. Dengan demikian, masalah pertahanan dan keamanan menjadi tanggung jawab seluruh rakyat.

Doktrin Hankamnas merupakan azas dan pedoman bagi perwujudan sistem pertahanan dan keamanan. Di dalam doktrin Hankamnas dan doktrin perjuangan TNI yang disebut "Catur Dharma Eka Karma" secara jelas tercantum landasan idil doktrin tersebut yaitu Pancasila, UUD tahun 1945 serta tujuan perjuangan. Terantum pula di dalamnya paham bangsa Indonesia tentang perang, yakni bahwa perang bagi bangsa Indonesia adalah perang ideologi. Bagi bangsa Indonesia, perang adalah jalan terakhir yang

terpaksa harus ditempuh untuk mempertahankan ideologi Pancasila, kemerdekaan dan kedaulatan negara RI serta keutuhan bangsa. Bagi bangsa Indonesia, perang adalah perang ideologi dan perang keadilan. Dalam doktrin tersebut tercantum pula dasar-dasar daripada politik dan strategi Hankamnas, yang dalam perkembangannya sekarang dirumuskan sebagai bagian dari GBHN, yang dalam pelaksanaannya dituangkan dalam Rencana Strategi Hankam/TNI. Wawasan yang dianut dalam doktrin Hankamnas adalah wawasan nusantara, berintikan kekompakan, kesatuan dan persatuan serta integrasi antara pemerintah, angkatan, TNI dan rakyat. Berdasarkan wawasan tersebut, maka kepulauan nusantara merupakan satu kesatuan pertahanan-keamanan, yang berarti bahwa ancaman terhadap satu pulau atau satu daerah pada hakekatnya merupakan ancaman terhadap seluruh bangsa dan negara. Selanjutnya, setiap warga negara mempunyai hak dan kewajiban yang sama dalam rangka pembelaan negara dan bangsa. Sistem Hankamnas yang digunakan dalam rangka pemantapan Tannas di bidang Hankam adalah sistem pertahanan – keamanan rakyat semesta (Hankamrata). Hakekat dari sistem Hankamrata adalah perlawanan oleh seluruh rakyat, dimana seluruh potensi dan kekuatan ideologi politik, ekonomi, sosial budaya dan militer disusun dikerahkan dan digerakkan secara terpimpin, terkoordinasi serta terintegrasi, baik di bidang nasional maupun internasional.

Agar sistem Hankamrata dapat berhasil, maka diperlukan suatu organisasi dan aparatur teritorial yang dapat melaksanakan tugasnya dengan tekun dan cermat. Berhasil tidaknya rakyat bersama TNI dalam melaksanakan Hankamrata sebagian besar ditentukan oleh hasil pembinaan daerah yang sudah harus mulai dikerjakan pada masa damai (S. Haryomataram, 1980:244).

2.2 Alur Pikir



Gambar 2.1 Alur Pikir

Dinamika perubahan situasi Nasional saat ini sangat menuntut peran TNI sebagai Garda terdepan dan Benteng terakhir kedaulatan Bangsa dalam mempertahankan kedaulatan NKRI. Hal ini juga menuntut kesiapan dan kewaspadaan TNI Oleh karenanya perlu adanya suatu reformasi dan transformasi dalam tubuh TNI pada berbagai bidang. TNI AD melakukan transformasi baik pada bidang pertempuran, teritorial dan kepemimpinan guna meningkatkan kemampuannya dalam menghadapi perubahan pada lingkungan strategis. Untuk menghadapi kondisi yang demikian maka dibutuhkan pola kepemimpinan Visioner dari para komandan satuan jajaran TNI. Kepemimpinan Visioner ini juga dibutuhkan bagi satuan Batalyon Infanteri 501/BY dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu sangatlah diperlukan Kepemimpinan Visioner Komandan Batalyon 501/BY guna meningkatkan profesionalisme prajurit di Yonif 501/BY, dengan demikian diharapkan dapat berimplikasi terhadap ketahanan bidang pertahanan dan keamanan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif analitik. Menurut Agus Salim (2006:34), penelitian kualitatif merupakan suatu metode berganda dalam fokus, yang melibatkan pendekatan interpretatif dan wajar terhadap setiap pokok persoalan yang dikajinya. Ini berarti bahwa penelitian kualitatif bekerja dalam setting yang alamiah, dan berupaya memahami dan memberi tafsiran pada fenomena yang dilihat dari makna yang diberikan orang-orang kepada fenomena tersebut.

Menurut Nazir metode penelitian deskriptif merupakan “ metode penelitian untuk membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian, sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar belaka (Nazir, 2005 : 55).” Menurut Nazir dikatakan bahwa jenis penelitian deskriptif antara lain “ a) metode survey, b) metode deskriptif berkesinambungan, c) penelitian studi kasus, d) penelitian analisis pekerjaan dan aktivitas, e) penelitian tindakan, f) penelitian perpustakaan dan dokumenter (Nazir, 2005 : 55)”. Pada penelitian ini yang dipilih adalah penelitian studi kasus.

Pemilihan jenis penelitian ini didasarkan atas pemikiran dan alasan bahwa permasalahan yang akan diteliti merupakan fenomena yang terjadi sebagaimana adanya berdasarkan fakta-fakta yang tampak di lapangan, hasil penelitian ini,

akan mendeskripsikan fakta-fakta kondisi ketahanan bidang hankam setelah adanya kepemimpinan visioner dari komandan batalyon dalam rangka meningkatkan profesionalisme prajurit.

3.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini lebih ditekankan pada kepemimpinan visioner dalam hal ini menggunakan konsep dari Nanus (2001), yaitu: (1) Penentu Arah, (2) Agen Perubahan, (3) Juru Bicara, (4) Pelatih dan komunikator.

3.3 Sumber data

Dalam penelitian ini yang dijadikan informan adalah Anggota Yonif 501/BY dengan jumlah 17 orang terdiri atas Komandan Batalyon, Wakil Komandan Batalyon, Perwira Seksi, Komandan Kompi, Komandan Pleton dan para anggota, dengan rincian sebagai berikut :

1. Komandan Batalyon : 1 Orang
2. Wakil Komandan : 1 Orang
3. Perwira seksi : 2 Orang
4. Komandan Kompi : 2 Orang
5. Komandan Pleton : 3 Orang
6. Bintara : 4 Orang
7. Tamtama : 4 Orang

Teknik penentuan informan adalah dengan teknik *purposive sampling*.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

a. Teknik Pengumpulan Data. Untuk mendapatkan data, metode penelitian yang akan digunakan dalam pengumpulan data ada dua, yaitu: data primer dan data sekunder.

- 1) Wawancara. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui Wawancara Wawancara (*interview*). Interview adalah usaha mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Dalam penelitian ini dilakukan wawancara secara langsung dengan sampel yang dianggap sebagai pihak yang betul-betul mengetahui tentang kepemimpinan komandan bataliyon 501/BY.
- 2) Studi Pustaka. Mengumpulkan bahan-bahan tertulis yang diperlukan dalam proses penelitian. Hasil dari inventarisasi data pusataka, ini merupakan data sekunder.

3.5 Uji Keabsahan Data.

Dalam rangka menguji kredibilitas maka dalam penelitian ini akan menggunakan metode trianggulasi. Uji trianggulasi menurut Wiersma dalam Sugiono, (2013 : 369) triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu.

3.6 Lokasi dan Situs penelitian

1. Tempat Penelitian. Penelitian ini dilakukan di Yonif Para Raider 501/BY Madiun Jawa Timur yang merupakan institusi TNI AD dimana para informan berada dan berdinasi di institusi tersebut yang akan memberikan atau dimintai keterangan atau informasi atas topik penelitian oleh peneliti. Alasan dipilihnya lokasi penelitian ini karena Yonif 501/BY merupakan satuan infanteri yang memiliki kondisi prajurit yang memiliki disiplin tinggi serta moril yang cukup baik.

2. Situs Penelitian. Situs penelitian akan dilakukan di Markas Komando Batalyon 501/BY Madiun Jawa Timur serta ruang kerja para Perwira, Bintara dan Tamtama yang akan menjadi informan dalam penelitian ini.

3.7 Pengelolaan dan Analisis Data

Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif untuk mengetahui dan memahami gejala-gejala kepemimpinan dan profesionalisme prajurit. Dalam hal ini yang dilakukan adalah mengeksplorasi dan mengklarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial baik secara tertulis atau lisan bahkan tindakan yang terjadi dengan jalan menggambarkan dan menerangkan apa yang telah didapatkan melalui teknik wawancara dan observasi mengenai kepemimpinan visioner, profesionalisme prajurit dan ketahanan bidang hankam. Data yang diperoleh kemudian dikumpulkan dan diolah melalui tiga tahapan, yakni :

- a). Reduksi Data. Setelah data dikumpulkan, kegiatan berikutnya adalah mereduksi data. Kegiatan ini adalah merupakan proses pemilihan pemusatan perhatian pada penyederhanaan data yaitu data-data yang telah di peroleh baik dari wawancara dan observasi diolah sehingga mendapatkan data yang sempurna.
- b). Penyajian Data. Proses penyusunan kembali data yang telah diperoleh dengan kecenderungan kongnitifnya adalah menyederhanakan informasi ke dalam suatu bentuk satuan yang disederhanakan secara selektif untuk dapat dipahami secara lebih mudah serta dapat diperoleh tingkat vasiliditas serta obyektifitas hasil penelitian.
- c). Penarikan Kesimpulan. Proses penyusunan kesimpulan dan pembuatan keputusan dari hasil analisis sebelumnya disesuaikan dengan tujuan penelitian. Sehingga mendapatkan kesimpulan akhir yang lebih konkrit dan jelas. Data yang diolah dalam analisis data ini yaitu data primer dan data sekunder. Data ini akan dipaparkan dan direduksi, agar mendapatkan data yang lebih sempurna.

3.8 Jadwal Penelitian

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	BULAN (2017)			BULAN (2018)							
		10	11	12	1	2	3	4	5	6	7-10	11
1	Pengajuan Judul Proposal											
2	Bimbingan Proposal Tesis											
3	Ujian Proposal Tesis											
4	Penelitian Tesis & Penulisan											
5	Seminar hasil penelitian											
6	Ujian Tesis											

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Latar belakang Sejarah Pembentukan Yonif Para Raider 501/BY

Batalyon Infanteri Para Raider 501/Bajra Yudha adalah Yonif lintas udara yang tergabung dalam Brigif Linud 18/Trisula Kostrad. Berawal dari pengelompokkan kembali Yonif 504/Men 16 dan Yonif 518/Men 17 yang kemudian membentuk satu batalyon raider bernama Yonif 530/Raiders pada 22 Januari 1961. Kemudian Yonif 530 dididik sekolah para dan berganti nama menjadi Yonif 530/Para. Nama Yonif Linud 501/Bajra Yudha dipakai sejak 3 Maret 1973 dan pada tanggal 14 Desember 2015 Yonif Linud 501/Bajra Yudha berhak menyandang nama Yonif Para Raider 501/Bajra Yudha. Perubahan status sebagai satuan Para Raider berarti merupakan peningkatan kemampuan, sehingga siap ditugaskan sesuai kualifikasi Raider yang dimiliki.

Yonif Linud 501/BJ berlokasi di Jln. Urip Sumoharjo No. 60, Madiun, Jawa Timur berdasarkan Surat Keputusan Pangkostrad Nomor Skep/015/III/1973 tanggal 3 Maret 1973 Batalyon Infanteri 530/Para menjadi Brigif Linud 18/Trisula. dan merupakan Batalyon pemukul, tidak hanya bagi Kostrad (sebagai induk Yonif 501 ini) namun juga bagi TNI Angkatan Darat.

Awal pembentukan satuan ini dimulai dengan terbitnya Surat Keputusan Pangdam VIII/Brawijaya Nomor Skep/30/I/1961 tanggal 22 Januari 1961 tentang peresmian Batalyon Infanteri 530/Raiders dengan Komandan Batalyon Mayor

Infanteri Imam Munandar, Batalyon Infanteri 530/Raiders merupakan hasil regrouping dari Batalyon Infanteri 504/Resimen 16 dan Batalyon Infanteri 518/Resimen 17 yang diresmikan pada tanggal 4 April 1961. Berdasarkan Surat Keputusan Pangdam VIII/Brawijaya Nomor Skep/14/I/1961 tanggal 30 Januari 1961 Batalyon Infanteri 530/Raiders disyahkan menjadi Batalyon Infanteri 530/Para, yang merupakan unsur dari Brigade 3/Para yang anggotanya lulus dari latihan para, Yaitu 3 Batalyon Raiders 330/Raiders, 454/Banteng dan Batalyon Infanteri 530/Raiders. Pada tahun 1966 Brigif 3/Para dilikuidasi masuk ke Brigif Linud khusus pada Komando Brigade, sedangkan Batalyon-batalyonnya termasuk Yonif 530 menjadi bagian Brigade Linud yang baru dibentuk berdasarkan Skep Pangdam VIII/Brawijaya Nomor Skep/76/IV/1966 tanggal 26 April 1966 tentang pembentukan Brigif Linud 18/Trisula beserta unsur-unsurnya.

Berdasarkan Surat Keputusan Pangab Nomor Skep/120/II/1969 tanggal 19 Pebruari 1969 ditetapkan Brigif Linud 18/Trisula Kodam VIII/Brawijaya secara organisasi dan administrasi dibawah Komando Pangkostrad, sehingga Yonif 530 menjadi bagian dari Kostrad. Perubahan nama batalyon seperti sekarang didasarkan pada Surat Keputusan Pangkostrad Nomor Skep/015/III/1973 tanggal 3 Maret 1973 Batalyon Infanteri 530/Para menjadi Batalyon Infanteri Lintas Udara 501/Bajra Yudha Brigif Linud 18/Trisula.

