



DOI: <https://doi.org/10.38035/rj.v8i1>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Optimalisasi Pembinaan Personel Fasharkan Manokwari Guna Membentuk Prajurit dan PNS TNI Angkatan Laut yang Profesional dalam Rangka Mendukung Kesiapan KRI di Jajaran Koarmada III

Muhammad Fazary¹, Supriadi², Richard Martogi Pardede³

¹Sekolah Staf Dan Komando Angkatan Laut, Jakarta, Indonesia, muh.fazary@gmail.com

²Sekolah Staf Dan Komando Angkatan Laut, Jakarta, Indonesia, supriadiacong1308@gmail.com

³Sekolah Staf Dan Komando Angkatan Laut, Jakarta, Indonesia, richardmartogi52@gmail.com

Corresponding Author: muh.fazary@gmail.com¹

Abstract: *The Maintenance and Repair Facility (Fasharkan) is a technical implementing unit under Kodaeral XIV Sorong, responsible for carrying out intermediate-level maintenance and emergency repairs of Koarmada III vessels, as well as assisting the Commander of Kodaeral XIV in the maintenance and repair functions of Indonesian Navy ships. This study aims to identify and analyze the implementation of personnel development at Fasharkan Manokwari, the inhibiting factors, and the efforts made to develop professional Navy soldiers and civil servants in order to support the readiness of Indonesian Navy vessels (KRI) within the Koarmada III fleet. The research employs a qualitative descriptive method involving five informants from Fasharkan Manokwari. Data were collected through interviews, observations, and document reviews. The findings reveal that personnel development is carried out by providing opportunities for members to participate in courses or training relevant to their fields, enforcing discipline for violations, and fostering good communication between superiors and subordinates. The identified obstacles include a lack of personnel expertise due to limited training opportunities, declining work ethics and values, suboptimal performance, and inadequate implementation of leadership values as role models. To address these challenges, Fasharkan Manokwari should enhance work facilities and infrastructure, expand training opportunities in line with personnel's expertise, and implement an objective system of rewards and sanctions. These efforts are expected to improve the professionalism and performance of personnel, thereby strengthening the operational readiness of Indonesian Navy warships within the Koarmada III command area.*

Keywords: *Optimization, Personnel development, Fasharkan Manokwari, Indonesian Navy Soldiers and civil servant, and Professional.*

Abstrak: Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan (Fasharkan) merupakan unsur pelaksana teknis Kodaeral XIV Sorong yang bertugas melaksanakan pemeliharaan tingkat menengah dan perbaikan darurat kapal-kapal Koarmada III, serta membantu Komandan Kodaeral XIV dalam bidang pemeliharaan dan perbaikan kapal TNI Angkatan Laut. Penelitian ini bertujuan

untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan pembinaan personel Fasharkan Manokwari, faktor-faktor penghambat, serta upaya yang dilakukan dalam membentuk prajurit dan PNS TNI AL yang profesional guna mendukung kesiapan KRI di jajaran Koarmada III. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan lima informan dari Fasharkan Manokwari. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan telaah dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan personel dilakukan melalui pemberian kesempatan mengikuti kursus atau pelatihan sesuai bidang masing-masing, penegakan disiplin bagi pelanggar, serta pendekatan komunikatif antara atasan dan bawahan. Faktor penghambat yang ditemukan meliputi kurangnya keahlian personel karena minimnya pelatihan, menurunnya nilai dan etika kerja, kinerja yang belum optimal, serta kurangnya penerapan nilai-nilai kepemimpinan sebagai teladan. Untuk mengatasi hal tersebut, Fasharkan Manokwari perlu melengkapi sarana dan prasarana kerja, memperluas kesempatan pelatihan sesuai bidang, serta menerapkan sistem penghargaan dan sanksi secara objektif. Upaya-upaya ini diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja personel dalam mendukung kesiapan operasional kapal perang Republik Indonesia di wilayah Koarmada III.

Kata kunci: Optimalisasi, Pembinaan personel, Fasharkan Manokwari, Prajurit dan PNS TNI Angkatan Laut, dan Profesional.

PENDAHULUAN

Tantangan keamanan maritim nasional saat ini semakin kompleks, ditandai dengan meningkatnya dinamika geopolitik kawasan, ancaman non-tradisional di laut, serta perlunya kehadiran militer yang kuat dan profesional di wilayah strategis. Koarmada III sebagai salah satu komando utama TNI Angkatan Laut memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga wilayah perairan timur Indonesia, termasuk dalam menjamin kesiapan unsur-unsur Kapal Perang Republik Indonesia (KRI) untuk melaksanakan tugas-tugas operasi dan latihan secara optimal.

Salah satu komponen penting dalam mendukung kesiapan KRI adalah keberadaan dan peran Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan (Fasharkan), termasuk Fasharkan Manokwari, yang bertanggung jawab dalam pemeliharaan material dan dukungan teknis bagi unsur-unsur KRI di jajaran Koarmada III. Namun, kesiapan peralatan dan sistem tidak dapat berjalan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang profesional, kompeten, dan berdisiplin tinggi.

Dihadapkan dengan berbagai realita yang ada, bagi Fasharkan Manokwari diperlukan suatu cara dalam pelaksanaan reformasi birokrasi guna membangun organisasinya untuk menjadi lebih baik, karena pada dasarnya prajuritlah yang menentukan maju mundurnya organisasi. Selain itu kecanggihan teknologi juga tergantung pada kemampuan prajurit yang mengawakinya, sehingga secanggih apapun persenjataan maka prajurit dan PNS TNI Angkatan Laut Fasharkan Manokwari yang berada dibelakangnya sangat menentukan.

Pembinaan personel, baik militer maupun Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan TNI Angkatan Laut, merupakan faktor kunci dalam menjamin kualitas pelaksanaan tugas pokok satuan. Di Fasharkan Manokwari, proses pembinaan tidak hanya terbatas pada aspek administrasi, tetapi juga menyangkut pembinaan mental, disiplin, kompetensi teknis, serta integritas personel dalam menjalankan tugas.

Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai hambatan, seperti keterbatasan pelatihan, kurangnya sistem evaluasi kinerja yang terintegrasi, serta belum optimalnya pola pembinaan karier dan motivasi kerja. Kondisi ini berdampak langsung terhadap efektivitas dukungan Fasharkan Manokwari terhadap kesiapan operasional KRI, baik dari segi kecepatan pelayanan pemeliharaan maupun kualitas hasil pekerjaan. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu

pendekatan strategis dalam mengoptimalisasi pembinaan personel guna menciptakan prajurit dan PNS yang profesional, adaptif, dan siap mendukung tugas TNI Angkatan Laut secara berkelanjutan.

Keberhasilan suatu tugas tidak terlepas dari profesionalisme seorang prajurit, oleh karena itu personel yang profesional dituntut untuk memiliki keterampilan, pengetahuan dan memiliki sikap mental yang tangguh. Kemampuan ini menjadi landasan penting dalam menghadapi berbagai situasi dan rintangan yang kerap muncul dalam menjalankan tugas di laut. Profesionalisme prajurit dan PNS TNI Angkatan Laut merupakan pilar utama dalam menjaga kedaulatan dan keamanan maritim Indonesia, berada di tengah kompleksitas dan dinamika perairan Indonesia, personel TNI Angkatan Laut dituntut untuk memiliki keterampilan, pengetahuan, dan mentalitas yang tangguh untuk menghadapi berbagai tantangan.

