

**ANALISIS BUDAYA KERJA SAMAPTA RUMEKSA PADA BENGKEL
SENJATA FASHARKAN LANTAMAL V SURABAYA**

Aries Hermawan

ariesh2007@gmail.com

Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya

Indra Prasetyo

C. Sri Hartati

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to describe the Surabaya Lantamal V Fasharkan Weapons Workshop which has a strategic function in an effort to support the maintenance and repair of weapons in the Navy. The type of research used is a descriptive approach and this research approach is a qualitative approach. The location of the study was Surabaya's Lantamal V Fasharkan Weapon Workshop. Data analysis techniques are qualitative descriptive data analysis techniques. Internal factors in the application of Samapta rumeksa's work culture include the limited number of personnel and the number of experts, limited spare parts. External factors include limited SOPs and manuals, limited list of personnel, limited facilities and infrastructure, limited personnel training, limited budgets, limited repairs. Then as an internal supporting factor which includes the level of formal education of members and members of the Weapons Workshop, the souls of officers, service experience, motivation of superiors, skills and training, as well as good cooperation and the availability of modern equipment. External supporting factors are site preparation, provision of facilities and infrastructure, provision of SOP and manual books.

Keywords: *work culture, Trisila Indonesian Navy, standard operating procedure*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya yang memiliki fungsi strategis dalam upaya mendukung pemeliharaan dan perbaikan senjata di TNI AL. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Lokasi penelitian adalah Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data deskriptif kualitatif. Faktor kendala internal terhadap penerapan budaya kerja Samapta rumeksa meliputi terbatasnya jumlah personel dan jumlah tenaga ahli, terbatasnya suku cadang. Faktor kendala eksternal adalah terbatasnya SOP dan *manual book*, terbatasnya daftar susunan personel, terbatasnya pengadaan sarana dan prasarana, terbatasnya pelatihan personel, terbatasnya anggaran, terbatasnya sinkronisasi kegiatan perbaikan. Kemudian sebagai faktor pendukung internal meliputi tingkat pendidikan formal para perwira dan anggota Bengkel Senjata, jiwa kepemimpinan para perwira, pengalaman kedinasan, motivasi dari para atasan, keterampilan dan pelatihan, adanya kerjasama yang baik dan tersedianya peralatan modern. Faktor pendukung eksternal adalah meliputi penyiapan lokasi, adanya pengadaan sarana dan prasarana, penyediaan SOP dan *manual book*.

Kata kunci: budaya kerja, Trisila TNI AL, standar operasional prosedur

PENDAHULUAN

Tugas TNI AL sesuai dengan yang tertuang dalam Undang- Undang RI Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia, pasal 9 tentang tugas TNI Angkatan Laut adalah melaksanakan tugas TNI matra laut di bidang 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 tugas TNI dalam pembangunan dan pengembangan kekuatan matra laut, melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan laut.

Dewasa ini, TNI Angkatan Laut merencanakan pembangunan kekuatan secara bertahap yang diwujudkan dalam Rancangan Postur TNI Angkatan Laut Tahun 2005-2024 sebagai sasaran antara dalam upaya membangun TNI AL yang dapat dikategorikan *Green Water Navy* (Mabesal, 2010). Pembangunan Postur TNI Angkatan Laut yang mencakup tingkat kemampuan, kekuatan dan pola gelar kekuatan, pada hakikatnya diorientasikan kepada pencapaian tugas-tugas TNI Angkatan Laut dalam rangka menunjang kepentingan nasional. Agar dapat menjaga dan menjamin keamanan perairan dari berbagai kemungkinan ancaman, hambatan dan gangguan yang dapat timbul, seperti *piracy, sea robbery, human trafficking, smuggling, illegal logging* dan berbagai kejahatan dan pelanggaran lainnya yang dapat terjadi di laut, maka diperlukan TNI AL yang kuat dengan diawaki oleh personel yang profesional sesuai bidangnya.

Selain itu TNI Angkatan Laut dituntut untuk berperan aktif dalam menjaga dan mempertahankan kedaulatan NKRI serta mampu

menegakkan hukum dan menjaga keamanan di wilayah laut yurisdiksi nasional sesuai dengan ketentuan hukum nasional dan hukum internasional yang telah diratifikasi, dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945. Agar dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, maka pembinaan personel TNI Angkatan Laut diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (*human resource quality*), agar memiliki sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviour*) yang lebih fokus kepada Sapta Marga, Sumpah Prajurit, Delapan Wajib TNI, Sebelas Azas Kepemimpinan TNI, Trisila TNI Angkatan Laut dan Semangat Baru TNI Angkatan Laut (*The New Spirit Indonesian Navy*), sehingga dapat memberikan pengabdian yang terbaik (*excellent service*) dan kinerja yang tinggi (*high performance*) bagi kejayaan bangsa dan negara.