4.2 Kondisi Fisik Satuan

Secara fisik, Satuan Yonif Raider 501 terdiri dari lima bagian utama, yakni yang diperuntukan sebagai perkantoran, perumahan dinas, pergudangan, fasilitas umum, dan fasilitas latihan dengan rincian sebagai berikut :

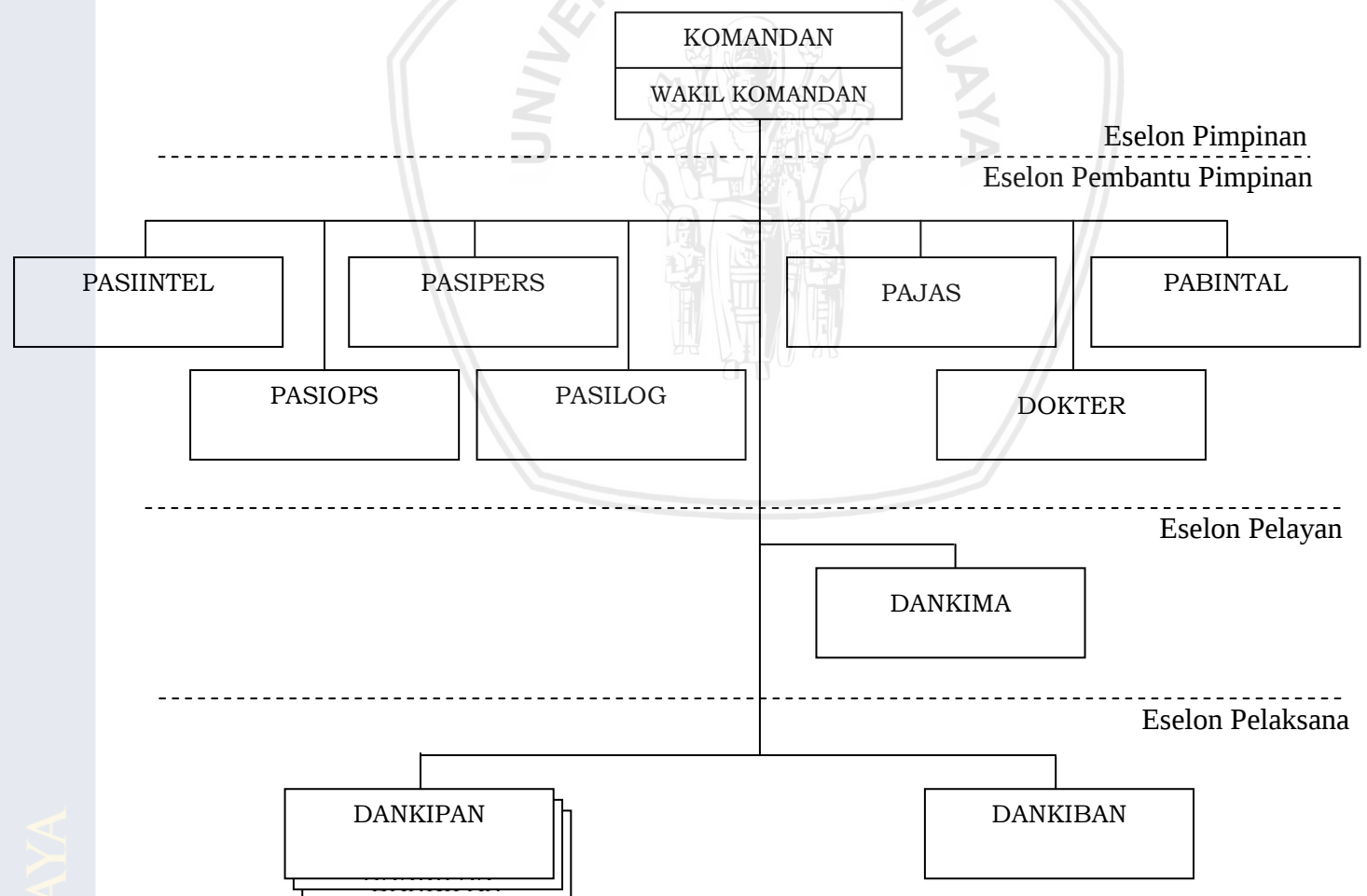
1. Perkantoran terdiri dari satu buah Markas Komando Batalyon (Makoyon) dengan luas 680 m²; ruang jaga/piket Yon dengan luas 330 m², kantor kompi 5 buah dengan luas masing masing bangunan 225 m², dan ruang kesehatan satu buah seluas 350 m², dan ruang provost dengan luas 32 m²
2. Perumahan dinas yang terdiri dari perumahan dinas type E dua buah (870 M²), type G dua buah (180 M²), type H 18 buah (1.256 M²), type KB 24 buah (1.320 M²), type KT 198 buah (7.920 M²), type K 54 4 buah (216 M²), type K 38 358 buah (1.900 M²), barak bujangan 1 sebanyak 8 buah (2432 M²), dan chamber sebanyak 8 buah (1.440 M²).
3. Pergudangan terdiri dari gudang senjata ringan 5 buah (75 M²), gudang perawatan 2 buah (660 M²), gudang munisi 1 buah (208 M²), rumah makan 1 buah (192 M²), dapur 3 buah (924 M²), dan garasi kendaraan 6 buah (2.460 M²), cuci kendaraan ada 2 (80 m²)
4. Fasilitas umum, terdiri dari poliklinik/KSA 1 buah (350 M²), gedung pertemuan/aula 1 buah (650 M²), gedung olahraga 1 buah (430 M²), Masjid 1 buah (432 M²), ruang rekreasi 1 buah (310 M²), dan sekolah TK 1 buah (770 m²) .
5. Fasilitas latihan terdiri dari 1 buah lapangan tembak Jatri (1875 M²), lapangan tenis 1 buah (738 M²), lapangan basket 3 buah (620 M²), lapangan

sepak bola 1 buah (700 M^2), lapangan volly 6 buah (960 M^2), Lapangan HR 1 buah (360 m^2)

Satuan Yonif Raider 501 berdiri di atas tanah dengan luas keseluruhan 310.146 m^2 dengan rincian sebagaimana ditunjukkan di bawah ini.

(1) MaYonif	: 176.528 M^2 .
(2) Perumahan Unit Baru	: 78.017 M^2 .
(3) Perumahan Unit Lama	: 55.601 M^2 .
Jumlah	: 310.146 M^2 .

4.3 Struktur Organisasi dan Personel



Gambar 4.1
Struktur Organisasi

Danyon dijabat oleh seorang Pamen berpangkat Letnan Kolonel Inf Wadanyon dijabat oleh seorang Pamen berpangkat Mayor Inf. Kepala Seksi-1/Lidik dijabat oleh seorang Pama berpangkat Kapten Inf. Kepala Seksi-2/Ops dijabat oleh seorang Pama berpangkat Kapten Inf. Kepala Seksi-3/Personel dijabat oleh seorang Pama berpangkat Kapten Inf. Kepala Seksi-4/ Logistik dijabat oleh seorang Pama berpangkat Kapten Inf.

1. Organisasi Kompi Markas terdiri dari :

- a. Kelompok Komando Kompi (Pökkoki).
- b. Peleton Komunikasi.
- c. Peleton Kesehatan.
- d. Peleton Pimu.
- e. Seksi Markas Batalyon.
- f. Seksi administrasi.
- g. Seksi perawatan.
- h. Seksi pemeliharaan.
- i. Seksi angkutan.
- j. Seksi Munisi.
- k. Regu Provost.

2. Kompi. Organisasi Kompi terdiri dari:

- a. Kelompok Komando Kompi (Pökkoki).
- b. Peleton Bantuan.
- c. Peleton 1.
- d. Peleton 2.

e. Peleton 3

3. Kompi Bantuan, terdiri dari

a. Kelompok Kompi (Pokkoki)

b. Peleton SMS.

c. Peleton Mortir.

d. Peleton Senjata Anti Tank.

4.4 Pembinaan Satuan

4.4.1 Pembinaan Organisasi.

1) Sasaran. Terpeliharanya personel satuan dengan jumlah personel dan materiil sesuai dengan TOP/DSPP.

a) Memelihara TOP satuan.

(1) Mempertahankan jumlah personel yang ada saat ini, kecuali beberapa anggota yang kondisi kesehatannya tidak memungkinkan untuk ditempatkan di satuan Para Raider.

(2) Mengajukan kekurangan Pa, Ba dan Ta ke Satuan Atas.

b) Menempatkan personel pada jabatan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan mempersiapkan kaderisasi pada jabatan tersebut.

c) Menginventarisir pejabat yang ada di satuan sesuai kualifikasi jabatannya. Pejabat yang belum mempunyai kualifikasi diajukan mengikuti kursus-kursus spesialisasi.

2) Hasil pelaksanaan pembinaan organisasi. Kekuatan personel organik saat ini mencapai 674 orang (90,22%) dan personel Luar Formasi (LF) saat ini sebanyak 12 orang.

b. Pemeliharaan Kesiapan Operasi.

1) Sasaran.

a) Personel.

(1) Meningkatkan profesionalisme prajurit baik secara perorangan maupun satuan dengan kegiatan berpedoman pada Proglasi.

(2) Memelihara dan meningkatkan kemampuan prajurit baik dari segi status kesehatan, mental dan kepribadian, kemampuan perorangan dan kesegaran jasmani (samapta) agar mampu melaksanakan tugas.

b) Materiil. Terpeliharanya materiil-materiil satuan yang ada agar selalu siap untuk mendukung kegiatan satuan secara maksimal.

2) Pelaksanaan.

a) Personel.

(1) Melaksanakan latihan perorangan maupun satuan dengan berpedoman pada Proglasi.

(2) Melaksanakan kegiatan dalam rangka memelihara dan meningkatkan kemampuan prajurit baik dari segi status kesehatan, mental dan kepribadian, kemampuan perorangan dan kesegaran jasmani (samapta).

b) Materiil.

1) Mengajukan kekurangan materiil satuan agar sesuai dengan TOP satuan.

2) Memperbaiki materiil-materiil satuan yang mengalami kerusakan baik secara swadaya maupun perbaikan ke areal service.

3) Hasil pelaksanaan pemeliharaan kesiapan operasi.

a) Personel. Personel siap operasi satuan Yonif

Para Raider 501/18/2 Kostrad adalah 482 Orang.

(1) Perwira : 8 Orang.

(2) Bintara : 64 Orang.

(3) Tamtama : 410 Orang.

b) Materiil.

(1) Senjata

Tabel 4.2 Rekapitulasi Senjata

NO	JENIS MATERIIL	SAT	JLH	KONDISI			KET
				B	RR	RB	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Pistol G2 Combat Kal. 9 mm	Pucuk	97	92	5	-	
2	Sn. Kal 5,56 mm SS-2 V4	Pucuk	634	503	131	-	
3	So. Kal. 5,56 mm Minimi	Pucuk	42	41	1	-	
4	Smb Kal. 12,7 mm	Pucuk	6	4	2	-	

(2) Kendaraan.

Tabel 4.3 Rekapitulasi Kendaraan

NO	JENIS MATERIIL	SA T	TOP	JM L	KEADAAN KONDISI			KE T
					B	RR	RB	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
A	<u>Jeep 1/4 - 1/2 Ton</u>		14	5	5	-	-	
1	Jeep 1/4 Ton Amc CJ-7	Unit		1	1	-	-	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Jeep 1/4 Ton Daihatsu	Unit		1	1	-	-	
3	Jeep 1/4 Ton Suzuki Side	Unit		1	1	-	-	
4	Jeep 1/2 Ton Toyota	Unit		2	2	-	-	
B	<u>Truck sedang 2,5 Ton</u>		9	9	9	-	-	
1	Truck 2,5 Ton Isuzu NPS	Unit		9	9	-	-	
C	<u>Trailer</u>		-	3	3	-	-	
1	Trailer Air 1,5 Ton	Unit		3	3	-	-	
D	<u>Truck Ringan 3/4 - 1,5</u>		14	10	10	-	-	
1	Truck 1 Ton Land Rover	Unit		1	1	-	-	
2	Double Cabin Isuzu OZ-	Unit		1	1	-	-	
3	Singgle Cabin Isuzu OZ	Unit		5	5	-	-	
4	Strada Triton Double	Unit		2	2	-	-	

(3) Alkom.

Tabel 4.4 Rekapitulasi Alat Komunikasi

NO	JENIS MATERIIL	SAT	TOP	JML	KONDISI			KET
					B	R	RB	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Radio PRC 999 KE/C	Set	40	40	6	34		
2	Radio Mobile Vhf/Am	Set	1	1	-	1	-	
3	Radio HT UHF/FM Mototrbo	Set	60	60	5	10	-	
4	Rig Motorola GM 338	Set		2	2			
5	Faximile	Bua	1	2	2	-	-	
6	Tustel/Camera	Bua	6	5	1	1	3	
7	Radio Ssb	Set	-	2	2	-	-	
8	HP. CUG ZTE FI.88	Set	-	26	2	1	-	
9	Telepon GSM FWP	Set	-	1	-	1	-	

4.4.2 Pembinaan Personel.

a. Pembinaan Karier.

1) Sasaran. Pembinaan karier perorangan untuk kepentingan organisasi maupun kesempatan UKP, promosi jabatan dan kesempatan mengikuti pendidikan bagi yang memenuhi syarat.

2) Pelaksanaan.

a) Kepangkatan.

(1) UKP periode 01-04-2018.

- (a) Perwira : 1 orang.
- (b) Bintara : 8 orang.
- (c) Tamtama : 17 orang.

(2) UKP periode 01-10-2018.

- (a) Perwira : 6 orang.
- (b) Bintara : 6 orang.
- (c) Tamtama : 150 orang.

b) Pendidikan selama Triwulan IV TA. 2017.

- (1) Provoost : 1 orang.
- (2) Dik Taipur : 3 orang.

b. **Pembinaan Perawatan Personel.**

1) Pemeliharaan kekuatan.

a) Sasaran. Memelihara kekuatan dengan penambahan sesuai alokasi untuk mendukung kebutuhan tugas satuan.

b) Pelaksanaan.

(1) Penambahan personel selama Triwulan IV TA. 2017.

- a) Perwira : 1 orang.
- b) Bintara : - orang.
- c) Tamtama : 4 orang.

(2) Pengurangan personel selama Triwulan IV TA. 2017.

- a) Perwira : 1 orang.
- b) Bintara : 1 orang.
- c) Tamtama : - orang.

(3) Kekuatan personel organik selama Triwulan IV TA. 2017 mencapai 662 orang (88.62 %).

(4) Jumlah personel Luar Formasi (LF) Triwulan IV TA. 2017 sebanyak 3 orang Ba dan 9 orang Ta.

(5) Kekurangan personel Triwulan IV TA. 2017 sebanyak 85 orang terdiri dari :

- (a) Perwira : 10 orang.
- (b) Bintara : 13 orang.
- (c) Tamtama : 62 orang.

(6) Perincian kekuatan personel Yonif PR 501/18/2 Kostrad Triwulan IV TA. 2017 sebagai berikut :

Tabel 4.5 Perincian kekuatan personel

NO	BAGIAN	JUMLAH PERSONEL			KET
		TOP	NYATA	KURANG	
1	2	3	4	5	6
1	MAYON	9	7	2	
2	KI MARKAS	164	157	7	
3	KIPAN-A	146	129	17	
4	KIPAN-B	146	133	13	
5	KIPAN-C	146	112	34	
6	KI BANTUAN	136	124	12	
JUMLAH		747	662	84	

(7) Komposisi personel selama Triwulan IV TA. 2017.

- (a) Perwira.
 - i. Sesuai TOP ROI-95: 33 orang.
 - ii. Nyata : 23 orang.
 - iii. Kurang : 10 orang.
- (b) Bintara.
 - i. Sesuai TOP ROI-95 : 114 orang.
 - ii. Nyata : 101 orang.

iii. Kurang : 13 orang.

(c) Tamtama.

i. Sesuai TOP ROI-95 : 625 orang.

ii. Nyata : 663 orang.

iii. Kurang : 62 orang.

(d) Agama.

i. Islam : 590 orang.

ii. Kristen protestan : 40 orang.

iii. Kristen katolik : 20 orang.

iv. Hindu : 13 orang.

v. Budha : - orang.

4.4.3 Pembinaan Materiil.

a. Penentuan kebutuhan.

1) Sasaran.

a) Kebutuhan materiil satuan sesuai TOP/DSPP.

b) Pengajuan kebutuhan materiil yang meliputi kebutuhan senjata, kendaraan, alat optik, alat perhubungan dan peralatan pendukungnya agar sesuai dengan kebutuhan satuan.

2) Pelaksanaan.

- a) Menyarankan kebutuhan materiil satuan sesuai TOP/DSPP.
 - b) Melaksanakan koordinasi apabila ada materiil yang tidak sesuai dengan yang diajukan.
 - c) Memantau pengajuan kebutuhan materiil yang meliputi kebutuhan senjata, kendaraan, alat optik, alat perhubungan dan peralatan pendukungnya agar sesuai dengan kebutuhan satuan.
- 3) Hasil pelaksanaan.
- a) Materiil-materiil satuan yang belum sesuai dengan TOP/DSPP telah diajukan ke komando atas namun sampai dengan akhir Triwulan IV TA. 2017 belum terdukung.
 - b) Pengadaan materiil secara swadaya sesuai kemampuan satuan.

b. Pemeliharaan.