Sehingga personel yang profesional tidak hanya cakap dalam mengoperasikan alutsista dan melaksanakan taktik peperangan, tetapi juga memiliki mental yang kuat, disiplin tinggi, dan loyalitas yang teguh kepada bangsa dan negara. Profesionalisme ini menjadi pondasi kekuatan dalam melaksanakan tugas operasi menjaga keamanan dan kedaulatan di laut dalam melindungi kepentingan nasional.

Upaya untuk meningkatkan profesionalisme personel TNI Angkatan Laut dilakukan secara berkelanjutan melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan, pembinaan mental tangguh serta pengembangan alutsista yang modern. Peningkatan profesionalisme ini tidak hanya bermanfaat bagi TNI Angkatan Laut, tetapi juga bagi seluruh rakyat Indonesia yang menggantungkan kelancaran konektivitas maritim dan ketahanan nasional pada kekuatan maritim bangsa.

Bila dilihat secara umum di lingkungan Fasharkan Manokwari, maka keadaan prajurit dan PNS saat ini masih ditemui permasalahan antara lain dari profesionalitas personel dalam melaksanakan tugas terutama terkait kultur yang kurang baik karena masih terjadi praktik-praktik yang melanggar ketentuan dalam birokrasi, seperti masih terjadinya pelanggaran disiplin, penyalahgunaan wewenang, rendahnya unjuk kerja satuan yang menyebabkan terjadinya inefisiensi. Hal ini mengisyaratkan bahwa masih adanya permasalahan dalam mewujudkan profesionalisme Personel Fasharkan Manokwari terutama dalam integritas dan komitmen Fasharkan Manokwari yang mempunyai jati diri dan telah diatur dalam Keputusan Panglima Koarmada III nomor Kep/30/III/2022 tanggal 11 Maret 2022 tentang Organisasi dan Tugas Kodaeral XIV yang didalamnya terdapat Tugas dan Tanggung jawab Fasharkan dalam menyelenggarakan pemeliharaan tingkat menengah dan perbaikan darurat Kapal-Kapal Koarmada III dan/atau Kapal-Kapal TNI Angkatan Laut lainnya. Permasalahan yang menjadi perhatian diantaranya disebabkan nilai-nilai kepemimpinan yang belum optimal diterapkan, nilai-nilai moral dan etika kerja masih rendah, kinerja personel yang menurun, dan supremasi hukum yang masih kurang ditegakkan, maka dengan demikian dibutuhkan upaya yang konkret guna mengatasi hal tersebut.

Integritas merupakan sebuah nilai yang selalu menjadi dasar untuk menjamin nilai-nilai lainnya. Bila integritas lemah, maka nilai-nilai seperti kejujuran, keterbukaan, ketekunan, kerajinan, keberanian, kepercayaan, kesetiaan, kearifan, tanggung jawab dan profesionalisme tidak akan tercapai. Integritas sebagai awal dari sebuah janji dan komitmen dalam membangun satuan kerja mencapai tujuannya.

Bila dalam satuan kerja lemah dalam menegakkan integritas sebagai pilar terpenting, maka baik pimpinan dan anggota dalam melaksanakan pencapaian tugas-tugasnya akan banyak menemui hambatan. Tuntutan dalam membentuk kapasitas dan mentalitas personel serta tuntutan tugas-tugas personel yang semakin kompleks, tentunya harus diimbangi dengan profesionalisme, kemampuan, pengetahuan dan sikap mental pada diri setiap personel. Keadaan ini pada akhirnya akan bermuara kepada kesiapan diri setiap personel untuk

menunjukkan integritas dan komitmennya. Hal yang menjadi hambatan dalam pencapaian tugas-tugas diantaranya, ditandai dengan masih adanya:

Penerapan Nilai-nilai Kepemimpinan yang belum optimal. Kepemimpinan di lingkungan Fasharkan Manokwari pada saat ini sangat tergantung kepada keunggulan karakter yang dapat diimplikasikan dengan integritas dan komitmen dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan sangat diperlukan dalam upaya meningkatkan kemampuan para personel, sehingga melalui kepemimpinannya, ia akan mampu memotivasi para personel untuk melaksanakan tugas-tugas satuan secara benar dan sungguh-sungguh/profesional. Oleh karenanya menerapkan azas Kepemimpinan TNI sangat diperlukan. Namun belum sepenuhnya para Komandan satuan dapat mengaplikasikan Azas, Prinsip dan Sifat kepemimpinan TNI secara optimal, sehingga muncul beberapa permasalahan yang disebabkan oleh lemahnya kepemimpinan di satuan. Sebagian masih belum dapat menerapkan seni dan karakter kepemimpinan yang dimiliki sesuai dengan tuntunan kewajibannya.

- a. Nilai-nilai Moral dan Etika Kerja Mulai Menurun. Moral dan etika kerja sebagian personel Fasharkan Manokwari yang terindikasi mulai menurun, hal ini tercermin dari kurangnya disiplin, ketaatan pada hukum dan peraturan yang rendah, sering menunda penyelesaian pekerjaan sehingga tidak tepat waktu sesuai perencanaan, rendahnya pemanfaatan jam kerja, dan kemauan kerja yang tidak konsisten.
- b. Pengaruh globalisasi terutama yang berkaitan dengan tata nilai universal seperti pola konsumtif dan mengedepankan nilai-nilai kebendaan, yang juga diperburuk oleh kurangnya kualitas pemahaman terhadap nilai-nilai agama yang hakiki akan menyebabkan kerentanan dalam mempertahankan nilai-nilai moralitas.
- c. Kinerja Fasharkan Manokwari Menurun. Kinerja dari sebagian personel Fasharkan Manokwari yang ditampilkan dan tugas yang dilaksanakan masih belum memberikan tingkat kepuasan. Setiap personel yang bertugas di satuan, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila di satuan, personelnnya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan organisasi tersebut tidak akan tercapai. Komitmen pada setiap personel sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang personel dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya dibanding dengan personel yang tidak mempunyai komitmen.
- d. Personel yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk tugas pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh satuan. Namun terkadang satuan kerja kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap anggotanya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja ataupun loyalitas personel menjadi berkurang. Selain dari pada itu pengawasan, baik internal maupun eksternal belum berperan aktif dalam mendukung peningkatan kinerja satuan. Satuan kerja internal maupun lembaga-lembaga pengawasan eksternal yang ada pada prakteknya belum sepenuhnya memanfaatkan hasil pengawasan untuk memperbaiki terjadinya penyalahgunaan wewenang sehingga mengakibatkan turunnya kinerja.

Salah satu cara yang tepat saat ini dihadapkan dengan kondisi nyata yaitu mempersiapkan, memelihara, dan meningkatkan kemampuan profesionalitas personel agar mampu menjalankan setiap tugas yang diberikan sesuai kapasitas dan mentalitas. Menghadapi tantangan tugas ke depan Fasharkan Manokwari perlu segera menyingkapi secara arif dan bijaksana agar siap menghadapinya.