Budaya kerja di kesatuan TNI AL diwujudkan dalam bentuk Tri Sila yang terdiri dari disiplin, hierarki dan kehormatan militer. Trisila TNI AL lahir dari pemikiran prajurit TNI AL yang dapat dijadikan tauladan karena kedisiplinan dan loyalitas terhadap TNI AL maupun kepada negara RI. Lahirnya Trisila TNI AL didorong oleh situasi organisasi TNI AL waktu itu, dimana terjadi keresahan dikalangan perwira disebabkan adanya kebijaksanaan untuk menerima dan mengangkat ex anggota KM (Koninklijke Marine) menjadi anggota ALRI. Untuk mencegah terjadinya perpecahan, maka dibutuhkan suatu konsepsi yang dapat mengikat mental dan semangat juang, menggalang tekad kebersamaan dalam meningkatkan kadar pengabdian kepada bangsa dan negara Indonesia. Konsep Trisila TNI AL yang mendapat tanggapan positif, dan akhirnya juga diedarkan kepada para Perwira pemegang jabatan komando

untuk ditanggapi sebagai bukti persetujuannya. Dengan demikian jiwa dan semangat Trisila TNI AL adalah sebagai suatu konsepsi yang bertujuan untuk meningkatkan rasa kebersamaan dan kesetiakawanan dalam melaksanakan pengabdian.

Selain kesiapan armada laut atau alutsista, yang tidak kalah pentingnya adalah kesiapan persenjataan. Bahaya yang terjadi di wilayah perairan Indonesia semakin banyak memerlukan perhatian dan juga semakin beragam. Disinilah peran dan keberadaan bidang perbaikan senjata atau bengkel senjata sangat penting.

Bengkel Senjata merupakan bagian dari satuan Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan (Fasharkan) Lantamal V Surabaya. Fasharkan adalah satuan yang berfungsi untuk memfasilitasi pemeliharaan dan perbaikan kapal-kapal perang TNI-AL. Sebagai komponen tak terpisahkan, Fasharkan memiliki beberapa bengkel dalam memberikan dukungannya terhadap KRI. Meliputi bengkel Bangunan Kapal (Bengbakap), Bengkel Mesin (Bengsin), Bengkel Senjata (Bengsen), Bengkel Elektronika (Benglek) dan Bengkel Listrik (Benglis).

Budaya kerja pada Bengkel Senjata dalam melaksanakan kerja merupakan implementasi Trisila TNI AL, dalam bahasa Sansekerta, 'Tri' berarti tiga sedangkan Sila' berarti azas atau dasar. Jadi Trisila TNI AL berarti Tiga yang terdiri dari Disiplin, Hierarki dan Kehormatan Militer. Trisila TNI AL tidak bertentangan dan justru bersumber pada Pancasila, UUD 1945, Sapta Marga, Sumpah Prajurit, maupun Cadek dan Delapan Wajib TNI. Trisila TNI AL mendorong terciptanya kehidupan khas TNI AL sesuai matra medan perangnya di laut yang begitu unik dan berat. Selain Trisila, budaya kerja di Bengsen juga merupakan sebagai aktualisasi dari moto Lantamal yaitu Samapta Rumeksa. Samapta Rumeksa mengandung arti kekuatan yang selalu siap sedia untuk memberikan dukungan

perawatan dan pemeliharaan secara cepat dan tepat.

Sebagai upaya untuk mengoptimalkan pelaksanaan tugas Bengkel Senjata, budaya kerja menjadi isu yang sangat strategis. Budaya dikembangkan dan mengekspresikan dirinya sendiri dalam cara yang berbeda dalam organisasi yang berbeda pula, oleh karena itu budaya organisasi terdapat ketidaksamaan dalam beberapa hal. Tidak ada budaya yang ideal, hanya ada budaya yang sesuai. Setiap manusia sebagai makhluk memiliki bekal untuk hidup, yang disebut budi atau akal dan budaya (*culture*). Daya budi berupa cipta, rasa, dan karsa (Ndraha, 2013). Manusia dapat diartikan sebagai sebuah konsep atau sebuah fakta, sebuah gagasan atau sebuah realitas, sebuah kelompok atau sebuah individu (Ndraha, 2013).

Selain prewujudan dari penerapan dari Trisila dan Samapta Rumeksa, budaya kerja di Bengsen juga sebagai wujud dari aktualisasi dari Standar Operasional Prosedur (SOP). Sebagai upaya optimalisasi pelaksanaan tugas-tugas dan budaya kerja sebagai bagian dari tanggung jawab bengkel senjata adalah adanya Standar Operasional Prosedur (SOP). Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah sebuah petunjuk buku yang sifatnya tertulis. SOP menurut pandangan Tambunan (2012) adalah pedoman yang berisi prosedur-prosedur operasional yang ada dalam suatu organisasi yang digunakan untuk memastikan, bahwa semua keputusan dan tindakan serta penggunaan fasilitas-fasilitas proses yang dilakukan oleh orang-orang di dalam organisasi berjalan secara efektif, konsisten, standard dan sistematis.

Dengan adanya Standar Operasional Prosedur, penyelenggaraan perbaikan senjata dapat berjalan dengan pasti, tepat, cepat dan benar. Berbagai bentuk penyimpangan dapat dihindari atau sekalipun terjadi penyimpangan di dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari bengkel senjata, hal tersebut

dapat ditemukan penyebabnya dan bisa diselesaikan dengan cara yang tepat. Apabila semua kegiatan sudah sesuai dengan yang ditetapkan dalam Standar Operasional Prosedur, maka secara bertahap kualitas pelaksanaan tugas dan fungsi dari bengkel senjata akan lebih profesional, cepat, tepat, mudah, efektif dan efisien.