- 1) Sasaran. Pengecekan materiil dalam rangka pemeliharaan dan pencegahan minimal 1 bulan sekali.
- 2) Pelaksanaan.
 - a) Melaksanakan koordinasi dengan satuan pembina teknis yang ada di daerah terhadap materiil-materiil yang memerlukan pemeliharaan di tingkat daerah.

b) Melaksanakan pengecekan materiil dalam rangka pemeliharaan dan pencegahan minimal 1 bulan sekali meliputi :

- (1) Pengecekan kendaraan secara periodik.
- (2) Pengaturan pemeliharaan penggunaan listrik.
- (3) Pengaturan keluar/masuk senjata dan munisi BP.
- (4) Pengaturan keluar/masuk kendaraan pool.
- (5) Pengaturan pengamanan Alsintor, Aloptik dan Alkapsat.

c) Melaksanakan tertib kegiatan kendaraan dinas meliputi :

- (1) Kendaraan pool harus diparkir rapi dan bersih di garasi satuan.
- (2) Setiap kendaraan harus mempunyai buku service dan buku keluar masuk kendaraan.

d) Alkapsat, Alsintor, Aloptik dan alat mountenering disimpan dalam gudang sesuai pengelompokan dan jenisnya dalam keadaan terawat rapi, bersih dan siap operasional.

4.4.4 Pembinaan Pangkalan.

a. **Ketertiban Pangkalan.**

- 1) Sasaran.

- a) Terciptanya pangkalan yang bersih, nyaman, tertib dan rapih.
- b) Terpeliharanya perumahan, perkantoran dan barak secara baik.
- c) Terlaksananya disiplin penggunaan listrik dan air secara efektif dan efisien.

2) Pelaksanaan.

- a) Mengatur dan menata pangkalan beserta fasilitasnya agar selalu dalam keadaan tertib dan rapi.
- b) Mengatur penggunaan fasilitas-fasilitas pangkalan yang dimiliki sesuai peruntukannya.

3) Hasil Pelaksanaan.

- a) Luas Pangkalan 310.146 M² Bersertifikat semua

(1) MaYonif	: 176.528 M ² .
(2) Perumahan Unit Baru	: 78.017 M ² .
(3) <u>Perumahan Unit Lama</u>	: <u>55.601 M².</u>
Jumlah	: 310.146 M ² .

- b) Kondisi perumahan.

Tabel 4.6 **Kondisi Perumahan**

NO	TYPE	JLH	KONDISI			KET
			B	RR	RB	
1	2	3	4	5	6	7
1	G -90	5	4	-	1	- 3 Di JL. Kemiri
2	H -70	18	18	-	-	- Di dlm asrama
3	H -60	8	7	-	1	- Di dlm asrama
4	K -54	4	4	-	-	- Di dlm asrama
5	K -48	10	10	-	-	- Di dlm asrama
6	K -45	102	83	15	4	- Di dlm asrama
7	K -38	358	258	97	3	- Di dlm asrama
8	Barak	8	4	4	-	- Di dlm asrama

b. Pemeliharaan.

1) Sasaran. Mampu memelihara prasarana pangkalan dengan baik.

2) Pelaksanaan.

a) Melaksanakan kegiatan pemeliharaan terhadap pangkalan dan fasilitasnya yang dipertanggungjawaban kepada satuan.

b) Melaksanakan perawatan dan perbaikan terhadap fasilitas pangkalan berupa perbaikan perumahan dan gedung yang rusak ringan serta fasilitas perkantoran sesuai kemampuan satuan.

3) Hasil Pelaksanaan.

- a) Melaksanakan perbaikan Rumdis yang sifatnya ringan oleh masing-masing penghuni Rumdis dan mengajukan rehab Rumdis yang rusak berat ke Komando Atas.
- b) Melaksanakan perbaikan bangunan secara swadaya sebatas kemampuan satuan.

4.4.5 Pembinaan Peranti Lunak.

a. **Kuantitas.**

- 1) Sasaran.
 - a) Bertambahnya jumlah referensi dan peranti lunak yang belum ada di satuan, khususnya bujuk yang terbaru.
 - b) Adanya Buku Protap Satuan sesuai STR Kasad Nomor STR/206/2007 tanggal 12 Maret 2007 yang direvisi secara terus menerus sehingga valid dan operasional.
- 2) Pelaksanaan.
 - a) Melaksanakan pendataan pinak yang dibutuhkan satuan.
 - b) Memonitor dukungan pinak yang diterima oleh satuan dari Komando Atas dan LKT.
- 3) Hasil Pelaksanaan. Peranti lunak di satuan Yonif Para Raider 501/BY hanya 80,83% dibandingkan dengan jumlah judul

peranti lunak yang harus ada di satuan, yaitu disesuaikan dengan distribusi dari Mabesad dihitung mulai satuan tersebut ada (TH-II).

b. Kualitas.

- 1) Sasaran. Terpeliharanya peranti lunak yang ada di satuan serta terdata dalam suatu data kepastakaan.
- 2) Pelaksanaan.
 - a) Melaksanakan pendataan terhadap pinak yang ada di masing-masing satuan agar secara kualitas dapat digunakan sebagai pedoman dalam pembinaan satuan.
 - b) Mengirimkan saran dan masukan kepada LKT masing-masing fungsi untuk melakukan penyempurnaan terhadap buku-buku petunjuk yang sudah tidak relevan dengan kondisi dan situasi yang dihadapi.
 - c) Mengirimkan data kondisi pinak yang ada ke Komando Atas dan LKT pembina kesenjataan.
 - d) Melaksanakan revisi Protap yang harus ada di satuan sesuai STR Kasad Nomor : STR/188/2001 tanggal 16 Maret 2001.
- 3) Hasil Pelaksanaan. Peranti-peranti lunak yang ada di satuan 80,83% masih *valid* untuk digunakan.

4.4.6 Pembinaan Latihan.

a. Latihan Perorangan.

1) Sasaran. Tercapainya standar kemampuan umum perorangan, kemampuan tugas-tugas dan jabatan serta kesemaptan prajurit yang didukung oleh mental keprajuritan yang tangguh.

2) Pelaksanaan. Melaksanakan latihan perorangan sesuai dengan Proglatsi.

3) Hasil Pelaksanaan Latihan Perorangan.

a) Program.

(1) Latihan perorangan.

(a) Binjasmil.

i. Waktu : Satu minggu setiap Triwulan

ii. Tempat : Pangkalan YPR 501/BY Madiun.

(b) BDM.

i. Waktu : Satu minggu setiap Triwulan

ii. Tempat : Pangkalan YPR 501/BY Madiun.

(c) Bakjatri.

i. Waktu : Setiap Triwulan

ii. Tempat : Lapbak YPR 501

(2) Latihan satuan.

(a) UST Ki.

i. Waktu : Setiap Triwulan III

ii. Tempat : Rahlat Kandangan Kompleks.

(b) Lat Juntis.

i. Waktu : Setiap Triwulan IV

ii. Tempat : Pasuruan Kompeks.

(c) Lat posko Simpurn.

i. Waktu : Triwulan IV

ii. Tempat : Pangkalan YPR 501/BY Madiun.

b) Latihan Dalam Satuan.

(1) Groundtraining.

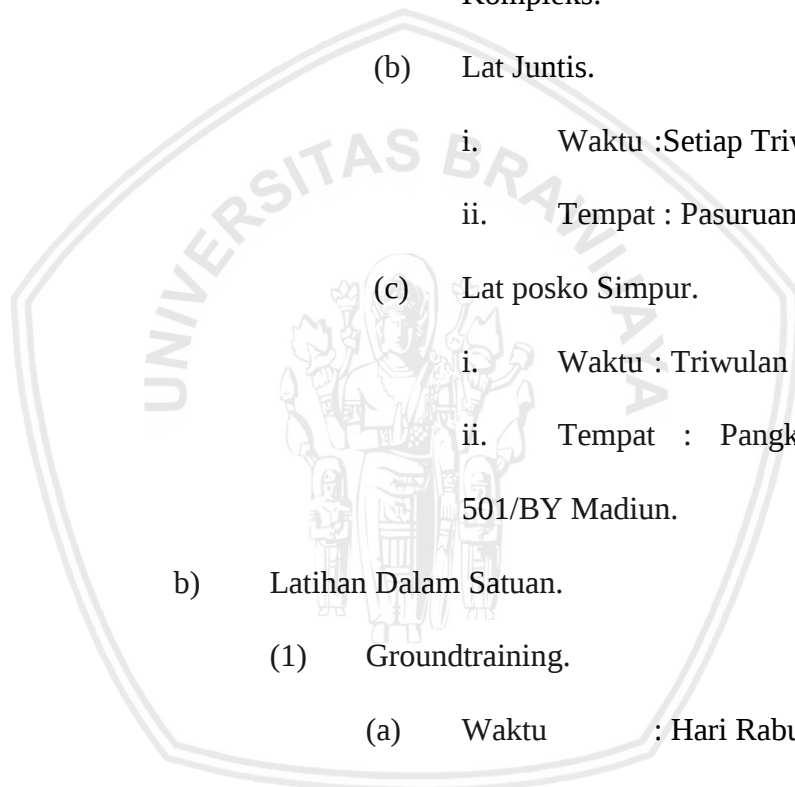
(a) Waktu : Hari Rabu.

(b) Tempat : Pangkalan YPR 501/18/2 Kostrad dan sekitarnya.

(c) Pelaku : Seluruh personel Yonif Para Raider 501/18/2 Kostrad.

(2) Permildas.

(a) Waktu : Setiap Hari Setelah Apel Pagi.



(b) Tempat : Pangkalan YPR
501/18/2 Kostrad.

(c) Peserta : Seluruh personel Yonif Para
Raider 501/18/2 Kostrad.

(3) Aerobik 3200 M.

(a) Waktu : Setiap hari Selasa s.d
Kamis.

(b) Tempat : Pangkalan YPR
501/18/2 Kostrad dan sekitarnya.

(c) Peserta : Seluruh personel Yonif Para
Raider 501/18/2 Kostrad.

(4) Pembinaan Oraum.

(a) Waktu : Hari Rabu dan
Jum'at (Setelah jam dinas).

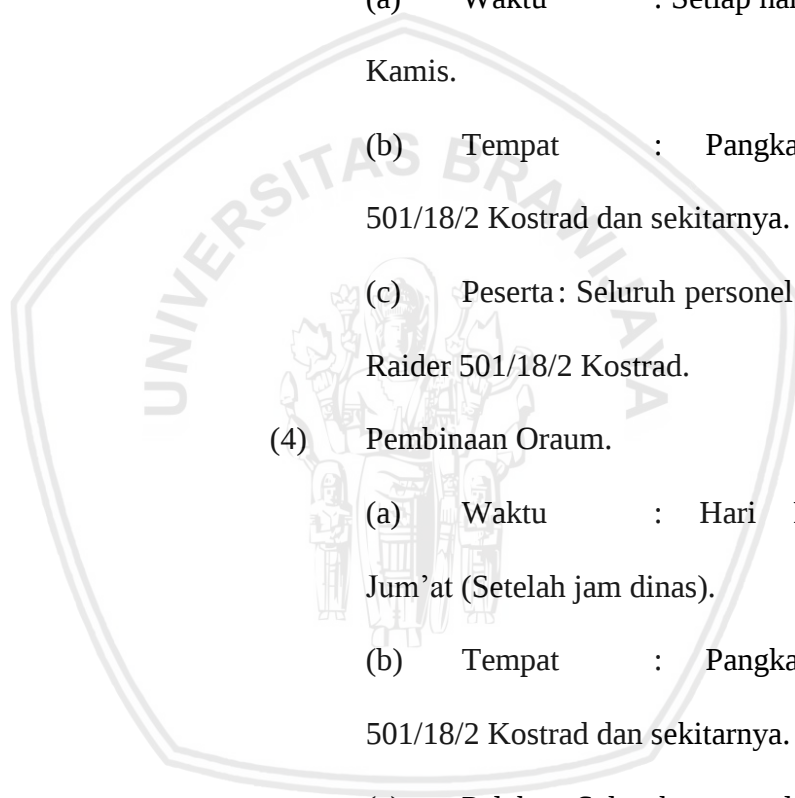
(b) Tempat : Pangkalan YPR
501/18/2 Kostrad dan sekitarnya.

(c) Pelaku : Seluruh personel Yonif Para
Raider 501/18/2 Kostrad.

(5) Beladiri Yongmoodo

(a) Waktu : 1 minggu 1 kali.

(b) Tempat : Pangkalan YPR
501/18/2 Kostrad.



(c) Pelaku : Seluruh personel Yonif Para Raider 501/18/2 Kostrad.

c) Kegiatan Latihan Dalam Rangka Kesiapan Operasi Satuan.

- Latihan Siaga Pam. Dilaksanakan setiap saat pada saat jam dinas maupun di luar kam dinas.

4.5 Pengabdian dan Prestasi Satuan

4.5.1 Penugasan yang telah dilaksanakan.

- a). Tanggal 24 Juni 1962 1 Kompi dipimpin Letnan Satu Infanteri Bambang Supeno ke Daerah Marauke membentuk Daerah De Facto RI di Irian Barat dan mengadakan perlawanan gerilya, 1 Batalyon minus diterjunkan di Seram sebagai perkuatan Task Force Para-II/Gatot Kaca dalam rangka gerakan eksploitasi kemudian pada bulan Agustus tahun 1962 turut melaksanakan Operasi Jaya Wijaya.
- b). Tanggal 3 Desember 1963 tergabung dalam Kontingen Garuda III menggantikan Garuda II dan melaksanakan tugas Internasional di Kongo.
- c). Tanggal 27 Juni 1965 dipimpin oleh Mayor Infanteri Hadi melaksanakan Operasi Kilat Kodam XIV/Hasanuddin untuk menumpas sisa gerombolan DI/TII Kahar Muzakar.
- d). Tahun 1966 melaksanakan penumpasan sisa-sisa G.30S/PKI di daerah Banyuwangi, Bojonegoro dan Gresik.

- e). Tanggal 16 Januari 1974 melaksanakan penugasan pengamanan Ibu Kota Jakarta dan memulihkan situasi keamanan.
- f). Tanggal 17 Desember 1975 melaksanakan pembebasan kota Dili dipimpin oleh Mayor Infanteri Ismail dengan diterjunkan di kota Dili bersama-sama pasukan Parako dari Marinir.
- g). Tahun 1976 s.d. 1977 melaksanakan Operasi Seroja di Timor Timur dipimpin oleh Mayor Infanteri Kardi.
- h). Bulan Nopember 1980 melaksanakan Operasi Penertiban Daerah bersama-sama Satuan Teritorial di Yogyakarta.
- i). Tahun 1981 melaksanakan Operasi Seroja di Timor Timur dipimpin oleh Letnan Kolonel Infanteri D. Muhidin.
- j). Tahun 1983 s.d. 1984 melaksanakan Operasi Seroja di Timor Timur dipimpin oleh Letnan Kolonel Infanteri Bimo Prakoso.
- k). Tahun 1992 1 Kompi tergabung dalam Kontingen Garuda XII-A dan 1 Kompi tergabung dalam Garuda XII-C melaksanakan Tugas Perdamaian PBB di Kamboja.
- l). Tahun 1992 s.d. 1993 melaksanakan Operasi Seroja di Timor Timur dipimpin oleh Letnan Kolonel Infanteri Jodi Kusuma Priambodo.
- m). Tahun 1996 s.d. 1997 1 Kompi Rajawali melaksanakan Operasi Seroja di Timor Timur dipimpin oleh Kapten Infanteri Danny Koswara.
- n). Tahun 1996 melaksanakan Operasi Pengamanan Irian Jaya dipimpin oleh Letnan Kolonel Infanteri Eman Rachman.
- o). Tahun 1997 melaksanakan Pengamanan Pemilu di Timor Timur.

