

PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PROFESIONALISME PRAJURIT PANGKALAN TNI AL DI PANTAI BARAT

Bambang Supriyono ¹⁾

**1) Perwira Mahasiswa Pendidikan Reguler Seskoal Angkatan 57 TA 2019
Sekolah Staf dan Komando TNI AL Jakarta Selatan
E-mail: bambang_supriyono@tnial.mil.id**

Prio Budi Leksono ²⁾

**2) Paban VI Binkuat Staf Operasi Kasal
Mabesal Cilangkap Jakarta Timur 13870
E-mail: prio_budi@tnial.mil.id**

Devi Erlita ³⁾

**3) Kasubdep Jemmod Sekolah Staf Dan Komando TNI AL
Sekolah Staf dan Komando TNI AL Jakarta Timur
E-mail: devi_erlita@tnial.mil.id**

Abstract: *Naval base as one of the integral components of the SSAT is the spearhead of power in carrying out support for the tasks of the operating units both in peacetime and during war. In carrying out its duties the Navy has an Integrated Fleet Weapon System (SSAT) which is the integration of strength of the capabilities of the KRI, Aircraft, Marines and Naval base components. To find out the professional level of the soldier, it is necessary to hold a Test of Combat Naval Base Task Force in order to realize, maintain and improve the skills of both individuals and groups, which in turn will increase the establishment of Operational Command and Control, Operational Procedures and the establishment of mastery of appropriate techniques and tactics. With the implementation of the test, it is expected to know about Naval Base Combat Readiness, a condition where the base can carry out its main tasks. Combat Duty Rehearsal is an exercise carried out by KRI or base to maintain the ability and professionalism of soldiers both programmed and programmed. This study aims to determine whether the relationship of human resource readiness influences the professional abilities of the Naval Base on west coast.*

Keywords : *Naval base, professional, human resource.*

PENDAHULUAN

TNI Angkatan Laut (TNI AL) sebagai bagian dari Tentara Nasional Indonesia merupakan komponen utama pertahanan negara bidang matra laut yang menjalankan tugas menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) serta melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman serta gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara. Pada hari Kamis tanggal 13 November 2015 saat Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) Asia Timur di Nay Pyi Taw Myanmar,

Presiden Jokowi bertekad menjadikan Indonesia sebagai poros maritim dunia. Maka visi TNI AL diarahkan guna mewujudkan Poros Maritim Dunia, yang selanjutnya dijabarkan ke dalam beberapa misi, yang ditujukan untuk melaksanakan tugas-tugas TNI Angkatan Laut sesuai amanat undang-undang.

Tugas TNI Angkatan Laut adalah melaksanakan tugas TNI matra laut dibidang pertahanan, menegakkan hukum dan menjaga keamanan di wilayah laut yurisdiksi nasional sesuai dengan ketentuan hukum nasional dan hukum internasional yang telah diratifikasi, melaksanakan tugas diplomasi Angkatan Laut

dalam rangka mendukung kebijakan politik luar negeri yang ditetapkan oleh pemerintah, melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan laut.

Dalam melaksanakan tugasnya TNI Angkatan Laut memiliki Sistem Senjata Armada Terpadu (SSAT) yang merupakan integrasi kekuatan serta sinergitas kemampuan komponen-komponen KRI, Pesawat Udara, Marinir, dan Pangkalan. Dimana Pangkalan sebagai salah satu komponen integral dari SSAT merupakan ujung tombak kekuatan didalam melaksanakan dukungan terhadap tugas satuan-satuan operasi baik di masa damai maupun di masa perang/darurat.

Pangkalan TNI AL di pantai barat Sumatera ini merupakan salahsatu komando pelaksana dukungan (Kolakduk) yang berkedudukan langsung dibawah Komando Armada I. Pangkalan TNI AL di pantai barat Sumatera memiliki tugas pokok yaitu: 1). Menyelenggarakan dukungan logistik dan administrasi bagi unsur-unsur TNI Angkatan Laut (KRI, Pesud TNI AL dan Marinir). 2). Melaksanakan penegakan hukum dan menjaga keamanan di laut sesuai wilayah kerjanya. 3). Melaksanakan pemberdayaan potensi maritim yang mendukung pertahanan di wilayah kerjanya.