Berkaitan dengan tantangan tugas ke depan yang semakin kompleks tersebut, Fasharkan Manokwari dihadapkan dengan kondisi yang ada perlu melakukan pembinaan personel agar terwujud profesionalisme dengan mendorong semua personel Fasharkan Manokwari untuk secara aktif melakukan perubahan. Aturan-aturan formal yang telah dibuat

harus dapat dioperasionalkan dengan benar dan konsisten sebagaimana komitmen bersama memerangi penyimpangan pada semua aspek dalam penyelenggaraan organisasi khususnya pada pelaksanaan reformasi birokrasi TNI. Perbaikan melalui perubahan pola pikir/budaya kerja harus dilaksanakan oleh seluruh personel Staf Administrasi Panglima TNI, dari tingkat terendah sampai dengan tingkat pengambil keputusan. Hal ini berarti, sebagai Staf Administrasi Panglima TNI dalam mewujudkan profesionalisme dalam pelaksanaan reformasi birokrasi harus meningkatkan integritas dan komitmen yang diupayakan dengan meningkatkan penerapan nilai-nilai kepemimpinan, meningkatkan kinerja, meningkatkan nilai-nilai moral dan etika kerja serta patuh pada ketentuan hukum/peraturan yang ada dengan meningkatkan penegakan supremasi hukum dalam pelaksanaan tugas. Pencapaian profesionalitas prajurit yang berhasil guna dan berdaya guna dengan meningkatkan integritas dan komitmen prajurit akan menjadi kunci sukses tugas-tugas yang diemban di masa datang.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, penulis bermaksud membahas masalah tersebut ke dalam penelitian dengan judul “Optimalisasi Pembinaan Personel Fasharkan Manokwari dalam Rangka Membentuk Prajurit dan PNS TNI Angkatan Laut yang Profesional Guna Mendukung Kesiapan KRI di Jajaran Koarmada III.” Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi penguatan SDM Fasharkan Manokwari sebagai bagian dari sistem pendukung utama kekuatan laut nasional.

METODE

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam proses pembinaan personel di Fasharkan Manokwari. Desain penelitian ini dirancang untuk menggali informasi tentang praktik, tantangan, dan hasil yang diperoleh dalam pembinaan. Metodologi ini dipilih karena keberhasilannya dalam menggambarkan fenomena sosial dengan cara yang lebih intim dan kontekstual. Data akan diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif, yang memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan perspektif dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk pelatih, prajurit yang berada di lapangan, serta PNS TNI Angkatan Laut yang terlibat dalam proses pembinaan.

Pengumpulan data akan dilakukan melalui dua teknik utama: wawancara mendalam dan observasi. Wawancara akan dilakukan secara semi-terstruktur untuk memberikan fleksibilitas dalam mengeksplorasi pengalaman dan pandangan peserta. Sekitar 15-20 informan kunci akan dipilih secara purposive, termasuk pejabat komando, pelatih, dan perwakilan prajurit yang memiliki pengalaman langsung dalam program pembinaan. Selain itu, observasi partisipatif akan dilakukan di lingkungan pelatihan untuk mendokumentasikan secara langsung prosedur dan interaksi yang terjadi selama program pembinaan. Peneliti akan mencatat situasi, respon peserta, dan dinamika kelompok, yang memberikan data kontekstual yang kaya untuk analisis selanjutnya.

Data yang diperoleh dari wawancara dan observasi akan diterapkan analisis data tematik, dimulai dengan transkripsi wawancara dan catatan lapangan yang dikode untuk mengidentifikasi tema, kategori, dan pola yang muncul. Setelah pengkodean awal, analisis akan dilanjutkan dengan merangkum dan menyusun narasi yang mencerminkan pengalaman dan persepsi partisipan terhadap pembinaan personel. Peneliti juga akan mempertimbangkan konteks sosial dan organisatoris yang mempengaruhi pembinaan untuk memberikan pemahaman yang lebih holistik. Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan gambaran menyeluruh mengenai efektivitas pembinaan yang dilakukan dan menawarkan rekomendasi berbasis data untuk pengembangan program pembinaan di masa depan.

Selain itu, penelitian ini juga akan memperhatikan peran budaya organisasi dalam proses pembinaan di Fasharkan Manokwari. Budaya organisasi yang ada di lingkungan TNI

Angkatan Laut dapat mempengaruhi cara pelatihan dan pembinaan dilakukan, serta bagaimana anggota berinteraksi dan beradaptasi dengan tuntutan yang ada. Oleh karena itu, peneliti akan mengeksplorasi nilai-nilai yang dijunjung tinggi dalam organisasi ini, seperti kedisiplinan, loyalitas, dan semangat kebersamaan, serta bagaimana nilai-nilai ini diterjemahkan ke dalam praktik pembinaan sehari-hari. Dengan memahami budaya organisasi, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan lebih dalam tentang bagaimana budaya tersebut memengaruhi motivasi, kinerja, dan kesiapan operasional personel TNI Angkatan Laut, serta dampaknya terhadap keberhasilan program pembinaan.

Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, kelompok, dan praktik dalam konteks pembinaan personel di Fasharkan Manokwari. Secara spesifik, penelitian ini akan menganalisis prajurit aktif TNI Angkatan Laut dan PNS yang terlibat dalam program pembinaan, serta pelatih yang bertanggung jawab atas pelaksanaan program tersebut. Individu-individu ini dipilih karena peran sentral mereka dalam proses pembinaan dan kemampuannya untuk memberikan wawasan mendalam tentang pengalaman, tantangan, serta efektivitas metode yang diterapkan dalam pembinaan. Dengan fokus pada individu dan kelompok tersebut, penelitian dapat mengeksplorasi pengaruh interaksi sosial, budaya organisasi, dan dinamika kelompok terhadap keberhasilan pembinaan.

Teknik Pengumpulan Data

- a. Kuesioner: Digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif dan kualitatif dari responden mengenai pengetahuan dan pemahaman. Kuesioner akan dirancang dengan pertanyaan yang relevan dengan rumusan masalah.
- b. Wawancara: Dilakukan secara mendalam dengan beberapa responden terpilih untuk mendapatkan informasi yang lebih rinci, mendalam, dan kontekstual mengenai penerapan, kendala, dan potensi solusi. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur atau semi terstruktur.
- c. Observasi: Dilakukan untuk mengamati secara langsung praktik penerapan di rahops. Observasi dapat mencakup pengamatan, penerapan prosedur keselamatan, kondisi lingkungan kerja, dan respons personel terhadap situasi berisiko.
- d. Studi Dokumen: Mengumpulkan dan menganalisis dokumen-dokumen relevan untuk memahami standar penggunaan dan membandingkannya dengan praktik di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan Data.

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan yang sistematis dan terstruktur untuk memperoleh informasi yang relevan dan berkualitas dari berbagai sumber. Penelitian ini mengandalkan tiga teknik utama dalam pengumpulan data, yakni wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Melalui ketiga teknik ini, peneliti dapat menggali pemahaman yang lebih dalam mengenai proses pembinaan personel di Fasharkan Manokwari dan tantangan yang dihadapi dalam upaya meningkatkan profesionalisme prajurit dan PNS TNI Angkatan Laut.

Subjek penelitian dalam penelitian kualitatif ini adalah informan yang terdiri dari prajurit TNI Angkatan Laut, PNS, pelatih, dan pejabat komando yang terlibat dalam proses pembinaan personel di Fasharkan Manokwari. Informan dipilih berdasarkan kriteria tertentu melalui teknik purposive sampling, di mana peneliti memilih individu yang memiliki pengalaman atau pengetahuan langsung mengenai pembinaan personel di lingkungan Fasharkan. Pemilihan informan ini penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh relevan dan mendalam.