- p). Mei 1998 dengan kekuatan 3 SSK melaksanakan Pengamanan Ibu Kota Jakarta dipimpin oleh Letnan Kolonel Infanteri Muhammad Hafiz dan 1 SSK melaksanakan pengamanan di Surakarta dipimpin oleh Letnan Satu Infanteri Mediyanto.
- q). Tanggal 13 Januari s.d. 5 Nopember 2000 dengan kekuatan 4 SSK melaksanakan Tugas Pengamanan di Daerah Rawan Maluku Utara dipimpin oleh Letnan Kolonel Infanteri Afanti S Uloli.
- r). Tanggal 8 Juni 2000 s.d. 2001 dengan kekuatan 20 orang BP memperkuat Satgas Yonif Linud 503/MK melaksanakan Tugas Pam Obyek Vital Irian Jaya.
- s). Tahun 2003 s.d. 2004 Wadan Yonif Linud 501/Bajra Yudha Mayor Infanteri Dwi Darmadi beserta 1 orang personel melaksanakan Tugas BP Yonif 514/ Sabadda Yudha sebagai Danden Pemukul di Daerah Rawan Nanggroe Aceh Darussalam.
- t). Tanggal 14 Mei 2003 s.d. 2004 dengan kekuatan 650 orang diterjunkan di Takengon, Aceh Tengah melaksanakan Operasi Linud, dilanjutkan Operasi Darat Lanjutan di Aceh Utara guna pemulihan keamanan di Daerah Rawan Propinsi Nanggroe Aceh Darussalam dipimpin oleh Letnan Kolonel Infanteri Ferry Zein.
- u). Bulan Maret 2004 s.d. Juni 2005 dengan kekuatan 22 orang dipimpin Kapten Infanteri Suholid BP memperkuat Yonif Linud 503/Mayangkara di Daerah Rawan Nanggroe Aceh Darussalam.

- v). Bulan Agustus 2005 s.d. Agustus 2006 dengan kekuatan 350 orang dipimpin Letnan Kolonel Infanteri Luthfie Beta melaksanakan Operasi Pengamanan PT. Free Port Indonesia di Timika Papua.
- w). Pada tanggal 23 September 2008 dengan kekuatan 4 orang dipimpin oleh Mayor Inf Erwin Wadan Yonif Linud 501/18 Divif 2 Kostrad bergabung dalam FHQSU Misi PBB UNIFIL di Lebanon dan melengkapi Satgas *Unit Force Protection* (FP).
- x). Pada tanggal 19 Nopember 2009 kekuatan 3 orang dipimpin oleh Serka Rudi Mesra Tanjung Batih/A/501/18 Divif 2 Kostrad bergabung Satgas POM TNI Konga XXV-B/UNIFIL Satgas FHQU TNI Konga XXVI-81 dan Satgas FPC TNI Konga XXVI-B2/UNIFIL pada misi PBB.
- y). Pada tanggal 10 Nopember 2010 1 orang a.n. Kapten Inf Gilles R.B. Hogendorp NRP 11020042210281 Danki/C/501/18 Divif 2 Kostrad bergabung pada Satgas FHQSU TNI Konga XXVI-C1/UNIFIL di Lebanon.
- z). Pada tanggal 11 November 2011 dengan kekuatan 9 orang dipimpin oleh Lettu Inf Tinton Amin Putra NRP 11040028350583, Pasi-2/Ops/501/18 Divif 2 Kostrad bergabung pada Satgas Yonmek TNI Konga XXIII-F/UNIFIL di Libanon.
- aa). Pada tanggal 23 September 2012 dengan kekuatan 15 orang dpp Letda Inf Agung Yudha Nugraha NRP 11090025660688, Danton/II/C/501/18 Divif 2 Kostrad BP Satgas Pamtas RI-RDTL Yonif Linud 503/MK di Atambua-NTT.

ab). Pada tanggal 20 Juni 2014 dengan kekuatan 350 orang dpp Letkol Inf Andi Kusworo NRP 11970032600974, DanYonif Linud 501/18 Divif 2 Kostrad melaksanakan penugasan Pamtas RI-Malaysia di Kalimantan Barat.

ac). Pada tanggal 06 Januari 2015 1 orang a.n. Letnan Dua Inf Sunarto NRP 21980275480377, Danton/III/C/501/18 Divif 2 Kostrad melaksanakan BP sebagai Pama Satgas Yonif 303/R/13 Divif 1 Kostrad pada operasi Satgas Pamrahwan Papua dan Papua Barat.

ad). Pada tanggal 30 Nopember 2015, Praka Roberto Mendosa D.C. NRP 31060421650786, Tayanrad-1/ Morse/Bant/Yonif Para Raider 501/18 Divif 2 Kostrad BKO Yonif Para Raider 330/Tengkorak dalam rangka Satgas Force Protection Company Konga XXVI-H2 di Libanon.

ae). Pada tanggal 25 Januari 2016 dengan kekuatan 20 orang dpp Lettu Inf Hubertus Bintang Mahendriya, S.S.T.Han NRP 11120011670191, Danton/I/B/501/18 Divif 2 Kostrad BP ke Yonif 413/R/6/2 Kostrad melaksanakan operasi pemulihan keamanan di wilayah Poso Sulawesi Tengah.

af). Pada tanggal 21 April 2016 a.n. Sersan Kepala Sarwanto NRP 21050162570385, Ba Yonif Para Raider/501/18 Divif 2 Kostrad melaksanakan BP sebagai Baminlog Kipan B Satgas Pamtas RI-PNG Yonif 413//6/2 Kostrad.

ag). Pada tanggal 28 Juli 2016, 4 orang Dpp Letnan Dua Inf Muhammad Dian Kurniawan, S.T Han NRP 11140014211092 Danton

I/B/Yonif Para Raider 501/18/ 2 Kostrad BP Yonif 514/R melaksanakan penugasan Satgas Tinombala II di Poso.

ah). Pada tanggal 28 Juli 2016, 1 orang a.n Letnan Dua Ckm dr. Aditya Guna Wicaksono. P NRP 11150022871188 Dokter/Yonif Para Raider 501/18/2 Kostrad BP Yon Armed 12/Kostrad melaksanakan penugasan Satgas Pam Rahwan di Maluku.

4.5.2 Prestasi Satuan

1. Juara I Peleton Yudha Wastu Pramuka TA. 2013
2. Juara II Peleton Tangkas Satjar Divif 2 Kostrad TA. 2016
3. Juara III Peleton Tangkas TNI AD Periode I TA. 2017
4. Juara I Peleton Tangkas Region I Solo Satjar Divif 2 Kostrad TA. 2017
5. Juara 1 Pleton Tangkas Satjar Brigif Para Raider 18 TA 2018.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini dijelaskan hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi temuan berdasarkan wawancara terhadap sumber yang terdiri dari prajurit Yonif Para Raider 501 di Markas Batalyon di Madiun.

5.1 Hasil Wawancara dan Pengamatan.

5.1.1 Wawancara.

Wawancara dilakukan terhadap beberapa sumber meliputi beberapa prajurit Yonif Para Raider 501 baik Perwira, Bintara maupun Tamtama yang menjabat sebagai DanYonif itu sendir, Komandan Kompi, Perwira Seksi Batalyon, Bintara Pelatih Kompi, maupun anggota. Dari wawancara tersebut secara umum didapati hasil yang mengindikasikan adanya sistem kepemimpinan yang berlaku di satuan tersebut yang mengarah kepada peningkatan profesionalisme prajurit.

5.1.1.1 Komandan Batalyon

Komandan Batalyon adalah merupakan jabatan tertinggi di satuan Batalyon Infanteri yang dijabat oleh seorang Perwira Menengah berpangkat Mayor/Letkol yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam memimpin batalyon tersebut. Hasil wawancara terhadap pejabat DanYonif PR 501, Mayor Inf Eko Antoni Chandra, menyampaikan dalam hal menyampaikan visi bahwa semenjak dirinya menjabat Danyon di Batalyon ini dirinya sudah bertekad untuk meningkatkan kemampuan prajurit,

karena dia berpikir bahwa prajurit profesional itu harus diciptakan, bukan terjadi begitu saja. Dia berpendapat bahwa dirinya harus memiliki visi ke depan untuk memimpin Batalyon ini, karena satuan yang dipimpinnya satuan kecil akan tetapi bila profesional maka yang kecil ini akan berarti besar bagi TNI AD atau bahkan untuk Indonesia. Visi yang disampaikan Danyon dalam meningkatkan kemampuan prajurit menuju profesionalisme adalah melalui fisik prima, latihan, pembenahan manajemen dan kepemimpinan yang humanis maka akan tercipta prajurit Yonif 501 yang profesional di tahun 2018. Visi yang ditetapkan ini disampaikan kepada seluruh perwira staf, Danki, Danton pada saat awal dia mengambil rapat seluruh perwira setelah menjabat Danyon, setelah itu disampaikan juga kepada seluruh prajuritnya.

5.1.1.2 Wakil Komandan Batalyon.

Wakil Komandan Batalyon dijabat oleh perwira berpangkat Mayor/Kapten yang mempunyai tugas mewakili tugas dan tanggung jawab Danyon apabila danyon berhalangan. Hasil wawancara dengan Wadanyon Mayor Inf Laode M. Idrus menyampaikan bahwa Danyonif PR 501 Mayor Inf Chandra memiliki visi dan misi yang jauh ke depan yang mengarah kepada peningkatan profesionalisme prajuritnya. Ia (Danyonif) memiliki keinginan yang kuat dalam mewujudkan visinya. Hal ini menurut Laode sangat cocok dengan karakter satuan Yonif 501 yang memiliki semangat dan motivasi yang kuat untuk maju. Mayor Laode berharap dirinya dapat

membantu sepenuhnya dalam pencapaian visi dan misi Danyonif 501 Mayor Inf Eko Antoni Chandra.

5.1.1.3 Komandan Kompi Senapan B.

Komandan Kompi senapan adalah seorang perwira yang berkedudukan di bawah jabatan danyonif yang memiliki tugas dan tanggung jawab memimpin prajuritnya di dalam satuan setingkat kompi. Sesuai hasil wawancara dengan pejabat Komandan Kompi Senapan B, Kapten Inf Irvan Nguraha mengatakan bahwa Sejak awal Danyon menduduki jabatan baru beliau langsung menyampaikan visinya untuk meningkatkan profesionalisme prajurit. Kapten Irvan berpendapat bahwa hal ini sangat bagus sekali karena memiliki pemimpin yang berorientasi ke depan untuk meningkatkan kemampuan prajuritnya. Kapten Irvan juga mengatakan dalam wawancaranya bahwa Komandan Batalyon yang sekarang selalu memberikan motivasi kepada prajurit, dia sangat dekat dengan anggota, saat anggota berkumpul kadangkala Danyon ikut datang, kadangkala beliau sengaja datang ke barak untuk melihat anggotanya dan ngobrol bersama, pada saat latihan beliau selalu memberikan motivasi kepada seluruh anggotanya, demikian juga pada saat ngobrol bersama, Danyon memang memiliki sifat motivator kepada anggota.

Nada serupa juga disampaikan oleh Komandan Kompi Senapan C Kapten Inf Agung Yudha saat wawancaranya. Dia mengatakan bahwa Pada awal Danyon menduduki jabatan baru, beliau memberikan paparan

mengenai target yang perlu dicapai oleh seluruh anggota dan perwira. Pada awalnya target dipaparkan kepada seluruh perwira dalam sebuah visi komandan dan dijabarkan dengan misi serta langkah tindakan apa yang perlu dilakukan. Selanjutnya Danyon memberikan paparan kepada unsur komandan yang ada di Batalyon baik Danki, Danton dan Danru, setelah itu disosialisasikan kepada seluruh anggota. Agung mengatakan langkah ini adalah untuk meyakinkan kepada anggota, dan terlihat bahwa anggota sangat antusias melihat program yang disampaikan oleh komandan.

5.1.1.3 Perwira Seksi Operasi (Pasi Ops).

Perwira seksi Operasi (Pasi Ops) adalah seorang Pama TNI AD berpangkat Kapten Infanteri, merupakan pembantu Danyonif dalam menyelenggarakan fungsi perencanaan dan operasi militer serta pembinaan dan pemeliharaan kemampuan serta mutu tempur, kesiapan dan latihan satuan. Pejabat Pasiops Yonif PR 501 dijabat oleh Kapten Inf Merza El Cahir. Hasil wawancara dengan Kapten Inf Merza mengatakan bahwa Danyon seringkali memberikan pengarahan kepada anggota hal ini dilakukan dalam rangka memberikan pengarahan berkaitan dengan apa yang perlu dilakukan oleh prajurit seperti peningkatan fisik, kerjasama dalam tim, dan lain sebagainya, beliau ingin satuan ini bagus dimana terlihat dari kerjasama antar anggota, karena kita kan organisasi yang mana kerjasama sangat diperlukan dalam manuver pertempuran. Dalam hal sebagai agen perubahan Merza juga mengungkapkan bahwa danyon ini

orangnya ulet dan banyak pembaharuan yang beliau buat, baik untuk meningkatkan kemampuan prajurit, cara berlatih, cara berbicara yang dapat meyakinkan orang lain, dan saya melihat beliau seperti agen perubahan, beliau melanjutkan program yang sudah baik dan membuat program lain yang masih perlu ditingkatkan, saya lihat kondisi tersebut membawa kepada perubahan di batalyon, walaupun esensinya adalah untuk meningkatkan profesionalisme prajurit.

5.1.1.4 Komandan Peleton (Danton).

Komandan Peleton adalah seorang perwira yang berkedudukan di bawah jabatan Danki yang memiliki tugas dan tanggung jawab memimpin prajuritnya di dalam satuan setingkat Peleton. Wawancara yang dilakukan terhadap salah seorang Danton yaitu Letda Inf Yulian Nugroho menjelaskan bahwa dirinya dengar langsung dari Danyon berkaitan dengan keinginan beliau untuk meningkatkan kemampuan kita, beliau ingin kita berlatih, meningkatkan fisik. Danyon juga menyampaikan akan open manajemen, dan termasuk akan bersifat humanis, ini bagus saya kira, kita menjadi mengerti akan keinginan komandan. Dari wawancara yang dilakukan terhadap seluruh prajurit, dapat dikatakan bahwa Danyon sudah melaksanakan komunikasi terhadap seluruh prajuritnya tentang pokok-pokok keinginan beliau untuk meningkatkan kemampuan prajurit sehingga menjadi prajurit yang profesional.