Berdasar uraian di atas, penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu: untuk mendeskripsikan budaya kerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan budaya kerja Samapta Rumeksa, Trisila dan SOP pada Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya, untuk mendeskripsikan kinerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan budaya kerja Samapta Rumeksa, Trisila dan SOP pada Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya, untuk mengetahui faktor yang mendukung dengan pelaksanaan budaya kerja Samapta Rumeksa pada Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya, dan untuk mengetahui faktor yang menjadi kendala dengan pelaksanaan budaya kerja Samapta Rumeksa pada Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan analisis budaya kerja Samapta Rumeksa pada Bengkel Senjata Makoarmatim. Antara lain penelitian Yanto S Manurung (2017) yang berjudul 'Pengaruh Gaya kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Pendidikan Kualifikasi Khusus terhadap Kinerja Perwira Komando Pemeliharaan Materiel TNI AU'. Hasil penelitian merumuskan, budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Indikator yang digunakan adalah kebiasaan, peraturan dan nilai-nilai.

Penelitian lainnya oleh Simanullang (2013) dengan judul 'Budaya Organisasi dan Pendidikan (Studi Budaya Militer dan Budaya Akademik di Akademi TNI Angkatan Laut Surabaya)'. Hasil penelitian menemukan budaya organisasi AAL adalah budaya yang kuat, sehingga sulit diubah karena resisten terhadap perubahan terutama dalam menerima masuknya unsur budaya dari luar. Budaya organisasi AAL masih didominasi budaya pendidikan militer yang menekankan pada latihan fisik yang berat dan disiplin militer yang ketat. Budaya organisasi AAL memerlukan perubahan/penyesuaian untuk menyesuaikan dengan perkembangan lingkungan yang terjadi. Faktor eksternal menuntut lulusan AAL menjadi perwira yang mampu mengawaki organisasi TNI Angkatan Laut sebagai seorang pemimpin berkualitas, dan menuntut dikembangkannya budaya akademik sesuai amanat undang-undang dengan eksistensinya sebagai sebuah Perguruan Tinggi Nasional. Sedangkan faktor internal menuntut dilakukan penataan kembali budayanya untuk dapat mengatasi permasalahan yang terjadi antara lain pelanggaran-pelanggaran anggota maupun taruna.

TINJAUAN TEORETIS

Budaya Kerja Samapta Rumeksa

Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai 'kerja atau bekerja' (Prasetya, 2013). Budidaya berarti memberdayakan budi sebagaimana dalam bahasa Inggris dikenal sebagai *culture* (Bahasa Latin: *cotere*). Semula artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu (mengolah tanah pertanian), kemudian berkembang

sebagai cara manusia mengaktualisasikan nilai (*value*), karsa (*creativity*), dan hasil karyanya (*performance*).

Slocum (1995) yang dikutip Richard dan Turner (2010) mendefinisikan budaya sebagai asumsi-asumsi dan pola-pola makna yang mendasar, yang dianggap sudah selayaknya dianut dan dimanifestasikan oleh semua pihak yang berpartisipasi dalam organisasi. Budaya diartikan juga sebagai seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Osborn dan Plastrik, 2010). Tujuan fundamental budaya adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya. Agar dengan demikian setiap orang sadar mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan (Prasetyo, 2011).

Secara sederhana kerja didefinisikan sebagai segala aktivitas manusia mengerahkan energi bio-psiko-spiritual dirinya dengan tujuan memperoleh hasil tertentu (Sinamo. JH, 2012). Menurut Hasibuan (2010) kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Kemudian Poespowardojo (1985) yang dikutip oleh Simamora (2013) mengemukakan bahwa kerja diartikan sebagai kegiatan luhur manusia. Bukan saja karena kerja manusia dapat bertahan hidup tetapi juga kerja merupakan penciptaan manusia terhadap alam sekitarnya menjadi manusiawi. Dengan demikian kerja juga merupakan realisasi diri.

Sulaksono (2012) mengemukakan, budaya kerja adalah '*the way we are doing here*' artinya sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, maka setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam cara bekerjanya, yang mengakibatkan berbedanya pula nilai-nilai yang sesuai

untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Seperti nilai-nilai apa saja yang sepatutnya dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya seperti "budaya kerja" merupakan suatu proses tanpa akhir" atau "terus menerus".

Menurut Supriyadi dan Prasetyo (2010), budaya kerja adalah falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Definisi harfiah Samapta Rumeksa adalah siap siaga dengan ikhlas tanpa paksaan. Samapta berarti siap siaga Rumeksa berarti Rumekso lawan kata dar mekso, artinya dipaksa, namun tulus dilakukan. Sedangkan makna dari Samapta Rumeksa Lantamal V mengandung arti kekuatan yang selalu siap sedia untuk memberikan dukungan perawatan dan pemeliharaan secara cepat dan tepat (Skep Kasal Nomor : Kep/ 10 / VII / 2006 tanggal 13 Juli 2006).