Sebagai salah satu Pangkalan TNI Angkatan Laut, Pangkalan TNI AL di pantai barat Sumatera ini harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang tangguh dan profesional. Hal ini dapat terwujud apabila prajurit yang mengawakinya memiliki kemampuan dan kompetensi yang baik. Prajurit yang profesionalisme adalah prajurit yang mampu menghasilkan karya dan kinerja yang baik terkait dengan bidangnya dengan pengetahuan selalu terbaru, hal ini bisa dilaksanakan dengan cara mengaktualisasikan dan bersosialisasi dengan komunitas di bidang tersebut. Dihadapkan dengan keterbatasan sumber daya manusia maka pangkalan ini perlu melaksanakan peningkatan profesionalisme prajurit dalam rangka mendukung tugas TNI Angkatan Laut dengan cara mengoptimalkan latihan yang berkala dan intensif bagi prajurit.

Untuk mengetahui tingkat profesional prajurit maka perlu diadakan Uji Geladi Tugas Tempur Pangkalan TNI Angkatan Laut dalam rangka mewujudkan, mempertahankan dan meningkatkan keterampilan baik perorangan maupun kelompok yang pada gilirannya akan meningkatkan pemantapan Komando dan Pengendalian Operasi, Prosedur Operasi dan pemantapan penguasaan tehnik dan taktik yang tepat. Dengan pelaksanaan uji tersebut, diharapkan dapat diketahui tentang Kesiapan Tempur Pangkalan yaitu suatu kondisi dimana pangkalan dapat melaksanakan tugas pokoknya. Adapun kesiapan tempur yang dimaksud meliputi: 1). Kesiapan personel, yaitu kesiapan pengawakan organisasi sebagai hasil dari pembinaan personel. 2). Kesiapan Material Pangkalan, yaitu tingkat kemampuan dukungan logistik komponen-komponennya terhadap unsur/ satuan operasional sesuai kemampuan fasilitas yang dipersyaratkan pangkalan tersebut. 3). Kesiapan Latihan, yaitu tingkat kegiatan yang dicapai dari pengintegrasian personel dan peralatan/ persenjataannya yang ditunjang oleh kesiapan dukungan dan kesiapan Sistem Informasi Pembinaan (SIP) untuk menghadapi tugas yang dibebankan. 4). Kesiapan dukungan logistik, yaitu tingkat yang dapat diukur dari jumlah dukungan (antara lain bekal) yang ada pada unsur dibandingkan dengan norma yang telah ditentukan. 5). Kesiapan Metoda, yaitu kesiapan prosedur dalam hal ini perangkat lunak.

Berdasarkan pengalaman selama berdinas di Kolat Koarmada I, Peneliti pernah melaksanakan Uji Geladi Tugas Tempur di pangkalan tersebut. Dari hasil yang didapatkan diketahui bahwa hasil dari pelaksanaan Uji tersebut di pangkalan tersebut masih belum optimal. Hal ini dapat disebabkan berbagai macam faktor antara lain: 1). Jumlah personel yang belum sesuai dengan DSP. 2). Kemampuan personel yang mengawaki pangkalan tersebut belum memiliki kemampuan sesuai dengan standar yang dimiliki sebuah pangkalan.

Agar penelitian dapat dilakukan secara lebih mendalam serta keterbatasan waktu dan

tenaga, maka peneliti memberikan batasan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1). Pada profesionalisme prajurit, Penulis membahas permasalahan penelitian yang berkaitan dengan variabel profesionalisme prajurit sebagai variabel terikat (Y) di Pangkalan tersebut, dan selanjutnya variabel sumber daya manusia disebut variabel bebas kesatu (X). Faktor tersebut dapat mempengaruhi profesionalisme prajurit Pangkalan TNI AL di pantai barat Sumatera.
- 2). Sudut pandang masalah ini adalah dari sisi Pangkalan TNI AL di pantai barat Sumatera.
- 3). Dari segi waktu, penelitian ini adalah *cross-section* (hanya satu waktu), bukan berkala (*time-series*).