5.1.1.5 Komandan Regu (Danru).

Komandan Regu adalah seorang bintara yang berkedudukan di bawah jabatan Danton yang memiliki tugas dan tanggung jawab memimpin prajuritnya di dalam satuan setingkat Regu. Salah seorang Danru yang diwawancarai yaitu Sertu Rifki Bahtiar, jabatan Komandan Regu 1/Peleton I/ Kompi Senapan C. Sertu Rifki dalam wawancaranya mengungkapkan hal senada dengan para atasannya yang juga diwawancarai. Dia mengungkapkan bahwa Danyon selalu memotivasi anggota karena dengan demikian akan meningkatkan semangat anggota, dan anggota akan bekerja dengan benar-benar dan memperlihatkan/menunjukan yang terbaik. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kreativitas dan semangat prajurit dengan memberikan motivasi, sekarang beliau terapkan kepada anggota dan hasilnya luar biasa. Kita menjadi saling dekat.

5.1.1.6 Komandan Kelompok Senapan (Danpokpan).

Komandan Kelompok Senapan adalah seorang Tamtama yang berkedudukan di dalam Regu Senapan yang memiliki tugas dan tanggung jawab memimpin prajuritnya sebagai penembak senapan, biasanya terdiri dari 2 (dua) orang penembak senapan. Pada wawancara ini penulis mewawancarai Pratu Anton jabatan Danpokpan 1/Regu 3/Peleton III/ Kompi Senapan B. Dia mengatakan bahwa Komandan yang sekarang orangnya inovatif, suka membuat hal-hal baru, seperti permainan di

lapangan berupa game-game Kita prajurit diperintahkan bermain game setiap akhir pekan, banyak jenisnya, dari bermain perorangan sampai dengan kelompok. Saya kira ini bagus untuk dijadikan kegiatan karena fisik kita akan jadi lebih baik, kita tidak terasa kalau ternyata ini adalah salah satu cara komandan dalam meningkatkan kemampuan prajuritnya, dan masih banyak lagi jenis yang lainnya

5.2 Pembahasan.

Dalam rangka menghadapi perubahan kondisi regional dan internasional saat ini, tidak ada kata lain bagi militer Indonesia, prajurit profesional adalah suatu tuntutan. Prajurit profesional sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kemampuan militer suatu negara. Kondisi tersebut untuk mengeliminir bentuk ancaman yang ada pada suatu negara.

Apa sebetulnya saat ini ancaman yang paling berbahaya bagi suatu negara berkembang seperti Indonesia ? memang banyak sekali jawabannya, tergantung sudut pandang kita melihatnya. Menurut Cooper dalam Rahakundini (2007, 11) ancaman terhadap keamanan internasional yang perlu dicermati dari negara berkembang adalah, *chaos*, kriminalitas, dan berbagai kerusuhan politik lainnya yang bersifat internal sebagai bentuk konsolidasi nasional yang belum tercapai.

Selain di atas ancaman real yang ada adalah perubahan lingkungan strategis internasional dan lingkungan regional (Asia Pasifik dan Asia Tenggara). Lingkungan internasional apapun namanya adalah lingkungan di mana kita sebagai bangsa, setuju atau tidak, berinteraksi dengan bangsa-bangsa lain. Sebagai

suatu negara yang secara formal berdaulat, Indonesia tidak bisa lepas juga dalam pergaulan internasional. Masalahnya pergaulan tersebut tidak selalu bergerak kearah “harmonis”, apalagi “saling menolong”. Kadangkala berbagai kepentingan yang tidak sejalan dan akibatnya ini menimbulkan gesekan-gesekan, atau bahkan konflik. Pada gilirannya hal ini akan menimbulkan gesekan-gesekan atau bahkan konflik. Pada titik ini, kita melihat ketimpangan atau ketidaksetaraan antar negara dalam bidang apapun (ekonomi, politik, militer), sangat menentukan peran dan posisi suatu negara dalam pergaulan atau lingkungan internasional.

Jika dikaitkan masalah lingkungan tersebut dengan kondisi keamanan internasional, maka ada baiknya jika mengutip pemikiran Robert Cooper yang menjelaskan dengan merujuk pada serangkaian tahap kondisi keamanan internasional dewasa ini (Rahakundini, 2007 : 59).

Pertama, tentang peradaban dunia Pre-modern yang terjadi pasca perang dingin yang ditandai dengan berakhirnya kolonialisme Eropa dan munculnya berbagai negara baru, seperti Somalia, Afganistan, dan Liberia, serta negara-negara pecahan Uni Sovyet. Pada konsteks ini, religi memerankan peran penting sebagai elemen politik, mengingat struktur sosialnya masih bercorak masyarakat agraris.

Kedua, dunia modern yang ditandai dengan meningkatnya ancaman keamanan internasional akibat dari unjuk kekuatan militer suatu negara yang dipersiapkan untuk melakukan agresi terhadap negara lain. Kondisi ini muncul sebagai bentuk “perimbangan kekuatan” antar negara sebagai konsekuensi dari pembangunan kekuatan militer masing-masing .

Ketiga, disebut sebagai dunia post modern, hal ini ditandai dengan meningkatnya keamanan dan bekurangnya kerusuhan. Munculnya ikatan regional, seperti yang terjadi di Eropa, Asia Tenggara dan lain-lain.

Dalam rangka menghadapi kondisi perubahan lingkungan strategis baik pada lingkungan internasional dan lingkungan regional maka militer Indonesia perlu bersiap diri. Jika terlena tanpa mengikuti perkembangan lingkungan maka akan berdampak pada ketidaksiapan bila perubahan tersebut mengenai terhadap negara kita.

TNI AD yang merupakan bagian dari TNI, harus mampu melaksanakan tugas pokok TNI demi keutuhan NKRI dalam menghadapi tantangan ke depan. Seperti dinyatakan dalam UU Nomor 3 Tahun 2002 tentang pertahanan negara, maka TNI khususnya TNI AD sebagai komponen utama pertahanan negara berkewajiban menjamin terselenggaranya pertahanan negara di darat secara efektif guna mengantisipasi berbagai ancaman dan tantangan yang membahayakan kedaulatan negara, keutuhan wilayah NKRI serta keselamatan seluruh tumpah darah dan bangsa Indonesia. Untuk menghadapi kondisi ketidakpastian tersebut TNI AD perlu meningkatkan kemampuan prajurit, sehingga menjadi prajurit yang profesional. (Effendy, 2009).

Kepemimpinan merupakan sesuatu hal yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan ruhnya organisasi. Demikian juga halnya dalam militer. Dalam organisasi TNI AD, kepemimpinan menjadi sendi dasar pelaksanaan organisasi militer, memiliki hubungan yang erat dengan berbagai hal,

termasuk di dalamnya adalah pembentukan profesional prajurit. (Soepandji, 2010).

Atas dasar peran yang begitu penting yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Maka, seorang pemimpin harus mampu meng-upgrade kemampuannya. Meningkatkan kualitas dirinya dan melejitkan potensi dirinya. Agar beban yang berat dan peranan yang sangat penting itu dapat dijalankan dengan sangat baik. Kemampuan, kualitas dan potensi itu adalah modal yang harus dimiliki oleh setiap orang yang akan menjadi pemimpin. Setidaknya ada tiga kekuatan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Salah satunya adalah kekuatan Visi.

Menurut istilahnya, visi berarti kemampuan untuk melihat pada inti persoalan. Visi juga dapat berarti juga pandangan atau wawasan yang jauh ke depan. Dalam konteks keorganisasian, visi dapat dimaksudkan sebagai tujuan dasar atau mimpi-mimpi besar yang menjadi cita-cita utama dari organisasi atau kelompok tersebut. Tujuan ini merupakan alasan utama dari terbentuknya organisasi atau kelompok tersebut. Serta visi juga berupa hal-hal besar yang ingin diraih dalam rentang waktu tertentu.

Pemimpin harus memiliki visi yang kuat dalam kepemimpinannya. Artinya dia mengetahui dengan jelas dalam masa kepemimpinannya organisasi atau kelompok yang dia pimpin akan di bawa ke mana. Karena layaknya sebuah kapal, pemimpin merupakan nakhoda dari kapal tersebut. Pemimpinlah yang menjadi penentu arah atau jalan yang akan diambil oleh organisasi tersebut. Seorang pemimpin dalam perannya di sebuah organisasi seorang pemimpin harus bisa

mengenal jalan yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena itulah pemimpin harus memiliki visi yang kuat dalam memimpin.

Kekuatan visi dari seorang pemimpin akan menjaga konsistensi dari organisasi atau kelompok yang dipimpinnya. Kekuatan visi dari seorang pemimpin akan menjaga dan menjamin organisasi tetap pada “*on the track*” untuk capai tujuan meski sedang diterpa oleh masalah. Layaknya nakhoda yang tetap bisa mengendalikan kapalnya pada saat badai menerjang kapal tersebut.

Dan kekuatan dari visi ini akan dapat dimunculkan ketika seorang pemimpin telah mengetahui dan memahami dengan baik apa yang menjadi tujuan dasar dari kelompok atau organisasi tersebut. Selanjutnya setelah memahami tujuan, visi yang kuat dibangun dengan kemampuan menerjemahkan atau membuat langkah dan mengenali jalan dalam mencapai tujuan tersebut serta juga mengetahui masalah yang mungkin dapat menghambat proses pencapaian cita – cita. Langkah dan jalan inilah yang akan menjadi visi dari seorang pemimpin. Semakin baik dalam mengidentifikasi langkah dan jalan untuk mencapai cita-cita besar dari sebuah organisasi maka akan semakin kuat visi yang dimiliki.

Dengan kepemimpinan yang baik maka akan dapat membawa arah organisasi dengan baik juga. Apalagi bila seorang pemimpin memiliki kepemimpinan visioner di mana akan lebih berorientasi ke depan guna memajukan organisasi. Pemimpin yang visioner dapat membaca arah organisasi, dan kendala apa ke depan yang akan di hadapi organisasi. Jika dihadapkan dengan organisasi militer , maka pemimpin tersebut dapat membaca perubahan kondisi lingkungan strategis regional dan internasional. Dengan demikian organisasi militer seperti TNI AD

membutuhkan kepemimpinan yang visioner dari setiap komandan satuannya. Kepemimpinan visioner komandan satuan dapat menciptakan prajurit yang profesionalisme sehingga dengan demikian akan berdampak pada ketahanan bidang hankam. Komandan Batalyon Para Raider 501 dengan segala kemampuannya mencoba mengembangkan kepemimpinan visioner dalam rangka meningkatkan kemampuan prajuritnya menjadi profesionalisme.

5.2.1 Kepemimpinan Visioner Komandan batalyon

5.2.1.1 Penentu arah (*direction sette*).

Peran ini merupakan peran di mana seorang pemimpin menyajikan suatu visi, meyakinkan gambaran atau target untuk suatu organisasi, guna diraih pada masa depan, dan melibatkan orang-orang dari " get-go." Hal ini bagi para ahli dalam studi dan praktek kepemimpinan merupakan esensi dari kepemimpinan. Sebagai penentu arah, seorang pemimpin menyampaikan visi, mengkomunikasikannya, memotivasi prajurit, serta meyakinkan orang bahwa apa yang dilakukan merupakan hal yang benar, dan mendukung partisipasi pada seluruh tingkat dan pada seluruh tahap usaha menuju masa depan.

a. Menyampaikan Visi

Seorang Danyon haruslah memiliki visi selama menjabat sebagai komandan Batalyon. Mengapa demikian karena danyon merupakan komandan lapangan yang langsung bersentuhan dengan anggota/prajurit. Visi seorang danyon dalam memimpin sangatlah

dibutuhkan, karena dengan demikian Batalyon tersebut akan baik kualitasnya karena prajuritnya terjaga dengan baik, ksatriaanya tertata dengan baik dan terjalin sistem yang baik juga antara atasan dan bawahan. Kondisi ini akan berdampak pada kualitas prajurit dan satuannya. Visi merupakan penentu arah gerakan dari organisasi.

b. Mengkomunikasikan visi kepada seluruh prajurit.

Awal Danyon menjabat, langsung menyampikan Visi yang akan dicapai guna meningkatkan kemampuan prajurit. Seluruh anggota Batalyon 501 harus mengetahui visi danyonnya, dengan demikian akan jelas arah dari kegiatan di Batalyon 501 setiap harinya. Komunikasi merupakan hal yang paling penting dalam setiap organisasi, melalui komunikasi verbal maka akan dapat persamaan persepsi seluruh anggota organisasi tersebut. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang selalu mengkomunikasikan segala sesuatu terhadap anggotanya. Melalui komunikasi juga akan menghindari terhadap miss persepsi atau miss komunikasi. Dengan demikian akan tercipta organisasi yang baik, pemimpin melalui komunikasi akan menyampaikan pokok-pokok keinginan guna perbaikan organisasi, selanjutnya anggota akan melaksanakan perintah dari pimpinan.

c. Memotivasi Prajurit.

Motivasi dapat diartikan sebagai memberikan semangat kepada orang lain/prajurit. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan semangat anak buah sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Setiap pemimpin harus memiliki sifat memotivasi kepada bawahannya, demikian juga dengan seorang komandan, setiap saat harus bisa memotivasi setiap prajuritnya. Dengan memberi motivasi dapat diartikan bahwa komandan merasakan bahwa dia butuh anggota demikian sebaliknya, saling ketergantungan akan membuat rasa soliditas terbentuk dan akan meningkatkan semangat organisasi. Pemberian motivasi dilakukan untuk meningkatkan semangat prajurit, dengan demikian prajurit akan melaksanakan setiap tugasnya dengan sungguh-sungguh. Memotivasi merupakan bentuk kepedulian komandan kepada anak buahnya. Hal tersebut dilakukan komandan dimanapun dan pada waktu kapanpun.

d. Meyakinkan Prajurit.

Setiap program yang dimiliki oleh pimpinan harus disampaikan kepada seluruh anggota organisasi tersebut, sehingga dapat tercapai. Seorang pemimpin harus dapat meyakinkan kepada anggota mengenai visi yang dimilikinya dan bagaimana cara mencapai visi tersebut melalui misi yang telah dijabarkan oleh pimpinan tersebut. Hal ini biasa dilakukan oleh pimpinan perusahaan atau pimpinan lainnya ketika menduduki level tertinggi dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan memberikan keyakinan terhadap anggota maka rencana tersebut akan didukung oleh seluruh anggota. Demikian yang perlu diterapkan seorang komandan terhadap anak buahnya. Komandan satuan yang memiliki visi dan misi perlu

mensosialisasikan kepada seluruh anggota, pada tahap ini komandan memberikan penjelasan secara rinci mengenai target dalam memimpin, dan tahapan - tahapan apa yang perlu dilaksanakan oleh seluruh anggota. Hal ini menandakan bahwa seorang komandan berkomitmen ingin mensukseskan selama memimpin satuan. Demikian juga anggota akan bersungguh-sungguh ikut mensukseskan karena komandan satuan dapat menyakinkan seluruh anggota mengenai seluruh programnya.

Jika melihat dari hasil observasi dan wawancara di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa Danyon 501 memang telah melaksanakan peran sebagai penentu arah bagi seluruh anggotanya. Hal ini terlihat dari dilaksanakannya peran sebagai penentu arah, hal ini terlihat dari awal Danyon masuk, dia menyampaikan Visinya, selain itu visi tersebut dikomunikasikan dengan seluruh perwira baik perwira staf, danki dan danton, kemudian disosialisasikan kepada seluruh anggota. Selain itu juga Danyon selalu memotivasi prajurit di manapun ini menandakan kedekatan Danyon dengan seluruh anggota serta tekad dari danyon untuk selalu memberikan semangat kepada seluruh anggota sehingga prajurit menjadi lebih profesional. Langkah tersebut didukung juga oleh kemampuan seorang danyon dalam meyakinkan anggota bahwa program apa yang ada dalam visinya tersebut merupakan program yang dapat meningkatkan kemampuan prajurit sehingga menjadi profesioanal dan dalam lingkup TNI maka Batalyon

ini telah dapat menjalankan tugasnya dengan baik untuk membina anggota sehingga dapat membantu tugas pokok TNI dalam menjaga NKRI.