Wawancara mendalam merupakan metode utama yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan panduan wawancara yang berisi pertanyaan terbuka. Panduan ini memungkinkan peneliti untuk menggali berbagai perspektif dari informan mengenai pembinaan personel di Fasharkan Manokwari, termasuk tantangan yang mereka hadapi dan pandangan mereka tentang perbaikan yang perlu dilakukan. Wawancara ini memberikan peneliti kebebasan untuk mengeksplorasi topik-topik tertentu yang mungkin muncul selama percakapan, yang memungkinkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai isu-isu yang dihadapi oleh Fasharkan.

Selain wawancara, teknik observasi partisipatif juga diterapkan dalam pengumpulan data. Peneliti terlibat langsung dalam kegiatan pembinaan yang berlangsung di Fasharkan Manokwari, mengamati secara langsung proses pelatihan, interaksi antar personel, serta penerapan nilai-nilai disiplin dan etika kerja dalam lingkungan kerja. Observasi ini memberikan data kontekstual yang kaya mengenai dinamika di lapangan, bagaimana kebijakan pembinaan diterapkan, dan sejauh mana nilai-nilai yang diajarkan selama pelatihan dipraktikkan oleh personel di Fasharkan.

Dokumentasi juga menjadi sumber data penting dalam penelitian ini. Peneliti mengumpulkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan program pembinaan, seperti laporan pelatihan, materi kursus, serta kebijakan internal yang diterapkan di Fasharkan Manokwari. Dokumen-dokumen ini memberikan wawasan tambahan mengenai struktur pembinaan yang ada, serta bagaimana kebijakan organisasi mempengaruhi proses pengembangan personel. Selain itu, dokumentasi ini juga membantu peneliti dalam menganalisis keterkaitan antara teori pembinaan yang diterapkan dan hasil yang tercapai dalam pengembangan personel di Fasharkan.

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengorganisasikan data tersebut ke dalam kategori-kategori yang relevan. Data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi akan dikelompokkan berdasarkan tema-tema yang muncul, seperti pelatihan teknis, disiplin dan etika kerja, serta pengembangan kepemimpinan. Setiap tema akan dibagi menjadi unit-unit yang lebih kecil agar memudahkan peneliti dalam menganalisis dan membandingkan berbagai aspek dari pembinaan personel. Proses ini memastikan bahwa data yang ada dapat dipelajari secara terperinci dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Setelah data terorganisasi, peneliti melakukan sintesis atau penggabungan data untuk membentuk pola-pola yang lebih jelas mengenai pembinaan di Fasharkan Manokwari. Dalam tahap sintesis ini, peneliti menyaring data yang dianggap paling relevan dan mendalam, serta mengidentifikasi hubungan antar tema. Sintesis data juga mencakup pemilihan informasi yang akan dipelajari lebih lanjut berdasarkan prioritas penelitian. Melalui proses ini, peneliti dapat memfokuskan perhatian pada aspek-aspek yang paling penting dalam konteks pembinaan personel yang ada.

Akhirnya, data yang telah disusun dan disintesis akan dianalisis dan disusun dalam bentuk narasi yang mudah dipahami. Peneliti akan menghubungkan temuan-temuan utama dengan teori-teori yang relevan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pembinaan personel di Fasharkan Manokwari. Kesimpulan dari penelitian ini akan mencakup analisis terhadap efektivitas pembinaan, faktor-faktor penghambat yang ditemukan, serta rekomendasi untuk meningkatkan profesionalisme personel. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran mengenai keadaan saat ini, tetapi juga menawarkan solusi praktis untuk meningkatkan kualitas pembinaan yang ada.

Analisis Data.

Tabel 1. Kekuatan dan Kelemahan

Kekuatan	Kelemahan
Kepemimpinan yang kuat dan personel terampil (dikenal dengan kolaborasi internal yang baik)	Sumber daya dan infrastruktur yang terbatas, yang dapat menghambat pelatihan dan kapasitas operasional
Kolaborasi dan komunikasi internal yang efektif	Kurangnya kesempatan pelatihan untuk personel karena keterbatasan sumber daya dan waktu
Disiplin yang telah terbangun dan pendekatan dalam mempertahankan profesionalisme	Etika kerja yang menurun dan masalah kinerja di kalangan personel
Peluang	Ancaman
Potensi kolaborasi eksternal (misalnya dengan lembaga pendidikan atau pelatihan)	Tantangan global dan kebutuhan untuk beradaptasi dengan perubahan taktik dan teknologi militer internasional
Ruang untuk perbaikan dalam adaptasi eksternal dan kemajuan teknologi global	Kendala anggaran yang mempengaruhi kualitas dan ketersediaan pelatihan serta infrastruktur

Tabel 2. Faktor Internal

Faktor Internal	Bobot	Penilaian	Skor Tertimbang
Kekuatan kepemimpinan	0.25	4	1.0
Personel yang terampil	0.2	4	0.8
Kolaborasi internal yang efektif	0.2	3	0.6
Disiplin internal	0.15	3	0.45
Infrastruktur yang terbatas	0.1	2	0.2
Kurangnya kesempatan pelatihan	0.1	2	0.2
Total	1.0		3.25

Tabel 3. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal	Bobot	Penilaian	Skor Tertimbang
Tantangan global dan kemampuan beradaptasi	0.25	4	1.0
Peluang kolaborasi	0.2	3	0.6
Kemajuan teknologi	0.2	4	0.8
Kendala anggaran	0.15	2	0.3
Kompetisi eksternal dan tekanan	0.2	3	0.6
Total	1.0		3.3