Dari masalah yang teridentifikasi, penelitian ini memfokuskan pada permasalahan bahwa prajurit Pangkalan TNI AL di pantai barat Sumatera belum mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pengawak Pangkalan tersebut. Sehingga rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh sumber daya manusia terhadap profesionalisme prajurit.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah hubungan kesiapan sumber daya manusia mempengaruhi kemampuan profesionalisme prajurit pangkalan. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi segi ilmu pengetahuan atau teori, maupun aplikasi praktis di lapangan terutama dalam usaha-usaha untuk meningkatkan Kesiapan Tempur Pangkalan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka manfaat penelitian tersebut adalah sebagai berikut: 1). Memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka pengembangan kemampuan profesionalisme prajurit terutama dikaitkan dengan hal-hal yang mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan tugas. 2). Hasil penelitian dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dalam rangka penyempurnaan konsep pelatihan dan metoda/prosedur sebagai upaya yang strategis dalam pengembangan kualitas prajurit.

LANDASAN TEORI

Teori implementasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menyangkut dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri atas satu variabel terikat (*dependent variable*), yakni profesionalisme serta dua variabel bebas (*independent variable*), yakni sumber daya manusia.

Profesionalisme

Menurut Doktrin Tentara Nasional Indonesia Tri Dharma Eka Karma berdasarkan Keputusan Panglima TNI Nomor Kep/555/VI/2018 tanggal 16 Juni 2018 menjelaskan bahwa sesuai dengan jati diri TNI salah satunya adalah 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, HAM, ketentuan hukum nasional dan hukum Internasional yang telah diratifikasi. Sebagai Tentara Profesional TNI dituntut mahir menggunakan peralatan militer, mahir bergerak dan mahir menggunakan alat tempur, serta mampu melaksanakan tugas secara terukur dan memenuhi nilai-nilai akuntabilitas.

Menurut pendapat Perlmutter yang dikutip oleh Effendy (2008) profesionalisasi TNI, mengatakan bahwa profesionalisme militer terbagi menjadi dua, yaitu profesionalisme personel dan profesionalisme korps. Profesionalisme personel meliputi keahlian, tanggung jawab dan kesatuan korps yang didukung adanya sifat ulet, tegar, patuh, tulus, disiplin dan menyenangkan profesinya. Sedangkan profesionalisme korps meliputi adanya spesialisasi peran, yang didukung keberadaan satu sumber otoritas kekuasaan, bangkitnya berbagai pemikiran dan partai-partai demokratis serta pertumbuhan negara bangsa.

Effendy (2008) juga mengutip pendapat Mantiri yang menguraikan bahwa profesionalisme militer pada dasarnya terwujud karena ada lima aspek yaitu: pertama, adanya potensi kemampuan

intelektual personel; kedua, memiliki kemampuan berkomunikasi atau dengan kata lain kemampuan berbahasa Indonesia dan bahasa asing. Hal ini penting karena transfer teknologi hanya dapat dilaksanakan apabila prajurit menguasai asal teknologi tersebut; ketiga, kemampuan kepemimpinan, karena pada dasarnya setiap personel militer harus mampu menjadi pemimpin dari tingkat terbawah sampai dengan tingkat teratas; keempat, dimilikinya kondisi kesamaptaaan jasmani dan kesehatan yang prima sesuai standart umur dari personel yang bersangkutan dan kelima, dimilikinya motivasi dari sanubari setiap personel untuk ingin menjadi personel yang selalu profesional.

Dalam perspektif militer, Sarkesian sebagaimana dikutip oleh Effendy (2008) mendefinisikan seorang militer yang profesional akan mencurahkan segala daya dan pikirannya untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan peran yang ditentukan oleh negara dalam bidang kemiliteran, serta betul-betul menyenangkan profesinya.

Menurut Harefa (2004) mengungkapkan ada empat atribut yang mewakili profesionalisme yaitu keterampilan tinggi yang didasarkan pada pengetahuan teoritis dan sistematis, pemberian jasa dan pelayanan yang altruistik artinya lebih berorientasi kepada kepentingan umum, adanya pengawasan yang ketat atas perilaku pekerja melalui kode-kode etik yang dihayati dalam proses sosialisasi pekerjaan dan sistem balas jasa (berupa uang, promosi, jabatan dan kehormatan).