5.2.1.2 Agen Perubahan. (*Agent of Change*)

Berkaitan dengan kepemimpinan visioner, maka peran ke dua yang perlu dilaksanakan adalah sebagai agen perubahan (*Agent of Change*). Para pemimpin yang efektif harus secara konstan menyesuaikan terhadap perubahan ini dan berpikir ke depan tentang perubahan potensial dan yang dapat dirubah. Hal ini menjamin bahwa pemimpin disediakan untuh seluruh situasi atau peristiwa-peristiwa yang dapat mengancam kesuksesan organisasi saat ini, dan yang paling penting masa depan. Akhirnya, fleksibilitas dan resiko yang dihitung pengambilan adalah juga penting lingkungan yang berubah. Dalam rumusan Havelock (1973), agen perubahan adalah orang yang membantu terlaksananya perubahan sosial atau suatu inovasi yang berencana. (Nasution, 1990:37). Agen perubahan (*Agent of Change*) memimpin masyarakat dalam mengubah sistem sosial. Dalam melaksanakannya, agen perubahan langsung tersangkut dalam tekanan-tekanan untuk mengadakan perubahan. Bahkan mungkin menyiapkan pula perubahan-perubahan pada lembaga-lembaga kemasyarakatan lainnya. Cara-cara mempengaruhi masyarakat dengan sistem yang teratur dan direncanakan terlebih dahulu dinamakan rekayasa sosial (*social engineering*) atau sering pula dinamakan perencanaan sosial (*social planning*). (Soekanto, 1992:273)

Demikian juga dengan peran yang dilakukan oleh Komandan Batalyon 501, di mana dapat dikatakan sebagai agen perubahan. Danyon mencoba merubah tradisi lama dan memperkuatnya dengan tradisi baru, dan hal tersebut menuju kearah yang lebih baik yaitu profesional prajurit. Danyon telah menyampaikan visi yaitu “ Peningkatan kemampuan prajurit menuju profesionalisme dengan fisik prima, latihan, pembenahan manajemen dan kepemimpinan yang humanis maka akan tercipta prajurit Yonif 501 yang profesional di tahun 2018” . melalui visi tersebut jeas tersirat bahwa Danyon ingin meningkatkan profesioanlisme prajurit melalui peningkatan fisik yang prima prajurit, melalui kegiatan latihan, melalui pembenahan manajemen, serta akan melaksanakan kepemimpinan yang humanis di mana dapat diterima oleh semua kalangan.

Dalam prinsipnya bahwa agen perubahan selalu berpikir ke depan untuk selalu membawa kepada perubahan yang jauh lebih baik akan tetapi tidak meninggalkan esensi dari tugas utamanya. Menurut Duncan dan Zaltman dalam Nasution (1990 : 57) agen-agen perubahan harus memiliki tiga kualifikasi dasar, yaitu:

- 1) Kualifikasi teknis, yakni kompetensi teknis dalam tugas spesifik dari proyek perubahan yang bersangkutan. Misalnya pengetahuan dan wawasan tentang pemanasan global bagi seorang penyuluh lingkungan.
- 2) Kemampuan administratif, yaitu persyaratan administratif yang paling dasar dan elementer, yakni kemauan untuk mengalokasikan waktu untuk persoalan- persoalan yang relatif detail. Maksudnya, para agen

perubahan merupakan orang-orang yang menyediakan waktu dan tenaga mereka untuk secara sepenuh hati mengurus masyarakat yang dibinanya.

3) Hubungan antar-pribadi. Suatu sifat agen perubahan yang paling penting adalah empati, yaitu kemampuan untuk menempatkan diri pada kedudukan orang lain, berbagi pandangan dan perasaan dengan mereka sehingga hal-hal tersebut seakan-akan dialami sendiri.

Berkaca dari konsep diatas nampaknya Danyon 501 memiliki kemampuan dalam kualifikasi teknis, di mana danyon memiliki kemampuan dalam kepemimpinan lapangan di mana mampu membawa anggota dan dapat menggerakkan anggota sesuai dengan keinginannya dan anggota tanpa ada paksaan melakukan tugas tersebut. Hal ini terlihat dari tanpa ada paksaan anggota melakukan kegiatan game di lapangan ternyata hal tersebut berdampak pada kesemampuan dan fisik anggota. Pola perubahan inilah yang dapat meningkatkan hubungan atasan dan bawahan.

5.2.1.3 Juru Bicara (*spokesperson*).

Pemimpin, sebagai juru bicara untuk visi, harus mengkomunikasikan suatu pesan yang mengikat semua orang agar melibatkan diri dan menyentuh visi organisasi secara internal dan secara eksternal. Visi yang disampaikan harus "bermanfaat, menarik, dan menimbulkan kegairahan tentang masa depan organisasi."

Dari segi pengertian, "Juru Bicara adalah orang yang kerjanya memberi keterangan resmi dan sebagainya kepada umum; pembicara yang mewakili

suara kelompok atau lembaga; penyambung lidah”. (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1999 : 423).

Sedangkan Siagian berpendapat bahwa Juru Bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi merupakan salah satu fungsi kepemimpinan yang hakiki. Dalam bukunya “Teori dan Praktek Kepemimpinan” mengatakan bahwa Lima fungsi-fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.
 - 2) Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.
 - 3) Pimpinan selaku komunikator yang efektif.
 - 4) Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik.
 - 5) Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.
- (Siagian, 1999 : 48).

5.2.1.4 Pelatih (*coach*).

Pemimpin visioner yang efektif harus menjadi pelatih yang baik. Dengan ini berarti bahwa seorang mengoptimalkan kemampuan seluruh "pemain" untuk bekerja sama, mengkoordinir aktivitas atau usaha mereka, ke arah "pencapaian kemenangan," atau menuju pencapaian suatu visi organisasi. Pemimpin, sebagai pelatih, menjaga pekerja untuk memusatkan

pada realisasi visi dengan pengarahan, memberi harapan, dan membangun kepercayaan di antara pemain yang penting bagi organisasi dan visinya untuk masa depan.

a). Mengoptimalkan kemampuan anggota untuk kerjasama

Salah satu aspek penting dalam sebuah organisasi adalah kualitas dari anggotanya. Kualitas anggota akan berdampak pada hasil kerja organisasi yang baik, dalam arti kualitas anggota suatu organisasi akan mempermudah organisasi untuk bekerja dan berhasil guna. Sebagai contoh sebuah organisasi militer yang memiliki tugas pokok dalam pertempuran. Jika saja anggota organisasi tersebut berisikan orang-orang yang sudah mengerti akan tugasnya dan memiliki fisik sebagai penopang pertempuran maka organisasi tersebut akan dengan mudah melaksanakan tugasnya.

Kerjasama antar anggota dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan, dan ini menjadi titik sentral seorang pemimpin. Organisasi akan diarahkan kemana? Termasuk anggota akan diarahkan ke mana merupakan tugas seorang pemimpin. Termasuk Komandan Batalyon 501, di mana dalam kepemimpinan saat ini, selalu mengarahkan kepada seluruh anggota berkaitan dengan mengoptimalkan kemampuan seluruh anggota untuk bekerjasama.

b.) Mengkoordinir aktivitas menuju kemenangan

Tugas seorang komandan atau pimpinan adalah mengkoordinir setiap aktivitas kegiatan anggota, agar keberhasilan dapat dicapai. Dengan demikian seorang Danyon harus memiliki jiwa pelatih di mana mengetahui setiap hal teknis berkaitan dengan banyak hal. Ketika mengkoordinir setiap kegiatan anggota dalam arti ketika kegiatan dalam kelompok pasukan maka danyon memberikan masukan kepada seluruh anggotanya berkaitan dengan hal hal teknis tentang latihan, tentang pembinaan fisik.

Hal tersebut dilakukan oleh pimpinan agar aktivitas yang dilakukan membuahkan hasil. Tujuan dari organisasi dapat tercapai. Termasuk di antaranya bagaimana Komandan Batalyon 501 memberikan latihan kepada anggotanya sehingga seluruh prajuritnya semakin profesional. Mereka semakin mengetahui tugas dari masing masing individu. Prajurit dapat melakukan tugas pokoknya sesuai dengan jabatan masing-masing anggota. Dengan langkah yang dilakukan oleh seorang danyon maka aktivitas yang dilakukan akan berhasil guna menuju suatu kemenangan.

c). Menuju pencapaian visi organisasi

Visi suatu organisasi tidak akan tercapai bila tidak ada kemauan keras dari pimpinan yang didukung juga oleh seluruh anggota. Jika saja tidak terjalin kerjasama maka mustahil visi akan tercapai. Dengan demikian tugas dari seorang komandan Batalyon adalah konsisten dalam

melaksanakan visi yang akan dicapai. Dan hal ini perlu disampaikan kepada anggota bahwa suatu visi perlu dicapai dengan kerjasama antara pemimpin dengan anggota. Pemimpin memberikan motivasi setiap saat kepada anggota, sedangkan anggota dengan hati tanpa tekanan benar-benar melaksanakan apa yang diinginkan oleh pimpinan.

Dengan demikian perlu suatu strategi dalam pelaksanaannya. Jika seorang Komandan tidak ada maka tugas tersebut bisa didelegasikan kepada wakil komandan dan seluruh perwiranya. Karena salah satu tugas dari perwira adalah pengawasan terhadap seluruh kegiatan. Perwira merupakan seorang manajer. Di mana merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan dan mengawasi. Jika betul dilaksanakan maka akan berhasil.

Berkaca dari peran sebagai pelatih, nampaknya danyon 501 sudah melaksanakan semua kegiatan dalam mengoptimalkan kemampuan prajurit sehingga menjadi prajurit yang profesional. Selain itu danyon betul betul konsisten terhadap pencapaian misi organisasi. Hal ini terlihat dari seringnya danyon dalam mengawasi setiap kegiatan anggota seperti latihan fisik, latihan taktik baik taktik regu sampai dengan taktik kompi. Selain itu jika danyon tidak ada di tempat maka peran pelaksana dan pengawas akan didelegasikan kepada wadan atau perwira tertua di Batalyon. Tidaklah salah bila visi danyon akan terlaksana dengan baik.

5.2.1.5 Menjaga anggota untuk tetap pada visi.

Kepemimpinan adalah sebuah tanggung jawab besar dalam hidup seseorang. Seseorang yang diberikan tanggung jawab untuk memimpin berarti memikul sebuah beban tanggung jawab di pundaknya. Karena seorang pemimpin tidak lagi memikirkan dirinya sendiri. Yang ada di kepalanya bukanlah masalah-masalah dirinya sendiri. Yang dituju bukanlah kebaikan untuk dia pribadi. Seorang pemimpin harus juga memikirkan kemajuan kelompok yang dipimpinnya, harus mampu melakukan sesuatu untuk mengembangkan kelompok yang dipimpinnya, harus mampu memberikan kebaikan bagi kelompok dan orang-orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin tidak lagi berbicara tentang “saya” tapi telah berbicara dan berbuat untuk “kita”. Danyon harus bisa menjaga kondisi anggota dengan demikian maka visi yang sudah direncanakan danyon dapat terus terjaga, dan dilaksanakan oleh seluruh anggota. Untuk itu danyon harus melaksanakan beberapa hal antara lain :

a).Pengarahan.

Danyon 501 selalu memberikan pengarahan kepada anggota. Hal ini dilakukan dengan jam komandan maksudnya memberikan pengarahan terkait dengan evaluasi program latihan maupun kegiatan fisik anggota, selain itu juga memberikan pengarahan terkait dengan rencana ke depan yang perlu dilakukan. Dengan pengarahan danyon, maka sama dengan menjaga visi tetap terlaksana.

b). Memberi Harapan

Komandan Batalyon harus selalu memberikan harapan terhadap anak buah, ini merupakan langkah yang positif dalam menjaga kondisi moril anggota setiap saat. Harapan disampaikan kepada anggota/prajurit setiap saat dengan demikian akan terlihat kepedulian dari pemimpin terhadap anak buahnya. Dengan tercipta sistem tersebut maka pemimpin turut menjaga asa anggota setiap saat dengan demikian setiap apa yang diinginkan pemimpin maka akan dilaksanakan oleh seluruh anggotanya, termasuk diantaranya menjaga visi komandan untuk tetap dilaksanakan.

c). Membangun Kepercayaan.

Kepercayaan (*trust*) berarti keyakinan terhadap integritas, kemampuan, atau karakter seseorang atau sesuatu. Kepercayaan, seperti dikemukakan oleh Jack Welch, sang legenda General Electric (GE), adalah sebuah kekuatan yang sangat dahsyat. Kepercayaan dapat membuat seseorang menjadi percaya diri, terbuka, jujur, bersedia mengambil risiko, dan merasa lebih nyaman dalam menjalin hubungan dengan orang lain.

Dalam sebuah organisasi, manfaat kepercayaan di antaranya adalah terciptanya iklim saling berbagi informasi dan kolaborasi. Ketika seorang karyawan yakin bahwa ide-ide dan informasi yang disampaikannya akan dihargai, inisiatif dan kreativitasnya akan tumbuh. Pemimpin yang mempercayai pengikutnya tidak akan segan-segan untuk mendelegasikan tugas-tugas dan wewenangnya kepada mereka. Demikian pula pengikut yang mempercayai pemimpinnya akan merasa lebih nyaman dalam menjalankan

tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka. Di tengah-tengah perubahan dan ketidakpastian, kepercayaan menjadi landasan bagi kukuhnya kepemimpinan. Pemimpin yang mampu membangun kepercayaan akan lebih mudah mengarahkan para pengikutnya tanpa *resistensi* yang berarti.

Tingkat kepercayaan yang tinggi juga berkorelasi positif dengan keterlibatan pribadi, komitmen, dan keberhasilan dalam sebuah organisasi. Manfaat lain dari adanya rasa saling percaya adalah pertumbuhan organisasi yang lebih cepat; meningkatnya kepercayaan pelanggan dan masyarakat; berkembangnya iklim transparansi; mendorong inovasi; terwujudnya keselarasan antara sistem dan struktur organisasi; mempertinggi loyalitas karyawan; eksekusi strategi yang lebih efektif; dan pemanfaatan seluruh sumber daya organisasi dengan lebih efektif dan efisien. Jadi jelaslah bahwa kepercayaan adalah aset tidak berwujud (*intangible asset*) yang sangat berharga bagi organisasi.