Lantamal V mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan kekuatan dan kemampuan guna menyelenggarakan dukungan logistik dan administrasi bagi unsur-unsur TNI AL, menyelenggarakan patroli keamanan laut di wilayah kerja Lantamal V, dan melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan laut di wilayah kerjanya. Tugas penegakkan hukum dan menjaga keamanan di laut dilaksanakan dalam bentuk pembinaan kemampuan dan penyelenggaraan operasi keamanan laut dalam rangka penegakkan kedaulatan serta hukum di laut dan melaksanakan koordinasi, pengaturan pertahanan pangkalan, membantu proses penyelesaian perkara pelanggaran keamanan laut. Sedangkan tugas pemberdayaan wilayah pertahanan laut meliputi kegiatan pembinaan masyarakat

maritim, pembinaan sumber daya alam di bidang maritim, pembinaan sumber daya buatan serta dinamisasi pembangunan kelautan di wilayah Lantamal V.

Budaya Kerja di Bengkel Senjata

Budaya kerja di Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya mengikuti pada budaya kerja di kesatuan TNI AL. TNI AL Makoarmatim budaya kerja mengacu pada unsur-unsur yang tertuang dalam Tri Sila TNI AL. Karena Trisila TNI AL sebagai tradisi budaya/kultur organisasi TNI AL, merupakan suatu rangkuman dari nilai-nilai, falsafah, prinsip dan keyakinan yang dianut oleh organisasi TNI AL yang merupakan sistem manajemen modern serta diarahkan untuk memajukan organisasi TNI AL. Trisila TNI AL sebagai sumber semangat korps Angkatan Laut, adalah merupakan titik tolak motivasi untuk menggalang tekad kebersamaan dan suasana yang harmonis, komunikatif, saling menghargai peran dan fungsi masing-masing guna mencapai tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien. Trisila TNI AL juga merupakan sumber pedoman bagi terwujudnya sikap mental bagi anggota TNI AL sebagai pengawas organisasi yang bersifat mendidik, melatih dan mengarahkan perilaku individu anggota TNI AL untuk memiliki kepribadian dan sikap mental yang terkendali dan terpuji dalam rangka mencapai tujuan sebagai prajurit profesional yang memiliki moral yang baik (Mabesal, 2010).

Trisila TNI AL sebagai sebuah pedoman untuk memberikan motivasi bagi anggota TNI AL bukanlah hanya sebuah untaian kata-kata mutiara, akan tetapi jauh ke dalam terkandung makna yang bisa diambil adalah juga merupakan sebuah motivasi emosi yang positif untuk dapat mewujudkan pengawas organisasi TNI AL yang bermental secara rohaniannya lebih bermutu dan berkualitas, juga seharusnya menjadi salah satu pembeda dengan

prajurit-prajurit lain yang tidak memiliki sebuah pedoman untuk menuntun motivasi yang di dalamnya mengarah kepada pola pergaulan yang harmonis, komunikatif serta sating menghargai sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Trisila TNI AL lahir dari pemikiran prajurit TNI AL yang dapat dijadikan tauladan karena kedisiplinan dan loyalitas terhadap TNI AL maupun kepada negara RI. Lahirnya Trisila TNI AL didorong oleh situasi organisasi TNI AL waktu itu, dimana terjadi keresahan dikalangan perwira disebabkan adanya kebijaksanaan untuk menerima dan mengangkat ex anggota KM (Koninklijke Marine) menjadi anggota ALRI. Untuk mencegah terjadinya perpecahan, maka dibutuhkan suatu konsepsi yang dapat mengikat mental dan semangat juang, menggalang tekad kebersamaan dalam meningkatkan kadar pengabdian kepada bangsa dan negara Indonesia (Mabesal, 2010).

Konsep Trisila TNI AL yang mendapat tanggapan positif, dan akhirnya juga diedarkan kepada para Perwira pemegang jabatan komando untuk ditanggapi sebagai bukti persetujuannya. Dengan demikian jiwa dan semangat Trisila TNI AL adalah sebagai suatu konsepsi yang bertujuan untuk meningkatkan rasa kebersamaan dan kesetiakawanan dalam melaksanakan pengabdian.

Dalam bahasa Sansekerta, 'Tri' berarti tiga sedangkan 'Sila' berarti azas atau dasar. Jadi Trisila TNI AL berarti Tiga Azas atau Pedoman Dasar. Tiga Azas itu masing-masing (1) Disiplin, berarti anggota TNI AL mentaati segala peraturan dan tata tertib berdasarkan kesadaran pengabdian, (2) Hierarki, berarti anggota TNI AL menempatkan diri dan bertindak sesuai dengan tata urutan kepangkatan, kedudukan dan jabatan didalam organisasi dan pola pembinaan TNI AL, dan (3) Kehormatan militer, berarti anggota TNI AL menjunjung tinggi nama baik Angkatan

dan negara dengan selalu berfikir, bersikap dan berbuat tanpa cela (Mabesal, 2010). Trisila TNI AL tidak bertentangan dan justru bersumber pada Pancasila, UUD 1945, Sapta Marga, Sumpah Prajurit, maupun Cadec dan Delapan Wajib TNI. Trisila TNI AL mendorong terciptanya kehidupan khas TNI AL sesuai matra medan perangnya di laut yang begitu unik dan berat. Pengertian Nilai-nilai Trisila TNI AL.