Tabel 4. Kekuatan Internal

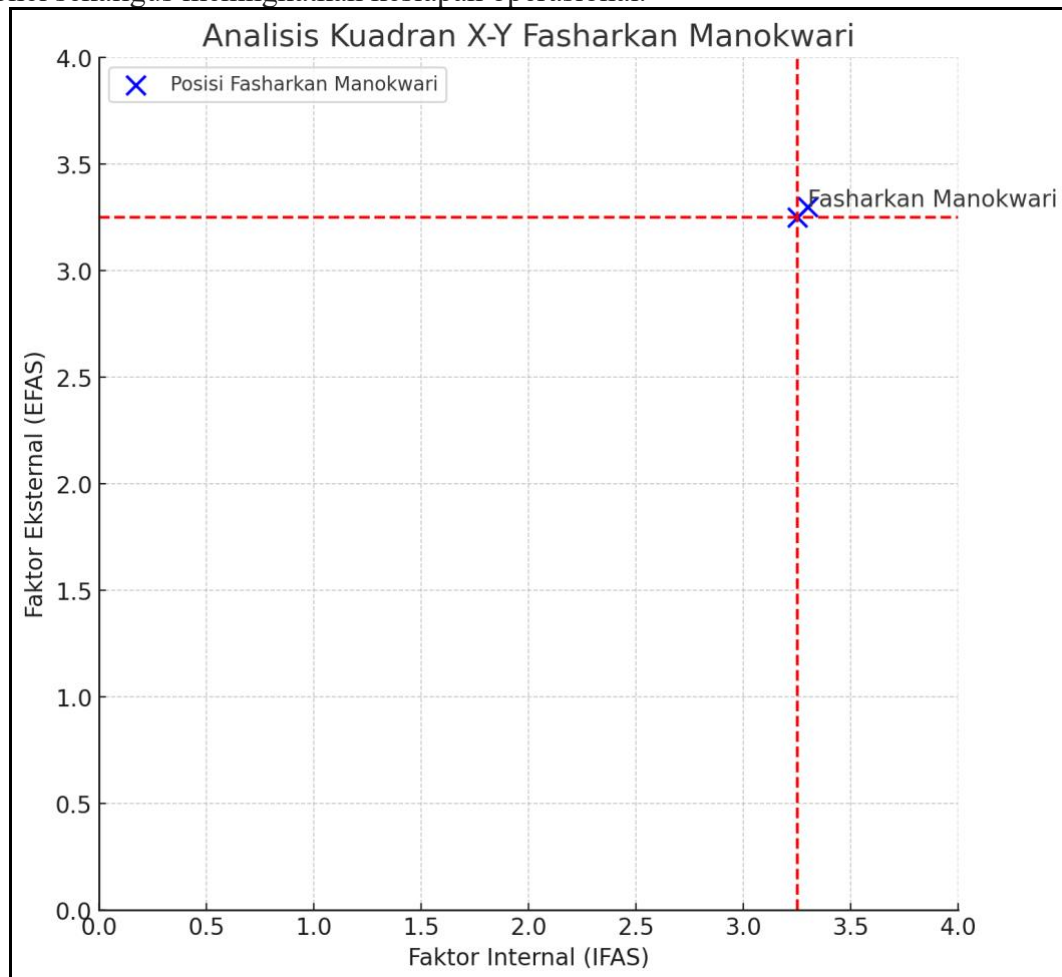
Kuadran	Kekuatan Internal	Peluang Eksternal	Implikasi Strategis
Q1	Kepemimpinan yang kuat, personel terampil, kolaborasi internal yang efektif	Kolaborasi eksternal, kemajuan teknologi	Manfaatkan kepemimpinan dan kolaborasi eksternal untuk memperkuat kapasitas internal.
Q2	Disiplin internal, keterbatasan sumber daya	Tantangan global, tekanan teknologi	Fokus pada peningkatan infrastruktur dan pelatihan sambil beradaptasi dengan perubahan eksternal.
Q3	Kolaborasi internal yang lemah, keterbatasan sumber daya	Adaptasi global	Perkuat kolaborasi internal dan alokasikan sumber daya dengan lebih baik.
Q4	Kepemimpinan yang lemah, penurunan kinerja	Peluang adaptasi	Tindakan segera diperlukan untuk meningkatkan kepemimpinan dan standar etika di kalangan personel.

Keputusan Strategis

1. Manfaatkan Kekuatan: Bangun kepemimpinan dan personel terampil dengan memanfaatkan kolaborasi eksternal.
2. Mitigasi Kelemahan: Atasi keterbatasan infrastruktur dan pelatihan dengan memprioritaskan alokasi anggaran untuk peningkatan yang diperlukan.

3. Raih Peluang: Beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan global dan adopsi kemajuan teknologi untuk tetap kompetitif.
4. Tanggapi Ancaman: Tingkatkan etika kerja dan kinerja personel, pastikan disiplin sesuai dengan tujuan profesional organisasi.

Analisis ini menunjukkan posisi strategis Fasharkan Manokwari saat ini dan memberikan panduan untuk mengambil keputusan yang dapat mengoptimalkan pembinaan personel sekaligus meningkatkan kesiapan operasional.



Gambar 1. Analisis Kuadran

Berikut adalah grafik kuadran X-Y yang menunjukkan posisi Fasharkan Manokwari berdasarkan analisis IFAS dan EFAS. Garis pemisah membagi kuadran menjadi empat bagian, yang masing-masing merepresentasikan keputusan strategis yang berbeda. Posisi yang ditunjukkan di kuadran ini memberikan gambaran tentang faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi keputusan strategis Fasharkan Manokwari.

Fasharkan Manokwari memainkan peran penting dalam pemeliharaan dan perbaikan kesiapan operasional kapal perang TNI Angkatan Laut, khususnya di wilayah Koarmada III. Fasilitas ini bertanggung jawab untuk pemeliharaan tingkat menengah dan perbaikan darurat, memastikan kapal perang tetap dalam kondisi siap tempur di lingkungan maritim yang menantang di wilayah Indonesia bagian timur. Kesiapan teknis personel Fasharkan sangat krusial, membutuhkan keahlian teknis, disiplin tinggi, serta budaya organisasi yang kuat.

Salah satu masalah utama yang diidentifikasi adalah kurangnya kesempatan pelatihan yang tepat bagi personel, yang menghambat kemampuan mereka untuk memenuhi tuntutan teknis dalam pemeliharaan dan perbaikan kapal. Meskipun kursus dan pelatihan tersedia, personel sering kali mengalami keterlambatan dalam mengikuti pelatihan yang relevan

karena tekanan operasional, yang menyebabkan adanya kekurangan keterampilan yang diperlukan. Hal ini memengaruhi efisiensi keseluruhan fasilitas dan perkembangan profesional personel.

Tantangan besar lainnya di Fasharkan Manokwari adalah masalah perputaran personel dan ketidaksesuaian peran jabatan. Beberapa posisi, khususnya di level perwira, masih kosong, sementara beberapa lainnya mengalami masa jabatan yang terlalu lama tanpa rotasi. Hal ini menyebabkan stagnasi dan kurangnya perspektif baru dalam peran-peran kritis. Selain itu, ketidaksesuaian antara deskripsi jabatan dan personel yang sebenarnya ditugaskan menyebabkan kesulitan dalam menjaga profesionalisme dalam fasilitas tersebut.

Budaya organisasi di Fasharkan Manokwari menekankan nilai-nilai seperti disiplin, loyalitas, dan kerja sama tim. Namun, penurunan etika kerja dan pelanggaran terhadap prosedur operasional yang baku (SOP) masih terjadi, yang mengurangi tingkat profesionalisme yang diharapkan dari personel. Hal ini diperburuk oleh tantangan kepemimpinan, di mana kurangnya kepemimpinan yang memberi contoh mengakibatkan penurunan semangat kerja dan performa personel.

Penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan profesional secara berkelanjutan untuk memastikan personel dilengkapi dengan keterampilan teknis dan non-teknis yang sesuai. Program seperti pelatihan khusus, seminar teknis, dan pelatihan kepemimpinan sangat penting untuk memenuhi kebutuhan dinamis Angkatan Laut. Pendekatan pembinaan yang holistik, yang mencakup kebugaran fisik, ketahanan mental, dan sikap etis, sangat dibutuhkan agar personel dapat bekerja di bawah tekanan.

Penelitian ini mengidentifikasi keterbatasan sumber daya, seperti fasilitas yang kurang memadai dan peralatan yang tidak cukup, sebagai hambatan utama dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan personel yang efektif. Kekurangan alat pelatihan terbaru menghambat kemampuan personel untuk mengikuti perkembangan teknologi dan teknik pemeliharaan kapal yang dibutuhkan.

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang memengaruhi keberhasilan pengembangan personel di Fasharkan Manokwari. Kepemimpinan yang gagal memberikan arahan, bimbingan, atau penerapan disiplin yang konsisten berimbas pada iklim organisasi. Kepemimpinan yang efektif sangat dibutuhkan untuk menjaga moral dan motivasi personel, terutama dalam lingkungan dengan tekanan tinggi seperti operasi militer.