Menurut Huntington (1998) kriteria profesionalisme militer mempunyai tiga karakteristik yaitu *expertise*, *social responsibility* dan *corporateness*. Kriteria pertama yaitu *expertise*, profesi militer dipandang sebagai keahlian yang sangat spesifik dan memerlukan pengetahuan serta keterampilan yang untuk memperolehnya diperlukan pendidikan dan latihan dalam waktu dan tingkat kesulitan tertentu, oleh karenanya keahlian itu tidak mungkin dikuasai oleh sembarang orang, kriteria kedua yaitu *social responsibility* dimaksudkan untuk menyatakan bahwa profesi militer itu juga

dituntut memiliki tanggung jawab sosial yang sangat tinggi. Kriteria ketiga yaitu *corporates* atau sering disebut juga *esprit de corps* yaitu mempunyai semangat kesatuan yang kuat yang bersumber dari doktrin atau dogma organisasi, seperti disiplin, taat pada atasan, solidaritas antar anggota.

Sumber Daya Manusia

Dalam Kamus Bahasa Indonesia (1997) sumber daya manusia dikatakan sebagai potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Istilah sumber daya manusia yang seringkali disingkat dengan “SDM” dalam istilah Bahasa adalah Inggris *human resource*. Kata human di Indonesiakan, berarti manusia (untuk kata benda) atau manusiawi (untuk kata sifat), sedangkan kata *resource* berarti sumber, seperti sumber air. Kata daya merupakan kata tambahan yang mempunyai arti kekuatan atau *power* “Sumber daya” yang berarti sumber dari daya/kekuatan, jadi sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Menurut Sigian (1996), manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang mempunyai unsur penting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan tantangan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai menghadapi berbagai tantangan, baik sifatnya internal maupun eksternal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya.

Manajemen sumber daya manusia adalah Proses memperoleh, melatih, menilai,

dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Manajemen sumber daya manusia membagi dua pengertian yaitu ilmu dan seni. Ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Yani (2012), juga membagi manajemen sumber daya manusia menjadi dua, Pertama, manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kedua, manajemen sumber daya manusia diartikan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia mengurus rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemberian imbalan, usaha mempertahankan, penilaian, dan promosi personel dalam sebuah organisasi. Menurut Ruky (2014), manajemen sumber daya manusia adalah penerapan konsep dan sistem manajemen secara tepat dan efektif dalam proses perekrutan, pendayagunaan, pengembangan, dan pemeliharaan personel yang dimiliki oleh sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Dari berbagai pendapat di atas ada kemiripan konsep manajemen sumber daya manusia, yaitu pendayagunaan kemampuan manusia dan kompensasinya mulai proses rekrutmen sampai pada karier puncak seseorang yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi yang optimal.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan analisis data kuantitatif. Metode deskriptif yaitu prosedur atau cara memecahkan masalah penelitian dengan memaparkan keadaan obyek yang diselidiki (seseorang, lembaga, masyarakat, pabrik dan lain-lain) sebagaimana adanya, berdasarkan fakta-fakta yang aktual pada saat sekarang. Dengan demikian penelitian ini akan menggambarkan fakta-fakta dan menjelaskan keadaan dari objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang ada dan mencoba menganalisis kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh.

Penelitian Kuantitatif dilakukan dengan metode survei yaitu metode pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti, penelitian ini diklasifikasikan kedalam penelitian deskriptif yang merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi, analisis korelasi dari data sampel dengan scoring model Likert yang diisi oleh responden pada kuesioner yang dibagikan. Skala Likert yang digunakan dibagi menjadi lima skala yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Populasi penelitian ini adalah seluruh personel pangkalan TNI AL tersebut, baik itu prajurit TNI AL maupun PNS yang berdinis di Mako dan unsur pelaksana yang ada. Jumlah personel pangkalan tersebut berdasarkan data Staf Personalia tahun 2019 sebanyak 531 personel. Unsur tersebut terdiri dari Perwira 117 personel, Bintara 198 personel, Tamtama 187 personel dan PNS TNI 29 personel.

Besaran sampel dari populasi menggunakan rumus Slovin dengan batas toleransi ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel (e) sama dengan 5% yang berarti tingkat akurasi adalah 95%.

Dari perhitungan diatas maka sampel yang diambil sebanyak 229 personel dari jumlah populasi sebanyak 531 orang.

Beberapa teknik dalam pengumpulan data penelitian ini dilakukan sebagai berikut : 1). Data sekunder; Pada metode data sekunder dengan mengumpulkan data profesionalisme prajurit dari Komando Latihan. 2). Teknik Kuisioner; Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah dengan teknik kuisioner untuk data variabel tentang kemampuan profesionalisme prajurit pangkalan tersebut.