Standar Operasional Prosedur (SOP)

Pengertian *Standard Operating Procedure (SOP)* dapat mempunyai makna yang berbeda bagi setiap orang, tergantung dari kriteria dan konteksnya. SOP pada dasarnya adalah pedoman yang berisi prosedur-prosedur operasional standar yang ada di dalam suatu organisasi yang digunakan untuk memastikan bahwa semua keputusan dan tindakan, serta penggunaan fasilitas-fasilitas proses yang dilakukan oleh orang-orang di dalam organisasi yang merupakan anggota organisasi agar berjalan efektif dan efisien, konsisten, standar dan sistematis (Tambunan, 2012).

SOP juga menjadi jalan untuk mencapai tujuan. SOP adalah jalan atau jembatan yang menghubungkan satu titik dengan titik lainnya. Karena itu, SOP akan menentukan apakah tujuan dapat dicapai secara efektif, efisien dan ekonomis (Tambunan, 2012: 5). SOP atau yang diterjemahkan menjadi PSO (Prosedur Standar Operasi) adalah sistem yang disusun untuk memudahkan, merapikan, dan menertibkan pekerjaan kita. sistem ini merupakan suatu proses 24 yang berurutan untuk melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir (Ekotama, 2011). Tujuan membuat SOP menurut Ekotama (2015) adalah menyederhanakan pekerjaan kita supaya hanya terfokus pada intinya, tetapi cepat dan tepat. Dengan cara ini, keuntungan mudah diraih, pemborosan di minimalisasi, dan kebocoran keuangan bisa dicegah.

Unsur-unsur dalam SOP sangat menentukan dalam efektifitas penyusunan dan penerapan SOP itu sendiri. Ketika unsur-unsur SOP diabaikan dalam suatu organisasi, maka pelaksanaan SOP itu sendiri tidak bermanfaat bagi organisasi. Unsur-unsur SOP tidak hanya bermanfaat untuk menjadi rujukan penyusunan, akan tetapi juga berguna sebagai senjata kontrol pelaksanaan penyusunan SOP, yaitu untuk melihat apakah SOP yang disusun telah lengkap atau tidak. Dalam SOP itu sendiri, unsur-unsur tersebut tidak selalu merupakan urutan-urutan yang harus dipenuhi secara lengkap, karena setiap penyusunan SOP mempunyai kebutuhan yang berbeda dalam setiap organisasi (Tambunan, 2012). Adapun unsur-unsur SOP yang bisa digunakan sebagai acuan dalam implementasinya SOP antara lain mengenai tujuan, kebijakan, petunjuk operasional, pihak yang terlibat, formulir/blanko/dokumen, masukan, proses, laporan, validasi, kontrol.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif. Menurut Nazir (1988), metode deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antarfenomena yang diselidiki. Menurut Sugiyono (2005) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Menurut Sukmadinata (2005), dasar penelitian kualitatif adalah konstruktivisme yang berasumsi bahwa

kenyataan itu berdimensi jamak, interaktif dan suatu pertukaran pengalaman sosial yang diinterpretasikan oleh setiap individu. Peneliti kualitatif percaya bahwa kebenaran adalah dinamis dan dapat ditemukan hanya melalui penelaahan terhadap orang-orang melalui interaksinya dengan situasi sosial mereka (Danim, 2002).

Penelitian kualitatif mengkaji perspektif partisipan dengan strategi-strategi yang bersifat interaktif dan fleksibel. Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut pandang partisipan. Dengan demikian arti atau pengertian penelitian kualitatif tersebut adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti merupakan instrumen kunci (Sugiyono, 2005).

Fokus dan Dimensi Penelitian

Fokus penelitian adalah pemusatan konsentrasi pada tujuan dari penelitian yang dilakukan. Fokus penelitian harus dinyatakan secara eksplisit untuk memudahkan peneliti sebelum melakukan observasi. Fokus penelitian juga merupakan garis besar dari pengamatan penelitian, sehingga observasi dan analisa hasil penelitian lebih terarah. Menurut Moloeng (2000), fokus penelitian untuk membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan yang tidak relevan, agar tidak dimasukkan ke dalam sejumlah data yang sedang dikumpulkan, walaupun data itu menarik. Perumusan fokus masalah dalam penelitian kualitatif bersifat tentatif, artinya penyempurnaan rumusan fokus atau masalah masih tetap dilakukan sewaktu penelitian sudah berada di lapangan. Fokus pengamatan dalam penelitian ini adalah budaya kerja.

Dimensi dan sub dimensi merupakan kriteria-kriteria apa sajakah yang akan diamati untuk menjawab dan menjelaskan permasalahan penelitian yang diajukan. Dimensi dalam penelitian ini terdiri dari budaya kerja di bengkel

senjata Fasharkan Surabaya dan kinerja bengkel senjata Fasharkan Surabaya.