Beberapa strategi diusulkan untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh Fasharkan Manokwari, antara lain peningkatan alokasi sumber daya untuk program pelatihan, memastikan kecocokan antara peran jabatan dan tanggung jawab yang diemban, serta penguatan kerangka disiplin dalam organisasi. Implementasi sistem penghargaan dan hukuman yang jelas, serta evaluasi kinerja yang terstruktur, dapat meningkatkan motivasi dan akuntabilitas personel.

Pendekatan yang lebih terintegrasi untuk pengembangan personel yang menggabungkan pelatihan teknis dengan dukungan kesehatan fisik dan mental sangat disarankan. Program kesehatan dan kebugaran rutin, pelatihan manajemen stres, serta pelatihan ketahanan mental sangat penting untuk mempersiapkan personel menghadapi tuntutan fisik dan psikologis dalam pekerjaan mereka. Pendekatan holistik ini memastikan personel tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga mampu mengatasi tantangan mental yang muncul selama dinas.

Penelitian ini menyarankan bahwa dengan dukungan yang lebih baik, program pengembangan yang terstruktur, dan kerangka kepemimpinan yang lebih kuat, Fasharkan Manokwari dapat meningkatkan kesiapan personel dan kinerja keseluruhan organisasi. Ini akan langsung berkontribusi pada efisiensi operasional Koarmada III dan pada akhirnya meningkatkan kemampuan pertahanan nasional Indonesia di sektor maritim. Rekomendasi utama mencakup investasi dalam pelatihan kepemimpinan untuk personel senior, memperluas

cakupan program pelatihan, serta memperbaiki komunikasi antar staf di semua level untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan efektif.

Pembahasan dan Interpretasi.

Fasharkan Manokwari, sebagai unit teknis Kodaerall XIV Sorong, memainkan peran penting dalam menjaga kesiapan kapal-kapal TNI Angkatan Laut. Tugas utama Fasharkan adalah melakukan pemeliharaan tingkat menengah dan perbaikan darurat bagi kapal Koarmada III, memastikan kesiapan operasional kapal-kapal tersebut di wilayah timur Indonesia. Namun, keberhasilan dalam pemeliharaan dan perbaikan kapal sangat bergantung pada profesionalisme personel yang terlibat. Personel yang kompeten dan berdisiplin tinggi menjadi faktor utama dalam mendukung tugas ini. Oleh karena itu, pembinaan personel Fasharkan Manokwari harus diarahkan untuk menciptakan prajurit dan PNS yang tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga memiliki etika kerja yang baik, kedisiplinan, dan sikap mental yang tangguh.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi Fasharkan Manokwari adalah kurangnya pelatihan yang tepat dan terlambatnya implementasi program pengembangan yang dibutuhkan. Meski pemeliharaan kapal membutuhkan keterampilan teknis yang tinggi, pelatihan yang tersedia sering kali tidak memadai atau tertunda karena keterbatasan anggaran dan logistik. Hal ini memperburuk kesenjangan dalam keterampilan yang dibutuhkan di lapangan, yang berdampak langsung pada efektivitas pemeliharaan kapal dan kesiapan operasionalnya. Selain itu, pemilihan personel yang tidak tepat untuk tugas tertentu juga menjadi faktor penghambat dalam memastikan bahwa pekerjaan dilakukan secara profesional dan efisien.

Masalah lain yang dihadapi adalah banyaknya personel yang menjabat dalam posisi yang sama dalam waktu lama, terutama pada tingkat PNS dan Bintara. Kurangnya rotasi jabatan ini menghambat peluang pengembangan karier dan mengurangi motivasi kerja personel. Hal ini menyebabkan stagnasi dalam peningkatan keterampilan dan penurunan kualitas kerja secara keseluruhan. Selain itu, sistem evaluasi kinerja yang tidak terintegrasi dengan baik juga menghambat peningkatan kualitas kerja dan profesionalisme personel, karena tidak ada sistem umpan balik yang memadai untuk meningkatkan kinerja.

Kepemimpinan yang kuat sangat dibutuhkan dalam mengatasi tantangan ini. Para pemimpin di Fasharkan Manokwari harus mampu memotivasi dan menginspirasi personel mereka dengan memberikan contoh yang baik dan mengimplementasikan nilai-nilai kepemimpinan yang tegas dan konsisten. Kepemimpinan yang efektif akan mendorong terbentuknya budaya disiplin yang tinggi dan etika kerja yang baik di seluruh jajaran Fasharkan Manokwari, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan kesiapan operasional kapal-kapal TNI Angkatan Laut.

Dalam hal pembinaan profesionalisme, tidak hanya keterampilan teknis yang perlu ditekankan, tetapi juga pengembangan mental dan karakter. Personel Fasharkan Manokwari harus dilatih untuk menghadapi berbagai tantangan di lapangan, baik yang berkaitan dengan tugas teknis maupun situasi yang menuntut ketahanan mental. Oleh karena itu, pembinaan tidak hanya melibatkan pelatihan fisik atau teknis, tetapi juga pengembangan sikap mental yang kuat, kedisiplinan, dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan negara.

Meskipun Fasharkan Manokwari telah melaksanakan program pelatihan teknis, masih terdapat kesenjangan antara pelatihan yang diberikan dan kebutuhan di lapangan. Pelatihan yang lebih spesifik dan relevan dengan tugas di Fasharkan Manokwari sangat diperlukan untuk memastikan bahwa personel dapat mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh dalam situasi nyata. Selain itu, pengembangan keterampilan non-teknis seperti kepemimpinan, komunikasi, dan pengelolaan stres juga penting untuk mendukung kesiapan personel dalam menjalankan tugas mereka secara profesional.

Untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut, diperlukan upaya strategis yang melibatkan pembaruan sistem pelatihan dan evaluasi kinerja. Salah satunya adalah memperkenalkan metode pelatihan yang lebih fleksibel dan berfokus pada kebutuhan spesifik personel di Fasharkan Manokwari. Dengan merancang program pelatihan yang lebih terarah, baik itu dalam bentuk kursus atau pelatihan berbasis simulasi, diharapkan personel dapat lebih siap dalam menghadapi tantangan yang ada.

Selain itu, perlu ada penguatan sarana dan prasarana yang mendukung proses pembinaan. Fasharkan Manokwari perlu dilengkapi dengan fasilitas yang memadai untuk melaksanakan pelatihan yang berkualitas. Dengan adanya fasilitas yang baik, proses pembinaan dapat berjalan lebih optimal, dan personel dapat melaksanakan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Penggunaan teknologi yang lebih maju dalam pelatihan juga bisa menjadi solusi untuk meningkatkan keterampilan teknis personel.

Evaluasi kinerja yang berkelanjutan juga merupakan langkah penting dalam memastikan efektivitas pembinaan. Evaluasi yang dilakukan secara berkala dapat membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam program pembinaan yang diterapkan. Dengan demikian, Fasharkan Manokwari dapat melakukan perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas personel dan kesiapan operasional kapal-kapal TNI Angkatan Laut. Selain itu, sistem penghargaan yang berbasis pada hasil yang objektif akan mendorong motivasi kerja personel dan memastikan bahwa mereka terus berusaha memberikan yang terbaik.