Langkah yang dilakukan dalam pengumpulan data melalui kuisioner dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1). Mempersiapkan kisi-kisi dan indikator kuisioner. 2). Membuat pertanyaan sesuai dengan indikator kuisioner angket yang telah ditentukan, dan selanjutnya dikonsultasikan pada Dosen Pembimbing. 3). Melakukan *try out kuisioner* dan menganalisis hasil *try out*. 4). Menyebarkan kuisioner pada prajurit untuk penelitian. 5). Melakukan analisis hasil kuisioner.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi untuk menguji hipotesis pengaruh. Penelitian ini menggunakan statistik parametrik dengan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam populasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Dalam penelitian ini analisis validitas dilakukan terhadap instrumen penelitian variabel profesionalisme, sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap semua butir pernyataan pada variabel

Profesionalisme, dapat diketahui keseluruhan r -hitung $>$ dari r -tabel untuk signifikansi 0,05, sehingga dapat dikatakan semua instrumen tersebut valid sehingga dapat digunakan untuk kelanjutan pengolahan data. Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap semua butir pernyataan pada variabel sumber daya manusia, dapat diketahui keseluruhan r -hitung $>$ dari r -tabel untuk signifikansi 0,05, sehingga dapat dikatakan semua instrumen tersebut valid, sehingga dapat digunakan untuk kelanjutan pengolahan data.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi dan ketepatan alat ukur dalam memberikan hasil pengukuran. Ketepatan ini dapat dinilai dengan analisis statistik untuk mengetahui kesalahan alat ukur dengan memperhatikan aspek pemantapan, ketepatan dan homogenitas. Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan oleh nilai koefisien cronbach alpha yang menunjukkan reliabilitas konsistensi item pernyataan, atau menguji konsistensi responden dalam merespon seluruh item pernyataan. Reliabilitas kurang dari alpha 0,6 dikatakan buruk, range 0,7 dikatakan dapat diterima dan lebih dari 0,8 dikatakan baik.

Uji reliabilitas dipergunakan untuk menguji keseluruhan pernyataan yang ada dalam kuesioner, yaitu untuk mengetahui apakah pernyataan yang ada sudah reliabel atau belum. Sesuai Burhan Nurgiyantoro, Gunawan dan Marzuki (2002) menyatakan, jika butir-butir pernyataan tersebut sudah reliabel maka butir-butir pernyataan dalam kuesioner sudah bisa dipakai untuk mengukur faktor-faktornya, dengan pertimbangan sebagai berikut: 1). Jika Cronbach Alpha $>$ 0,6 maka pernyataan reliabel. 2). Jika Cronbach Alpha $<$ 0,6 maka pernyataan tidak reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Tolok Ukur	Ket
1.	Profesionalisme	0.665	> 0,6	Reliabel
2.	Sumber Daya Manusia	0.633	> 0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas masing-masing variabel diketahui nilai koefisien alpha untuk variabel Profesionalisme adalah 0.665 dan Sumber Daya Manusia adalah 0.633. Keseluruhan nilai tersebut > 0,6 yang berarti dapat diterima, sehingga dapat dikatakan semua instrumen penelitian adalah reliabel.

Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data menggunakan hasil uji Shapiro-Wilks atau Multification Kolmogorov-Smirnov Test. Jika K-S < nilai tabel berarti data normal dan jika K-S > nilai tabel berarti data tidak normal. Dari nilai probabilitas untuk sumber daya manusia sebesar 0,063 > 0,05, dan profesionalisme sebesar 0,063 > 0,05. Maka model regresi data berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Tabel 2: Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Profesionalisme Prajurit Pangkalan TNI AL di Pantai Barat

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Sumber Daya Manusia	0.478	0.228	59.748	0.613	0.000	0.5

Pengujian Signifikansi

t hitung > t tabel = 8.198 > 1.972

Keterangan : Variabel Profesionalisme Prajurit
Sumber: data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 2, nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,228, artinya besarnya kontribusi sumber daya manusia terhadap profesionalisme adalah 22,8 % sedangkan 77,2 % disumbangkan oleh variabel/faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Secara matematis, hubungan antara sumber daya manusia, dengan profesionalisme dapat dinyatakan dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 59,748 + 0,613X$$

Dari persamaan tampak jelas bahwa bila sumber daya manusia bertambah sebesar 1

(satu) kali maka profesionalisme akan bertambah sebesar 0.613 kali. Jadi sesuai apa yang dihipotesiskan bahwa terdapat pengaruh positif sumber daya manusia terhadap profesionalisme di Pangkalan TNI AL tersebut.