Komandan Batalyon 501 selalu menyampaikan bahwa dalam suatu organisasi yang sangat penting adalah kepercayaan antara pemimpin dan yang dipimpin. Dengan trust tersebut maka apa yang diharapkan oleh pimpinan akan dilaksanakan dengan baik oleh anggota termasuk visi seorang komandan. Melihat apa yang dilakukan Danyon 501 tentang menjaga visi agar tetap dilaksanakan nampaknya telah dilaksanakan oleh danyon 501. Bagaimana danyon mampu untuk memberikan pengarahan setiap saat, selain itu juga memberikan harapan kepada anak buah tentang manfaat dari visi yang dibuatnya dan bagaimana membangun kepercayaan antara pimpinan dan

anak buah sehingga tujuan dapat dilaksanakan. Komandan Batalyon 501 memiliki visi yang baik untuk meningkatkan profesionalisme prajurit. Visi Danyon yaitu “Meningkatkan kemampuan prajurit menuju profesionalisme adalah melalui fisik prima, latihan, pembenahan manajemen dan kepemimpinan yang humanis maka akan tercipta prajurit Yonif 501 yang profesional di tahun 2018. Visi komandan Batalyon tersebut dipaparkan dihadapan para komandan kompi, perwira staf dan para komandan peleton. Dengan demikian akan terjalin komunikasi antara komandan dengan para perwira, dan hal ini merupakan langkah yang baik guna terus menjaga visi tersebut tetap dilaksanakan.

Setelah memberikan paparan terkait dengan visi danyon maka komandan meminta masukan kepada para perwira terkait visi dan program pelaksanaan visi tersebut. Dengan demikian komandan sudah mencoba membangun sistem kepercayaan antara pemimpin dengan pemimpin tengah. Setelah diterima dan dikomunikasikan dengan para perwira maka komandan menyampaikan kepada para anggota/prajurit. Pokok pokok yang disampaikan adalah bagaimana visi komandan yang berisi tentang peningkatan fisik prajurit, latihan dan pembenahan manajemen kepemimpinan melalui humanisme dapat dilaksanakan oleh satuan Yonif 501.

Dengan komunikasi yang dijalin setiap saat maka program tersebut dapat dilaksanakan. Adapun program yang dilaksanakan mencakup pada peningkatan fisik, dan latihan hal ini dipacu dan dilaksanakan di bawah

pengawasan langsung seorang komandan Batalyon. Jika komandan Batalyon tidak ada maka dapat didelegasikan kepada wadan atau perwira senior lainnya. Hal ini mengacu pada konsep tentang manajemen di mana, setiap program akan selalu direncanakan dengan baik, kemudian diorganisir oleh para perwira, setelah itu program tersebut dapat dijalankan dengan diawasi oleh perwira yang ada. Langkah tersebut sudahlah tepat karena melaksanakan manajemen dengan baik. Hasilnya pun selalu dievaluasi oleh Koamandan Batalyon. Dari hasil awal kegiatan latihan fisik dan latihan taktik maka dapat meningkatkan terhadap kondisi fisik anggota. Ini sama juga dapat meningkatkan profesionalisme prajurit Yonif 501.

5.2.2 Model kepemimpinan visioner yang efektif yang perlu diterapkan.

Dari beberapa sumber kepemimpinan didefinisikan berbeda-beda. Misalnya Chung dan Megginson (1981, 280) mengatakan bahwa :

- 1). Kepemimpinan adalah suatu alat manajemen. Para manajer melakukan kepemimpinan untuk mempengaruhi para pegawai guna mencapai tujuan-tujuan organisasi.
- 2). Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang-orang lain dengan maksud mencapai tujuan-tujuan tertentu.
- 3). Kepemimpinan adalah suatu fenomena sosial yang kompleks yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor personal, interpersonal, dan organisasional yang meliputi sifat-sifat personal pemimpin, perilaku pemimpin, dan faktor-faktor situasional.

Black (dalam Irawati, 2004) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan melakukan persuasi orang-orang lain untuk bekerjasama di bawah arahnya sebagai suatu tim untuk menyelesaikan tujuan-tujuan tertentu yang dirancang.

Ada beberapa istilah atau konsep yang perlu digaris-bawahi dari definisi tersebut. Pertama, kepemimpinan sebagai alat manajemen. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan dipandang sebagai alat yang digunakan oleh para manajer, pemimpin, kepala, ketua, direktur, dan apapun sebutannya bagi pejabat yang bertanggungjawab mengelola suatu unit kerja atau satuan organisasi. Alat untuk apa? Dalam hal ini kepemimpinan dimengerti sebagai alat untuk mempengaruhi orang-orang lain atau pegawai. *Kedua*, kepemimpinan sebagai kemampuan yang dimiliki manajer dan pejabat lain sejenis itu. Kemampuan apa? Yaitu kemampuan melakukan persuasi atau pendekatan pada orang-orang lain. Dikaitkan dengan “mempengaruhi”, kiranya persuasi yang dilakukan itu juga dalam rangka untuk “mempengaruhi” orang-orang lain/pegawai. *Ketiga*, kepemimpinan sebagai kegiatan, pekerjaan, proses yang dilakukan oleh manajer dan pejabat lain yang sejenisnya. Kegiatan, pekerjaan, atau proses apa? Dari definisi tersebut di atas dapat dikatakan secara jelas bahwa kegiatan, pekerjaan, atau proses itu adalah proses mempengaruhi orang-orang lain atau kegiatan melakukan persuasi orang-orang lain.

Berkenaan dengan kegiatan kepemimpinan yang intinya adalah proses mempengaruhi atau melakukan persuasi orang-orang lain tersebut, pada tabel di bawah disebutkan banyak kegiatan yang dapat dilakukan oleh manajer atau

pemimpin dalam rangka memiliki pengaruh dan kekuasaan atas orang lain (Fleet, 1994), dalam rangka menjamin terciptanya keefektifan/efektivitas organisasi (Hall dan Quinn, 1991). Dari definisi kepemimpinan di atas juga jelas dinyatakan tujuan kepemimpinan, yang intinya adalah untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Jadi kepemimpinan adalah alat, kemampuan, kegiatan melakukan persuasi dan mempengaruhi orang-orang lain (pegawai) yang dimaksudkan agar mereka melakukan pekerjaan, tugas-tugas untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Model-Model Keefektifan Organisasi Hall dan Quinn (1991) antara lain :

- 1). Menurut model sistem sumber daya, keefektifan organisasi adalah kemampuan untuk mengeksploitasi dan menggunakan sumber daya lingkungan untuk menjaga kelangsungan fungsi organisasi (Seashore dan Yuchtman, 1967).
- 2). Menurut model tujuan, terdapat dua model tujuan yaitu model sederhana dan kompleks. Model sederhana mendefinisikan keefektifan sebagai tingkat kemampuan organisasi merealisasikan tujuannya (Etzioni, 1964). Sedangkan model kompleks terjadi bilamana organisasi memiliki tujuan yang banyak, beragam, dan berbeda-beda, bahkan bertentangan..
- 3). Menurut model kepuasan partisipan, organisasi yang efektif adalah organisasi yang dapat memenuhi kebutuhan anggotanya. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu mengatur dan mengusahakan sumber daya organisasi sehingga dapat memenuhi kebutuhan anggotanya.

4). Menurut model fungsi sosial, organisasi yang efektif adalah organisasi yang dapat melakukan sesuatu atau lebih hal bagi masyarakat. Tarcot Parsons yang melihat organisasi sebagai sistem menyatakan bahwa semua sistem sosial harus memecahkan empat masalah dasar yaitu : adaptasi, pencapaian tujuan, integrasi, dan latensi.

- 1) Mampu mengeksploitasi dan menggunakan sumberdaya lingkungan untuk menjaga kelangsungan fungsi organisasi.
- 2) Mampu mencapai/merealisasikan tujuan organisasi yang mungkin banyak, beragam, berbeda-beda dan bahkan bertentangan.
- 3) Mampu memenuhi kebutuhan individu atau kelompok.
- 4) Mampu melakukan penyesuaian tuntutan lingkungan
- 5) Mampu merumuskan tujuan dan memobilisasi sumber daya untuk mencapainya
- 6) Mampu melakukan integrasi (mengorganisir, mengkoordinir, menyatukan) anggota-anggota yang saling berhubungan
- 7) Mampu memelihara dan menjaga keberlanjutan pola kultural dan motivasi organisasi
- 8) Mampu menghadapi lingkungan, tujuan, anggota, pilihan waktu yang bersifat plural dan berpotensi konflik).

Menurut model kontradiksi yang dikemukakan oleh John Rohrbaugh, organisasi memiliki atau menghadapi lingkungan, tujuan, anggota dan pilihan waktu yang bersifat plural dan mengandung potensi konflik. Pemimpin yang

efektif mempunyai kemampuan untuk menghadapi dan mengatasi organisasi yang memiliki unsur-unsur yang plural dan tidak bebas konflik itu.

Melihat kelima model keefektifan organisasi tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa setiap pemimpin harus melakukan satu atau lebih hal, kegiatan untuk menjaga dan mencapai predikat pemimpin dan organisasi yang “efektif”. Berdasarkan kelima model tersebut maka dapat dikatakan bahwa pemimpin dan organisasi yang efektif memiliki ciri-ciri :

Harmon dan Mayer (1986, 40) mengatakan bahwa dalam konteks organisasi, keefektifan (efektivitas, *effectiveness*) mempunyai focus pada dua hal, yaitu mendapatkan suatu pekerjaan yang dilakukan, dan pelaksanaan pekerjaan tersebut mempunyai dampak yang sesuai bagi sasaran dan tujuan organisasi. Mendasarkan pada pengertian ini, maka dapat dikatakan bahwa keefektifan kepemimpinan mempunyai dua aspek yang tidak dapat dipisahkan yaitu pelaksanaan pekerjaan dan dampaknya pada sasaran atau tujuan organisasi.

Pemimpin suatu organisasi mempunyai tanggungjawab untuk melaksanakan tugas kepemimpinan dan mencapai sasaran atau tujuan organisasional. Kepemimpinan yang efektif berkenaan dengan pelaksanaan tugas kepemimpinan dan dampaknya pada sasaran atau tujuan organisasional. Kepemimpinan yang efektif berarti pemimpin menunjukkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan sehingga orang-orang (pengikutnya) mau melaksanakan pekerjaan yang mempunyai dampak baik pada sasaran dan tujuan organisasi.

Dari beberapa konsep di atas maka model kepemimpinan visioner yang efektif adalah di mana pemimpin selalu tetap konsisten dengan visi yang dimilikinya, dan tetap menjaga motivasi anggota sehingga terjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, dengan demikian tujuan dari organisasi dapat tercapai.

5.2.3 Implikasi Kepemimpinan Visioner Danyon 501 Terhadap Ketahanan Bidang Pertahanan dan Keamanan.

Ketahanan nasional adalah suatu kondisi dinamis suatu bangsa yang terdiri atas keuletan dan kemampuan untuk mengembangkan kekuatan nasional dalam menghadapi segala macam bentuk ancaman, tantangan, hambatan, dan gangguan yang datang dari dalam maupun dari luar, secara langsung maupun tidak langsung yang mengancam dan membahayakan integritas, identitas, kelangsungan hidup bangsa dan Negara serta perjuangan dalam mewujudkan perjuangan nasional.

Konsep Ketahanan bidang pertahanan dan keamanan merupakan bagian integral dari konsep Ketahanan Nasional. Dalam persepektif Ketahanan Nasional, kondisi di tingkat nasional merupakan merupakan himpunan kualitas dari ketahanan individu yang secara berjenjang membentuk ketahanan keluarga, ketahanan kelompok, ketahanan wilayah atau daerah, ketahanan nasional dan ketahanan regional. Masing-masing komponen secara sinergis membentuk penangkalan berlapis berupa lingkaran-lingkaran ketahanan konsentris yang berpusat pada pribadi tiap-tiap individu masyarakat. Dalam arsitektur plastis

tersebut, maka lingkaran penangkalan yang terdalam akan berupa ketahanan pribadi dari setiap individu dalam menghadapi ancaman, tantangan , hambatan dan gangguan dari lingkungannya.

Keamanan memiliki dua definisi yaitu definisi strategis (*strategic definition*) dan definisi non-strategis ekonomi (*economic non-strategic definition*). Definisi yang pertama umumnya menempatkan “keamanan” sebagai nilai abstrak, terfokus pada upaya mempertahankan independensi dan kedaulatan negara, dan umumnya berdimensi militer. Sementara, definisi kedua terfokus pada penjagaan terhadap sumber-sumber ekonomi dan aspek non-militer dari fungsi negara.

Terdapat empat pendekatan yang digunakan untuk membangun postur kekuatan keamanan yaitu pendekatan ancaman, misi, kewilayahan, dan politik. Konsepsi keamanan belum mengacu pada Wawasan Nusantara di mana keamanan mengarah pada upaya pertahanan seluruh wilayah kedaulatan negara kesatuan RI yang meliputi wilayah laut, udara, dan darat termasuk pulau-pulau besar dan kecil.

Memasuki era modern, masyarakat lebih egois memikirkan kepentingan masing-masing dan bila terdapat perbuatan yang mengganggu kepentingan mereka, tidak dapat dielakkan terjadinya kekerasan dengan korban yang bahkan satu keluarga, agama, negara, ras, dan sebagainya. Jadi konflik yang terjadi belakangan ini yang mengaitkan pihak-pihak beda agama tidaklah aneh karena pada dasarnya dalam satu agama saja sering terjadi pertentangan, bahkan dalam satu mazhab agama juga bisa terjadi.

Dengan melihat dasar dibentuknya Negara, sudah merupakan keharusan negara sebagai pemegang tanggung jawab tersebut melaksanakan kewajibannya secara maksimal untuk sebesar-besarnya kepentingan rakyat. Salah satu tujuan klasik yang merupakan *raison d'être* dari kehadiran negara adalah menjamin keamanan negara, selain mewujudkan kemakmuran. Dengan terwujudnya keamanan yang baik, negara akan berujung pada kesejahteraan rakyat.

Negara seharusnya membentuk sebuah sistem keamanan untuk melindungi segenap masyarakatnya tidak hanya melindungi serangan dari luar negara, tetapi juga dari serangan atau saling serang yang terjadi dalam masyarakatnya. Dengan sebuah sistem keamanan nasional, penanganan kekerasan dalam masyarakat bisa teratasi dengan baik. Pada dasarnya konsep keamanan nasional ini bersifat preventif dan represif.

Dalam hal preventif, dengan bekerjanya seluruh aktor Keamanan Nasional seperti BIN, Polri dan TNI, segera dapat diketahui konsep-konsep kekerasan yang sedang diorganisasi sehingga dapat dilakukan pencegahan yang diperlukan. Dalam hal represif, di kala terjadi kekerasan, koordinasi yang baik antara Polri dan TNI penentunya sehingga efek kerugian yang ditimbulkan akan berkurang karena dapat dengan lebih cepat ditangani.

Berkaitan dengan kepemimpinan visioner Danyon 501, hal tersebut ternyata memiliki implikasi yang kuat dengan ketahanan bidang pertahanan dan keamanan. Hal ini bila dilihat bahwa Yonif 501 merupakan bagian dari pasukan tempur TNI AD, sedangkan TNI AD sendiri merupakan bagian dari TNI yang merupakan bagian dari sistem pertahanan di Indonesia.

5.2.3.1 Profesionalitas Prajurit Membentuk TNI yang Kuat.

Paska reformasi tahun 1998 membawa dampak pada perubahan peran TNI, di mana peran TNI yang sebelumnya terlibat dalam politik praktis, maka beranjak dari saat itu, peran TNI berubah lebih mengedepankan peran pertahanan (*tradisonal role*). Peran pada bidang politik sudah ditinggalkan, artinya bahwa TNI sudah tidak ikut politik praktis, dan tidak mendukung pada partai Golkar, akan tetapi TNI berdiri di semua lapisan masyarakat. Tekad TNI saat ini adalah bagaimana menjadikan prajuritnya menjadi prajurit yang professional.