Secara keseluruhan, upaya untuk mengoptimalkan pembinaan personel di Fasharkan Manokwari harus melibatkan pendekatan yang holistik, yang tidak hanya fokus pada aspek teknis, tetapi juga pada pengembangan mental, etika kerja, dan integritas. Dengan memperbaiki sistem pelatihan, evaluasi kinerja, dan fasilitas yang mendukung, Fasharkan Manokwari dapat menciptakan personel yang lebih profesional dan siap mendukung kesiapan operasional kapal-kapal TNI Angkatan Laut.

Jika semua pertanyaan penelitian telah terjawab, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dianggap telah terjawab secara tuntas. Pembinaan personel Fasharkan Manokwari dalam rangka membentuk prajurit dan PNS yang profesional memang membutuhkan perbaikan pada beberapa aspek, namun melalui perbaikan sistematis dalam pelatihan, kebijakan, dan fasilitas, diharapkan kualitas personel yang dihasilkan dapat memenuhi standar profesionalisme yang diinginkan, sehingga mendukung kesiapan KRI di jajaran Koarmada III secara maksimal.

Kebijakan, Strategi dan Upayai.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, beberapa kebijakan, strategi, dan upaya perlu dirumuskan untuk mengatasi permasalahan dalam pembinaan personel di Fasharkan Manokwari guna meningkatkan profesionalisme prajurit dan PNS TNI Angkatan Laut, serta mendukung kesiapan operasional KRI di jajaran Koarmada III. Dalam merumuskan kebijakan, strategi, dan upaya ini, berbagai faktor penting yang mempengaruhi efektivitas pembinaan, seperti metode penelitian, teori yang relevan, serta perkembangan lingkungan strategis, harus dipertimbangkan.

a. Kebijakan. Kebijakan yang diambil harus mencakup langkah-langkah formal untuk mengatasi permasalahan pembinaan personel di Fasharkan Manokwari. Berdasarkan hasil temuan penelitian, kebijakan utama yang perlu diterapkan adalah:

- 1) Peningkatan Sistem Pelatihan dan Pendidikan. Kebijakan ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh personel mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tugas mereka. Pendidikan dan pelatihan yang lebih spesifik harus disusun dengan mempertimbangkan teknologi terkini serta tantangan yang dihadapi di

- lapangan. Pelatihan ini harus terintegrasi dengan tugas-tugas operasional dan dipadukan dengan pembinaan mental dan etika kerja.
- 2) Penguatan Karier dan Sistem Penghargaan. Kebijakan ini bertujuan untuk memberikan motivasi dan penghargaan yang layak bagi personel yang berprestasi. Dalam hal ini, penerapan sistem reward and punishment yang objektif dan terstruktur sangat penting. Penghargaan tidak hanya diberikan kepada mereka yang berhasil dalam tugas teknis, tetapi juga yang menunjukkan kepemimpinan, kedisiplinan, dan dedikasi tinggi terhadap tugas.
 - 3) Penguatan Kepemimpinan yang Profesional. Kebijakan ini akan fokus pada pelatihan dan pembinaan kepemimpinan untuk para komandan dan atasan di Fasharkan Manokwari. Kepemimpinan yang kuat dan berintegritas akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, serta memperkuat semangat kerja dan motivasi personel untuk melaksanakan tugas dengan profesional.
- b. Strategi. Strategi yang diterapkan harus memberikan arahan yang jelas tentang langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam kebijakan. Strategi tersebut antara lain:
- 1) Peningkatan Kolaborasi dengan Institusi Pendidikan Eksternal. Untuk meningkatkan kualitas pelatihan dan pengembangan keterampilan personel, Fasharkan Manokwari harus menjalin kemitraan dengan lembaga pendidikan atau pelatihan eksternal, seperti universitas atau lembaga pelatihan militer lainnya. Dengan demikian, personel akan memperoleh akses ke pelatihan yang lebih relevan dan up-to-date dengan perkembangan teknologi dan taktik terbaru.
 - 2) Penyusunan Program Karier yang Terstruktur dan Transparan. Strategi ini akan mencakup penyusunan jalur karier yang jelas untuk prajurit dan PNS, serta pengembangan sistem evaluasi kinerja yang transparan. Program karier ini harus mencakup peluang untuk promosi berdasarkan prestasi dan kompetensi, serta penghargaan bagi mereka yang berprestasi dalam menjalankan tugas.
 - 3) Implementasi Pembinaan Mental yang Berkelanjutan. Pembinaan mental yang berkelanjutan sangat penting untuk menciptakan personel yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang baik, tetapi juga kemampuan mental yang tangguh. Pembinaan ini bisa dilakukan melalui kegiatan psikologi, pelatihan mental, dan pembinaan karakter yang berfokus pada kedisiplinan, etika, dan rasa tanggung jawab terhadap tugas.
- c. Upaya. Upaya yang diperlukan adalah langkah-langkah teknis yang bersifat operasional dan dapat dijelaskan secara singkat. Setiap upaya harus disesuaikan dengan tugas, fungsi, dan kewenangan masing-masing pihak yang terlibat dalam pembinaan. Upaya ini termasuk:
- 1) Reformasi Proses Pelatihan dan Evaluasi
Reformasi pelatihan harus dilakukan dengan merancang ulang program pelatihan yang lebih spesifik, praktis, dan aplikatif. Program pelatihan harus dilaksanakan dengan metode yang lebih inovatif, misalnya melalui simulasi berbasis teknologi, yang memungkinkan personel untuk lebih siap menghadapi tugas operasional di lapangan. Evaluasi kinerja harus dilakukan secara berkala dengan memberikan umpan balik konstruktif kepada setiap personel.
 - 2) Peningkatan Fasilitas dan Infrastruktur Pendukung
Peningkatan sarana dan prasarana untuk pelatihan, seperti ruang kelas yang memadai, peralatan pelatihan, dan fasilitas teknis lainnya, perlu dilakukan untuk mendukung program pembinaan yang lebih efektif. Fasilitas ini harus memenuhi standar yang memadai untuk memastikan kualitas pelatihan yang tinggi dan memadai.
 - 3) Meningkatkan Komunikasi antara Pimpinan dan Personel

Upaya yang efektif dalam meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan personel di Fasharkan Manokwari sangat penting. Pimpinan harus membangun saluran komunikasi yang terbuka dengan bawahannya untuk mendengarkan keluhan, memberikan umpan balik, serta menjelaskan tujuan dan prioritas yang ingin dicapai. Keterlibatan pimpinan dalam keseharian personel akan menciptakan rasa kepercayaan yang lebih tinggi dan semangat kerja yang lebih baik.

4) Penataan Kembali Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Upaya ini mencakup penataan kembali pengelolaan sumber daya manusia di Fasharkan Manokwari dengan memastikan bahwa penempatan personel sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Hal ini dapat dilakukan melalui analisis beban kerja dan evaluasi kinerja yang lebih terstruktur, sehingga tugas-tugas yang diemban oleh setiap individu dapat berjalan lebih efisien dan efektif.