Pengujian hubungan sumber daya manusia terhadap profesionalisme prajurit pangkalan TNI AL di Pantai Barat signifikan atau tidak, dilakukan pengujian t hitung dibandingkan t tabel atau dengan tingkat Signifikansi prob. = 0.000 untuk α = 0.05. Berdasarkan perhitungan tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa Nilai t hitung

= 8.198 lebih besar dari t tabel 1.972, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dapat disimpulkan sumber daya manusia ada pengaruh positif terhadap profesionalisme prajurit.

Pembahasan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa sumber daya manusia, latihan dan metoda/prosedur berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme prajurit pangkalan TNI AL tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Amos Perlmutter yang dikutip oleh Effendy (2008), bahwa profesionalisme militer terbagi menjadi dua, yaitu profesionalisme personel dan profesionalisme korps. Profesionalisme personel meliputi keahlian, tanggung jawab dan kesatuan korps yang didukung adanya sifat ulet, tegar, patuh, tulus, disiplin dan menyenangkan profesinya. Sedangkan profesionalisme korps meliputi adanya spesialisasi peran, yang didukung keberadaan satu sumber otoritas kekuasaan, bangkitnya berbagai pemikiran dan partai-partai demokratis serta pertumbuhan negara bangsa.

Pengaruh sumber daya manusia sesuai dengan teori adalah manajemen sumber daya manusia adalah penerapan konsep dan sistem manajemen secara tepat dan efektif dalam proses perekrutan, pendayagunaan, pengembangan, dan pemeliharaan personel yang dimiliki oleh sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan.

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan variabel sumber daya manusia mendorong peningkatan profesionalisme prajurit Mako Lantamal II Padang.

Saran

Dalam pelaksanaan penelitian ini, dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia, peneliti menyarankan: 1). Memberikan kesempatan kepada perwira, bintara dan tamtama untuk mengikuti pendidikan atau kursus-kursus baik yang diselenggarakan oleh Kolat Armada ataupun yang diselenggarakan internal oleh Lantamal II. 2). Memberikan kesempatan kepada Dosen/Gumil/pelatih untuk meningkatkan kualitas masing-masing dengan mengikuti berbagai pelatihan yang nantinya berguna pada saat mengajar/melatih prajurit TNI AL.

DAFTAR PUSTAKA

- UU RI No. 34 Tahun 2004 tentang TNI.
- Anwar, Qomari & Saiful, Sagala (2004). *Profesi Jabatan Kependidikan dan Guru Sebagai Upaya Menjamin Kualitas Pembelajaran*, Jakarta : Uhamka Press.
- Effendy, Muhadjir. (2011). *Profesionalisme Militer: Profesionalisasi TNI*. Malang: UMM Press.
- Falah, Ahmad. (2009). *Materi dan Pembelajaran Fiqih MTs-MA*. Daros, Kudus.
- Hardani, Isriani & Puspitasari, Dewi. (2012). *Strategi Pembelajaran Terpadu (Teori, Konsep dan Implementasi)*. Yogyakarta: Familia (Group Relasi Inti Media).
- Harefa, Andrias. (2004). *Membangkitkan Etos Profesionalisme*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Huntington, Samuel P. (1998). *Prajurit dan Negara: teori dan Politik Hubungan Militer-Sipil*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (1997). Jakarta: Balai Pustaka.
- Majid, Abdul. (2013). *Strategi Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ruky, Ahmad S. (2014). *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*. Yogyakarta: Andi.
- Samsudin, Sadili. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

- Saekan Muchith, M. dkk. (2010). *Cooperatif Learning*. Semarang: RaSAIL Media Group.
- Sayidiman Suryohadiprojo (2010), *Si Vis Pacem Parabellum*. Jakarta: Gramedia Pusaka Utama.
- Sevilla, Consuelo G. et. al (2007). *Research Methods*. Quezon City: Rex Printing Company.
- Siagian, Sondang P. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Sugiyono (2013), *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Cetakan ke-4). Bandung: Alfabeta.
- Syarif Sumantri, Mohammad. (2015). *Strategi Pembelajaran Teori dan Praktik di Tingkat Pendidikan Dasar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Suparno Eko. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yani, H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
-