Penelitian ini dilakukan di Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya, dengan alamat Komplek Mako Armatim, Jalan Purwo 43 Ujung, Perak Surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa KRI masih sering kurang puas dengan pelayanan yang diberikan dan semakin kompleksnya permasalahan terkait dengan kerusakan senjata yang harus ditangani serta terbatasnya personil yang tentunya berdampak pada kurang optimalnya pelayanan yang diberikan kepada KRI. Waktu penelitian dilakukan dari bulan November 2017- Februari 2018.

Informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian (Moleong, 2000). Informan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Dalam penelitian ini terdapat 8 informan: Kepala Bengkel Senjata, Kepala seksi, Kepala Urusan, dan anggota perwakilan masing masing divisi: Divisi Indera, Divisi kendali senjata, Divisi Senjata, Urusan Administrasi.

Metode Pengumpulan dan Analisis Data

Bungin (ed) (2008), menjelaskan metode pengumpulan data adalah dengan cara apa dan bagaimana data yang diperlukan dapat dikumpulkan sehingga hasil akhir penelitian mampu menyajikan informasi yang valid dan reliable. Arikunto (2011) berpendapat metode penelitian adalah berbagai cara yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya.

Cara yang dimaksud adalah wawancara dan studi dokumentasi. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi yaitu mencari data yang berupa catatan, perundang-undangan, peraturan pemerintah, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat dan sebagainya. Data dalam bentuk dokumen yang digunakan adalah, meliputi data

personil, tugas pokok dan fungsi serta struktur organisasi Bengkel Senjata. Kedua, wawancara, yaitu suatu cara untuk memperoleh data dengan mengadakan wawancara langsung kepada responden yang berwenang dalam memberikan jawaban atau informasi yang benar-benar relevan, yang dapat menjadi data yang mendukung seluruh fokus penelitian yang diteliti. Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur. Moleong (2009) menyatakan wawancara terstruktur adalah wawancara yang pewawancaranya menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Peneliti yang menggunakan jenis wawancara ini bertujuan mencari jawaban terhadap hipotesis kerja. Untuk pertanyaan-pertanyaan disusun dengan rapi dan ketat. Format wawancara yang digunakan bisa bermacam-macam dan format itu dinamakan dengan protokol wawancara.

Teknis analisis data dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisa data deskriptif kualitatif. Analisis data deskriptif ini dilengkapi dengan analisis persentase, karena analisis deskriptif itu adalah untuk mengadakan opname terhadap suatu keadaan, juga menentukan frekuensi terjadinya suatu peristiwa tertentu, disertai atau tidak disertai dengan hipotesa (Suryabrata, 2009).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menyikapi tuntutan TNI AL yg besar, kuat & profesional diperlukan suatu fasilitas pemeliharaan & perbaikan yg besar, peralatan yang lengkap serta sumber daya manusia yg ahli di bidangnya serta kerjasama yang baik sesuai dgn kemajuan teknologi. Atas dasar tersebut, maka bagian Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan Surabaya (Fasharkan) mempunyai kedudukan unsur pelaksana teknis yang langsung dibawah Lantamal V dan bertempat di Armada RI Kawasan Timur Ujung Surabaya.

Fasharkan Surabaya bertugas Pokok Membantu Komandan Lantamal V dalam menyediakan fasilitas pemeliharaan dan perbaikan bagi kapal-kapal yang akan melaksanakan perbaikan bidang permesinan, peralatan navigasi pelayaran, senjata, elektronika, pengamanan magnetik, pengedokan serta membina potensi jasa maritim pendukung tugas pokok Lantamal V. Sementara bengkel senjata dalam pelaksanaan tugasnya di bawah naungan Fasharkan Lantamal V Surabaya yang berlokasi di Komplek Komando Armada RI Kawasan Timur, Jalan Purwo No 43, Ujung, Perak Surabaya.

Hasil

Budaya Kerja Samapta Rumeksa Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya

Budaya kerja merupakan sebuah pernyataan yang mengandung filosofis sebagai ikatan terhadap personel atas tuntutan organisasi. Bengkel Senjata tempat bekerja personel telah memformulasikan sebuah peraturan dan ketentuan yang harus dilaksanakan saat bekerja. Dalam manajemen perusahaan, budaya kerja merupakan salah satu faktor pengaruh meningkatkan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan kata lain, meningkatkan kinerja kerja karyawan dapat tercipta dari budaya kerja yang baik serta ditunjang juga oleh kerja sama dengan karyawan yang lain.

Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya sebagai salah satu bentuk organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk tujuan dan sasaran organisasi agar tercapai sesuai yang telah direncanakan. Oleh karena itu peranan budaya kerja bagi sumber daya manusia sangat penting dalam setiap aktivitas operasional organisasi sebagai satu harapan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dimensi Budaya Samapta Rumeksa pada Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya dalam penelitian ini adalah:

Pemahaman Budaya kerja Samapta Rumeksa Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya

Kesadaran anggota akan pentingnya budaya kerja Samapta Rumeksa harus terus disosialisasikan dan dilaksanakan setiap saat. Pemahaman personil tentang Budaya kerja Samapta Rumeksa Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya:

Menurut saya pemahaman prajurit tentang Budaya kerja Samapta Rumeksa sudah baik. Para perwira dan anggota sudah memahami tugas pokok bengkel senjata dan mengutamakan kecepatan dan ketepatan dalam mendukung proses pemeliharaan dan perbaikan senjata di wilayah Lantamal V Surabaya. Adapun demikian tetap harus terus ditingkatkan. (Wawancara dengan Informan 1)

Implementasi Budaya Kerja Samapta Rumeksa Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya

Budaya kerja Samapta Rumeksa merupakan sistem nilai-nilai yang diyakini, dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan oleh semua anggota Bengkel Senjata dan berfungsi sebagai perekat yang menjadi acuan dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Implementasi Budaya kerja Samapta Rumeksa Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya menurut hasil wawancara:

Para perwira dan anggota sudah melaksanakan Budaya Kerja Samapta Rumeksa di Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya. Kendati demikian masih tetap terus ditingkatkan. (Wawancara dengan Informan 2)

Kinerja dalam pelaksanaan budaya kerja Samapta Rumeksa Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya

Kinerja adalah perwujudan kerja yang dilakukan karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Implementasi peningkatan kinerja dalam pelaksanaan Budaya kerja Samapta Rumeksa Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya menurut hasil:

Menurut saya kemampuan/kinerja Bengsen dalam mendukung perawatan dan perbaikan senjata sudah baik tetapi tetap perlu untuk di tingkatkan. LK yang masuk mampu dikerjakan kecuali adanya keterbatasan material terutama dari luar negeri. Hal tersebut menjadi kendala utama. (Wawancara dengan Informan 3)

Trisila TNI AL pada Bengkel Senjata Pemahaman personil tentang disiplin

Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan dan kepatuhan. Disiplin bagi seorang anggota militer atau seorang Prajurit TNI merupakan suatu keharusan dan pola hidup yang harus dijalani. Pemahaman personil tentang disiplin sesuai dengan yang terkandung dalam Trisila TNI AL adalah:

Kami mendapatkan pembinaan tentang Trisila dan unsur-unsurnya. Kami selaku prajurit harus berupaya untuk memahami arti disiplin. Tetapi kami menyadari secara jelas apa yang dimaksud disiplin dalam trisila masih terus kami tingkatkan. (Wawancara dengan Informan 4).

Implementasi unsur disiplin dalam Trisila

Disiplin adalah tindakan para pimpinan untuk menegakkan standar organisasi, yang apabila para pekerja tidak mengetahui dan memahami standar, maka perilaku mereka akan tidak menentu dan cenderung salah arah. Implementasi unsur-unsur disiplin dalam Trisila, bahwa disiplin yang termuat dalam Trisila TNI AL menurut hasil:

Disiplin sudah mendarah daging bagi perwira dan anggota bengkel senjata. Seluruh personel melaksanakan peraturan dan tata tertib yang ada dengan ikhlas dan penuh tanggung jawab. (Wawancara dengan Informan 5).

Disiplin waktu dalam penyelesaian tugas

Berbicara soal disiplin biasanya dikaitkan dengan pemenuhan aturan, terutama sekali pemanfaatan waktu. Dalam pelaksanaan tugas pada Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya sebagai bagian dari sikap disiplin sebagai prajurit yaitu terhadap memulai dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Disiplin waktu kerja oleh personil Bengsen selama ini sudah baik. Pekerjaan dimulai dan selesai tepat waktu. Adanya keterlambatan penyelesaian pekerjaan karena operasional kapal dan keterbatasan material suku cadang. (Wawancara dengan Informan 4).

Disiplin terhadap tata tertib dan peraturan di kesatuan

Tata tertib dan kedisiplinan sangat penting artinya dalam mewujudkan budaya dan iklim sekolah yang kondusif melalui penciptaan kedisiplinan belajar. Sikap taat yang ditunjukkan oleh prajurit terhadap tata tertib yang diterapkan di kesatuan. Sikap disiplin terhadap tata tertib yang diterapkan di kesatuan oleh personil Bengkel Senjata Fasharkan

Lantamal V telah ditunjukkan dengan baik oleh prajurit.

Penerapan disiplin prajurit terhadap tata tertib dan peraturan di kesatuan sudah baik (Wawancara dengan Informan 5).

Hierarki adalah struktur wewenang yang berjenjang mulai wewenang paling atas ke tingkat paling bawah, dan merupakan suatu mata rantai yang terbentang dari atas ke bawah tidak terputus. Dalam organisasi militer hierarki adalah kebutuhan yang tidak bisa diabaikan karena diperlukan untuk mengatur rantai komando dan pengendalian dalam memperlancar jalannya roda organisasi, memudahkan koordinasi dan pengawasan serta untuk memupuk nilai-nilai etika bagi anggota militer. Pemahaman personil tentang hierarki sesuai dengan yang terkandung dalam Trisila TNI AL:

Personil telah mengerti dan memahami nilai-nilai yang terkandung dalam hierarki. Baik perwira ataupun anggota mengerti tingkatan baik antara atasan bawahan maupun senior dan junior (Wawancara dengan Informan 2).