Kebijakan, strategi, dan upaya yang diusulkan dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan profesionalisme personel Fasharkan Manokwari. Dengan mengoptimalkan pembinaan personel, diharapkan dapat tercipta prajurit dan PNS TNI Angkatan Laut yang lebih terampil, disiplin, dan memiliki integritas tinggi. Semua langkah ini, jika diterapkan secara konsisten, akan mendukung kesiapan KRI dan meningkatkan efektivitas operasional Koarmada III dalam menjalankan tugas-tugasnya di masa depan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pembinaan personel di Fasharkan Manokwari, dapat disimpulkan bahwa pembinaan yang efektif sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme prajurit dan PNS TNI Angkatan Laut, serta mendukung kesiapan operasional Kapal Perang Republik Indonesia (KRI) di jajaran Koarmada III. Meskipun sudah ada upaya untuk meningkatkan keterampilan teknis personel melalui pelatihan dan kursus terkait, namun masih terdapat beberapa hambatan, seperti keterbatasan sumber daya, fasilitas pelatihan yang kurang memadai, dan waktu yang terbatas untuk menyelenggarakan pelatihan yang dibutuhkan. Oleh karena itu, perlu adanya evaluasi dan perbaikan yang berkelanjutan terhadap program-program pembinaan ini.

Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa pembinaan personel tidak hanya terbatas pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup aspek non-teknis seperti disiplin, etika kerja, dan kepemimpinan. Oleh karena itu, pembinaan yang holistik, yang mencakup pengembangan mental dan fisik, sangat diperlukan untuk membentuk personel yang tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga memiliki integritas dan kemampuan untuk bekerja dalam tim. Fasharkan Manokwari perlu memperkuat kultur organisasi dan memastikan bahwa nilai-nilai profesionalisme diterapkan secara konsisten di seluruh tingkat organisasi.

Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menyarankan agar Fasharkan Manokwari meningkatkan sistem pelatihan dan evaluasi kinerja, serta menyediakan sarana dan prasarana yang lebih memadai. Sistem penghargaan berbasis hasil yang objektif juga penting untuk memotivasi personel agar terus meningkatkan kinerja mereka. Dengan perbaikan dalam hal ini, diharapkan Fasharkan Manokwari dapat menciptakan personel yang lebih profesional dan siap mendukung tugas-tugas operasional TNI Angkatan Laut secara optimal.

REFERENSI

Bandono, R. Bambang Ispri, and Arif Setyawan. "Analisis Beban Kerja dan Jabatan Berdasarkan Job Description dan Factor Evaluation System pada Personel Dislambair

- Koarmada II." *Jurnal Ilmu dan Teknologi Pertahanan* 11, no. 2 (2020): 165-175. <https://doi.org/10.37824/jitp.v11i2.165>.
- Basuki N., Bava Budimansyah, and Laurentius Axel. "Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Institusi Pertahanan." *Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora* 5, no. 1 (2025): 8-9. <https://doi.org/10.47441/Jkp.V5i1.237>.
- Freidson, Edward. *Professionalism: The Third Logic*. Chicago: University of Chicago Press, 2001.
- Haryanto, A. S. "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Personel Prajurit TNI-AD di Kodim 1419 Enrekang." *ResearchGate*, 2021.
- Haryanto, A. S. "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Personel Prajurit TNI-AD di Kodim 1419 Enrekang." *ResearchGate*, 2021.
- Herbert, George Mead. *Mind, Self, and Society*. Chicago: University of Chicago Press, 1934.
- Indonesian Armed Forces and SSR. *Reformasi Tentara Nasional Indonesia*. Geneva: DCAF, 2019.
- Jubi. "Fasharkan TNI AL Manokwari Tingkatkan Profesionalitas." Diakses 21 Agustus 2025.
- Keputusan Panglima Koarmada III Nomor Kep/30/III/2022 tanggal 11 Maret 2022 tentang Organisasi dan Tugas Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut XIV.
- Kirkpatrick, Donald L. *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 1994.
- Koarmada III TNI AL. "TNI AL Sapa Warga Manokwari Lewat Operasi Trisila 2025, Jaga Laut, Bersih Pantai dan Dekatkan Diri dengan Rakyat." Diakses 21 Agustus 2025.
- Kolb, David A. *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1984.
- Lestari, T. A. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan terhadap Profesionalisme Prajurit melalui Motivasi Variabel Intervening di Jajaran Satuan Lintas Laut Militer Jakarta." *ResearchGate*, 2020.
- Lestari, T. A. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan terhadap Profesionalisme Prajurit melalui Motivasi Variabel Intervening di Jajaran Satuan Lintas Laut Militer Jakarta." *ResearchGate*, 2020.
- Papua Star. "Jakpidmil Beri Edukasi Hukum Bagi Prajurit Fasharkan TNI AL Manokwari." *Papua Star*. Diakses 21 Agustus 2025.
- Paradigma Indonesia. "Fasharkan Manokwari Pasang Meriam 30 MM di Tiga Kapal Perang Koarmada III." Diakses 21 Agustus 2025.
- Putra, D. W. "Pengaruh Pola Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Profesionalisme TNI AD: Studi Kasus di Wilayah Kodim 0501, Kemayoran, Jakarta Pusat." *ETD Repository UGM*, 2019.
- Putra, D. W. "Pengaruh Pola Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Profesionalisme TNI AD: Studi Kasus di Wilayah Kodim 0501, Kemayoran, Jakarta Pusat." *ETD Repository UGM*, 2019.
- Sitorus, Musa Hotmatua, Apri Suryanta, and Sunarno Adi. "Peran Pembinaan Mental Komando Armada I dalam Meningkatkan Kesiapan Operasi Prajurit." *Jurnal Ketahanan Nasional* XX, no. 3 (Desember 2014): 127-134.
- Suyanto. *Optimalisasi Pembinaan Satuan TNI dalam Rangka Pencapaian Keberhasilan Pelaksanaan Tugas Pokok di Masa Depan*. Jakarta: Penerbit Militer, 2021.
- TNI Angkatan Laut. "Danlantamal XIV Serah Terimakan Jabatan Kafasharkan Manokwari." *TNI.mil.id*, 2024.
- TNI Angkatan Laut. "Kasum TNI: Pembinaan Personel TNI Harus Dilaksanakan Secara Tepat, Obyektif, dan Proporsional." *TNI.mil.id*, 2024.
- TNI Angkatan Laut. "Peran PNS Sebagai Mitra Kerja TNI." *TNI.mil.id*, 2023.
- TNI Angkatan Laut. "PNS TNI Merupakan Komplemen Prajurit TNI." *TNI.mil.id*, 2023.

- TNI Angkatan Laut. "Tugas TNI Angkatan Laut." Lantamal 6 Koarmada 2, 2023.
- TNI Angkatan Laut. *Petunjuk Induk Pembinaan Personel dan Tenaga Manusia TNI*. Jakarta: Mabes TNI, 2008.
- TNI Angkatan Laut. *Petunjuk Induk Pembinaan Personel dan Tenaga Manusia TNI*. Jakarta: Mabes TNI, 2008.
- TNI Angkatan Laut. *Prajurit Angkatan Laut TNI: Peran dan Fungsi dalam Pertahanan Negara*. Komando Pendidikan TNI Angkatan Laut, 2019.
- Widodo. "Optimalisasi Penyelenggaraan Pelatihan Guna Meningkatkan Kemampuan Tempur Prajurit TNI Angkatan Laut." *Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora* 5, no. 1 (2025): 14-15. <https://doi.org/10.47441/Jkp.V5i1.237>.