Banyak para ahli yang mengungkapkan tentang konsep professional, seperti Huntington (2003) menyatakan bahwa orang profesional adalah seorang ahli yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan khusus dalam suatu bidang yang penting yang merupakan kerja keras manusia. Keahlian tersebut dapat diperoleh hanya dari pendidikan yang tinggi dan pengalaman. Inilah yang menjadi dasar dari standar objektifitas kemampuan profesional yang membedakan profesi dengan orang awam dan mengukur kemampuan relatif para anggota profesi tersebut. Standar-standar tersebut bersifat universal, dan melekat dalam pengetahuan dan ketrampilan serta dapat diaplikasikan secara umum tanpa dibatasi oleh waktu dan tempat. Menurut Syaigh dalam Effendy (2009) “keahlian militer professional mencakup: kemampuan memelihara kelangsungan kehidupan territorial dan politik, kelangsungan kehidupan

penduduk, penciptaan prakondisi untuk mendorong terciptanya kesejahteraan ekonomi, dan memelihara keharmonisan hubungan antar komunitas”

Menurut Perlmutter dalam Effendy (2009) berpendapat bahwa militer professional juga dimungkinkan mempunyai orientasi politik tertentu. Bagaimanapun posisi militer yang sedemikian rupa menyebabkan ia mempunyai titik singgung atau berhubungan secara erat dengan ‘*policy formation*’ terutama yang berkaitan dengan masalah keamanan nasional.

Konsep professional yang dibuat oleh Huntington ternyata berbeda dengan konsep yang di buat Perlmutter dan finner, Huntington lebih berorientasi pada focus bidang pertahanan saja, sedang perlmutter dan finer tetap menyatakan bahwa militer akan tetap bersinggungan dengan politik Negara. Hal tersebut tidak terbantahkan konsep yang diajukan memiliki kelebihan dan kelemahan, masing-masing. Dalam penelitian ini dititik beratkan pada konsep Huntington di mana seorang profesional adalah seorang ahli yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan khusus dalam suatu bidang yang penting yang merupakan kerja keras manusia. Berkaca dari pengertian di atas, maka apa yang telah diperbuat oleh Danyon 501, di mana menyampaikan sebuah visi tentang kegiatan olah fisik dan latihan yang mana setiap saat pelaksanaanya selalu diawasi oleh komandan Batalyon atau oleh perwira tertua yang ada. Kondisi tersebut berdampak pada semakin meningkatnya kemampuan fisik anggota, dan pada bidang latihan setiap prajurit menjadi semakin menguasai tugas pokok dari masing-masing prajurit.

Kemampuan prajurit semakin meningkat merupakan harapan dari setiap pimpinan TNI, akan tetapi hal tersebut sudah dibuktikan oleh DanYonif 501 di mana dapat meningkatkan kemampuannya. Selain itu prajurit memiliki kemampuan sesuai dengan jabatannya di satuan. Hal ini selalu dilatihkan oleh Danyon setiap saat, mengapa demikian karena setiap prajurit memiliki tugas yang berbeda pada saat pertempuran sesuai dengan jabatan masing-masing, misalnya saja prajurit yang berpangkat prada merupakan penembak senapan maka dia hanya berlatih saja pada bidang menembak.

Berkaca dari pengertian profesionalisme menurut Huntington maka dapat dikatakan bahwa prajurit 501 sudah memiliki profesionalisme yang baik. Kondisi ini berdampak pada peningkatan kemampuan TNI AD. Oleh karena itu walaupun sumbangsih hanya sedikit akan tetapi inilah kondisi yang diharapkan oleh pimpinan TNI, di mana seluruh satuan sudah benar-benar meingkat kemampuannya sehingga menuju ke arah profesionalisme.

5.2.3.2 Profesionalisme Prajurit Memperkuat Ketahanan Bidang Pertahanan dan Keamanan

Apa yang telah dilakukan oleh DanYonif 501 dalam membentuk profesionalisme prajurit sudah terwujud, dan hal ini berdampak pada peningkatan kemampuan satuan tempur TNI AD. Dengan demikian satuan tersebut sudah siap bila akan digerakkan dalam berbagai macam operasi di wilayah Indonesia ataupun sebagai pasukan pengamanan di luar negeri. Ketahanan bidang pertahanan dan keamanan dibentuk juga dari TNI.

TNI yang di dalam struktur organisasinya memiliki tiga matra baik Darat, laut dan udara masing-masing memiliki tugas pokok dalam menjalankan operasi menjaga keamanan negara kesatuan republik indonesia. Wujud ketahanan nasional pada aspek pertahanan dan keamanan yakni sebuah perlindungan dalam hal mempertahankan negaranya serta memberikan keamanan untuk bangsanya. Mempertahankan suatu negara dengan harapan agar negara tersebut nantinya bisa berkembang dengan cepat sekaligus dapat memberikan keuntungan bagi bangsanya. Sedangkan keamanan adalah melindungi dan memberikan rasa aman dari segala bentuk ancaman apapun yang datang, baik dari dalam ataupun luar negeri, yang nantinya dapat menimbulkan suatu kerugian. Maka dalam hal ini keamanan sangat diperlukan, agar bangsanya dapat hidup tenang dan tentram serta terlindungi tanpa ada yang mengganggu. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi ketahanan nasional bidang pertahanan dan keamanan adalah kepemimpinan. Maka tidaklah salah bila kepemimpinan visioner seorang danyon dapat berimplikasi pada ketahanan bidang pertahanan dan keamanan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan.

- a). Berkaitan dengan kepemimpinan visioner, Danyon 501 telah menjaga visi agar tetap dilaksanakan. Hal ini selalu dilaksanakan dengan bagaimana danyon mampu untuk memberikan pengarahan setiap saat, selain itu juga memberikan harapan kepada anak buah tentang manfaat dari visi yang dibuatnya dan bagaimana membangun kepercayaan antara pimpinan dan anak buah sehingga tujuan dapat dilaksanakan. Komandan Batalyon 501 memiliki visi yang baik untuk meningkatkan profesionalisme prajurit. Visi Danyon yaitu “Meningkatkan kemampuan prajurit menuju profesionalisme adalah melalui fisik prima, latihan, pembenahan manajemen dan kepemimpinan yang humanis maka akan tercipta prajurit Yonif 501 yang profesional di tahun 2018”.
- b). Pemimpin suatu organisasi mempunyai tanggungjawab untuk melaksanakan tugas kepemimpinan dan mencapai sasaran atau tujuan organisasional. Kepemimpinan yang efektif berkenaan dengan pelaksanaan tugas kepemimpinan dan dampaknya pada sasaran atau tujuan organisasional. Kepemimpinan yang efektif berarti pemimpin menunjukkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan sehingga orang-orang (pengikutnya) mau melaksanakan pekerjaan yang mempunyai dampak baik pada sasaran dan tujuan organisasi. Model kepemimpinan visioner yang efektif adalah di mana pemimpin selalu tetap konsisten dengan visi yang

dimilikinya, dan tetap menjaga motivasi anggota sehingga terjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, dengan demikian tujuan dari organisasi dapat tercapai.

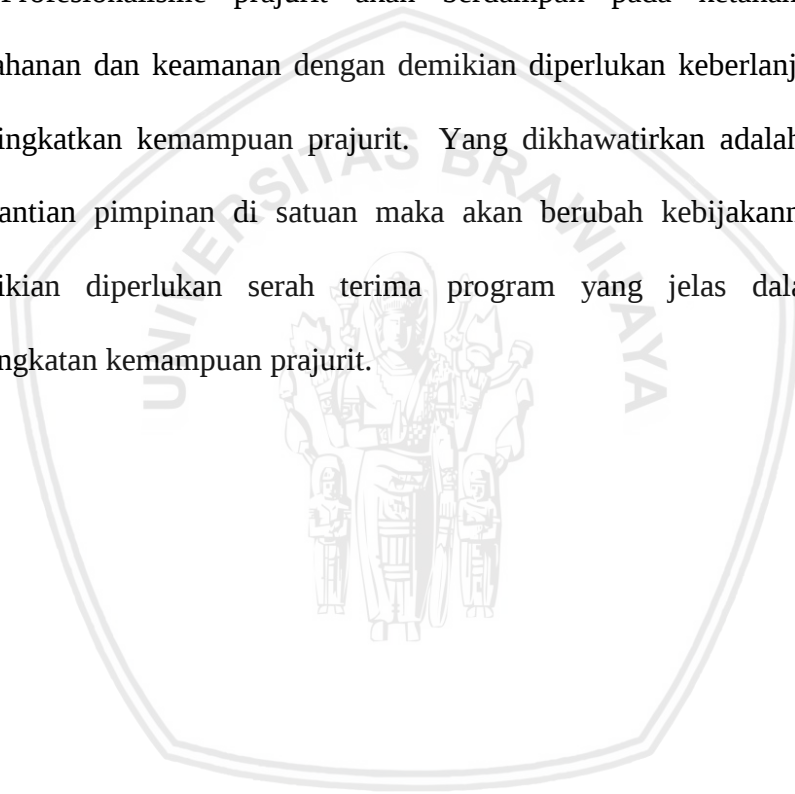
c). kepemimpinan visioner seorang danyon dapat berimplikasi pada ketahanan bidang pertahanan dan keamanan. Wujud ketahanan nasional pada aspek pertahanan dan keamanan yakni sebuah perlindungan dalam hal mempertahankan negaranya serta memberikan keamanan untuk bangsanya. Mempertahankan suatu negara dengan harapan agar negara tersebut nantinya bisa berkembang dengan cepat sekaligus dapat memberikan keuntungan bagi bangsanya. Sedangkan keamanan adalah melindungi dan memberikan rasa aman dari segala bentuk ancaman apapun yang datang, baik dari dalam ataupun luar negeri, yang nantinya dapat menimbulkan suatu kerugian. Apa yang telah dilakukan oleh DanYonif 501 dalam membentuk profesionalisme prajurit sudah terwujud, dan hal ini berdampak pada peningkatan kemampuan satuan tempur TNI AD. Dengan demikian satuan tersebut sudah siap bila akan digerakkan dalam berbagai macam operasi di wilayah Indonesia ataupun sebagai pasukan pengamanan di luar negeri.

7.2 Saran

a). Berkaitan dengan Visi yang telah dibuat Danyon 501, maka perlu di laksanakan sepanjang masa, atau bila perlu ditingkatkan, karena hal ini merupakan cita-cita dari pimpinan TNI di mana prajurit profesional merupakan harapan dari bangsa indonesia.

b). Berkaitan dengan model kepemimpinan visioner yang efektif maka diperlukan pemimpin itu memiliki orientasi pada tujuan organisasi untuk itu tidaklah salah bila pemimpin pada tingkat menengahpun dapat diajarkan sehingga mereka semakin mengetahui dari hakeket kepemimpinan, dengan demikian akan membantu pada tugas organisasi.

c). Profesionalisme prajurit akan berdampak pada ketahanan bidang pertahanan dan keamanan dengan demikian diperlukan keberlanjutan dalam meningkatkan kemampuan prajurit. Yang dikhawatirkan adalah pada saat pergantian pimpinan di satuan maka akan berubah kebijakannya dengan demikian diperlukan serah terima program yang jelas dalam rangka peningkatan kemampuan prajurit.



Daftar Pustaka

- Anwar, Dewi Fortuna, Bouvier, Helene Dkk, 2005, *Konflik Kekerasan Internal, Tinjauan Sejarah, Ekonomi – Politik, dan Kebijaksanaan di Asia Pasifik*, Obor, Jakarta.
- Bakrie, Connie Rahakundini, 2007, *Pertahanan Negara dan Postur TNI Ideal*, Obor, Jakarta.
- Chung, Kae H., Leon C. 1981, Megginson, *Organizational Behavior, Developing Managerial Skills*, Harper & Row Publishers, New York.
- Creswell, John W, 2014, *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset, Memilih Di Antara Lima Pendekatan* (Terj), Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Effendy, Mahadjir, 2009, *Jati Diri dan Profesi TNI*, UMM Press, Malang.
- Fleet, James K. Van, 1994, *25 Langkah untuk Memiliki Pengaruh dan Kekuasaan Atas Orang Lain*, Terjemahan, Spektrum, Mitra Utama, Jakarta.
- Hall, Richard H., Robert E. 1991, Quinn, *Organizational Theory and Public Policy*, Sage Publications, Beverly Hills, California, USA.
- Harmon, Michael M., Richard T. Mayer, 1986, *Organization Theory for Public Administration*, Little, Brown And Company, Canada.
- Huntington, Samuel P, 2003, *Prajurit dan Negara, Teori dan Politik Hubungan Sipil dan Militer* (Terj), Grasindo, Jakarta.
- Irawati, Nisrul, 2004, dalam USU Digital Library.
- Nanus, Burt, 2001, *Kepemimpinan Visioner*, Prenhalinndo, Jakarta.
- Nazir, Moh, 2005, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Kelompok A / KRA. VI Lemhannas. 1980. *Asta Gatra Indonesia*, sebagaimana termuat dalam kumpulan tulisan berjudul *Bunga Rampai Ketahanan Nasional (Konsepsi dan Teori)*, Jilid I, Himpunan Lemhannas dan PT Ripres Utama, Jakarta.
- Lemhannas. 1973. *Asta Gatra Indonesia*, sebagaimana termuat dalam kumpulan tulisan berjudul *Bunga Rampai Ketahanan Nasional (Konsepsi dan Teori)*, Jilid I, Himpunan Lemhannas dan PT Ripres Utama, Jakarta.
- Lowney, Chris, *Heroic Leadership*, 2005, Terjemahan, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Reddin, William J., *Managerial Effectiveness*, 1970, Mac Graw Hill, Kogakhusa Ltd.
- Rice, 1965, *Learning for Leadership, Interpersonal and Inter-Group Relations*, The Tavistock Institute of Human Relations, 1965

- Salim, Agus, 2006, *Teori dan Paradigma, Penelitian sosial*, Tiara wacana Yogyakarta.
- Soepandji, Hendarji, 2010, *Membangun Karakter Pemimpin Militer*, Lembaga Pengkajian, Kebudayaan Nusantara, Jakarta.
- Sudjono, Erwin. 2007, *Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi, Jurnal dan Komunikasi TNI AD Yudhagama*, Nomor 74 Tahun XXVI Maret 2007:6-7.
- Sugiono, 2013, *Metode Penelitian Kombinasi, Mix Methode*, Alfabeta, Bandung.
- Supriadi, Ahmad. 2008. *Profesionalisme dan Disiplin Prajurit TNI AD : Suatu Tinjauan dan Analisa*, http://www.mabesad.mil.id/artikel/0203prof_disiplin.htm, update tanggal 03 Januari 2008.
- Sutanto W. 1975. *Menjamin Ketahanan Nasional*, sebagaimana termuat dalam kumpulan tulisan berjudul *Bunga Rampai Ketahanan Nasional (Konsepsi dan Teori)*, Jilid I, Himpunan Lemhannas dan PT Ripres Utama, Jakarta.
- Tannenbaum, Robbert & Warren H Schmidt, 1967, "How to Choose a Leadership Pattern", dalam Huneryager & Heckman (Ed.), *Human Relation In Management*, South-Western Publishing Co.
- Wahjosumidjo. 1987. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Yudhagama. 2007. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jurnal dan Komunikasi TNI AD Yudhagama, Nomor 74 Tahun XXVI Maret 2007:5.