Penerapan hierarki di kesatuan oleh prajurit merupakan implementasi dari pemahaman terhadap makna hierarki itu sendiri. Bagaimana penerapan unsur hierarki oleh personil/prajurit dalam pelaksanaan tugas, informan penelitian memberikan tanggapan:

Personil sudah melaksanakannya dalam pelaksanaan tugas operasional di Bengsen. Dalam setiap koordinasi dan bertindak selalu dilaksanakan dengan jenjang yang bertahap dan bertingkat (Wawancara dengan Informan 2)

Kehormatan Militer

Tanamkan dalam diri setiap prajurit bahwa setiap tugas pada hakikatnya adalah kehormatan, kebanggaan dan harga diri, laksanakan setiap tugas dengan penuh disiplin, dedikasi dan loyalitas. Untuk mengetahui pemahaman prajurit terhadap kehormatan militer, peneliti mewawancarai beberapa informan, satu diantara informan memberi jawaban:

Pemahaman terhadap kehormatan militer yang dimiliki oleh prajurit pada umumnya sudah baik. Meskipun masih terdapat juga prajurit dalam mengimplementasikannya masih perlu banyak ditingkatkan dan diberikan pembinaan untuk menjadi lebih baik. (Wawancara dengan informan 2)

SOP pada Bengkel senjata Fasharkan Surabaya

SOP) adalah serangkaian instruksi kerja tertulis yang dibakukan (terdokumentasi) mengenai proses penyelenggaraan administrasi organisasi, bagaimana dan kapan harus dilakukan, dimana dan oleh siapa dilakukan. Implementasi SOP yang baik akan menunjukkan konsistensi hasil kinerja, hasil produk dan proses pelayanan yang kesemuanya mengacu pada kemudahan karyawan dan kepuasan pelanggan.

Pengetahuan SOP pada Bengkel Senjata Fasharkan Surabaya

Penilaian personil Bengkel Senjata terhadap pengetahuan SOP yang ada di Bengkel Senjata adalah:

SOP di bengkel senjata bersumber dari manual book, pelatihan anggota dan pengalaman anggota. Pengetahuan yang dimiliki personil tentang SOP di Bengsen sudah sangat baik. SOP sebagai acuan prosedur

dalam melaksanakan setiap pekerjaan (Wawancara dengan informan 1)

Pemahaman SOP pada Bengkel Senjata Fasharkan Surabaya

Pemahaman personil tentang SOP di Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya, maka hasil wawancara peneliti dengan informan penelitian adalah:

Mayoritas personil mampu memahami SOP dengan baik. SOP selau menjadi pedoman atau dasar dalam menyelesaikan tugas (Wawancara dengan informan 3)

Penerapan SOP pada Bengkel Senjata Fasharkan Surabaya

Penerapan SOP menjadi relevan karena sebagai tolok ukur dalam menilai efektivitas dan efisiensi kinerja instansi pemerintah dalam melaksanakan program kerjanya. Penerapan SOP oleh personil di Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya, diperoleh informasi:

SOP dalalam pelaksanaan tugas Bengsen sudah diterapkan dengan baik. Apabila ada kekurangan referensi manual book yang ada di bengkel senjata maka dilaksanakan pemijaman manual book di kapal. Tetapi ada juga kapal kapal baru yang tidak dilengkapi SOP secara detail (Hasil wawancara dengan informan 4).

Faktor Pendukung Budaya Kerja Samapta Rumeksa di Bengkel Senjata

Faktor yang mendukung penerapan budaya kerja Samapta Rumeksa pada Bengkel Senjata Fasharkan:

Internal

Terdapat faktor pendukung dalam menciptakan budaya kerja samapta

rumeksa pada bengkel senjata, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu informan sebagai berikut:

Sebagai faktor pendukungnya adalah adanya sikap disiplin, loyalitas dan kerjasama yang baik yang didukung oleh pimpinan yang menganggap bahwa personil sebagai mitra kerja bukan sebagai bawahan. (Hasil wawancara dengan informan 5).

Eksternal

Pada wawancara yang peneliti lakukan mengemukakan, faktor yang menjadi pendukung dalam menciptakan budaya kerja Samapta Rumeksa di Bengkel Senjata adalah:

Dengan adanya kondisi lingkungan yang harmonis dan kekeluargaan, rendahnya tingkat kesenjangan sosial dan ekonomi dapat menunjang suasana kerja yang kooperatif sehingga meningkatkan kualitas kerja (Hasil wawancara dengan informan 4).

Faktor Penghambat Budaya Kerja Samapta Rumeksa di Bengkel Senjata

Faktor yang menjadi kendala dengan budaya kerja Samapta Rumeksa pada Bengkel Senjata Fasharkan adalah sebagai berikut:

Internal

Terdapat faktor penghambat dalam menciptakan budaya kerja samapta rumeksa pada bengkel senjata, berdasarkan hasil wawancara dengan informan diketahui:

Keterbatasan jumlah anggota yang ada di bengkel senjata merupakan salah satu penghambat terlaksananya program perawatan dan perbaikan. Dari jumlah total DSP yang ada jika dibandingkan dengan total pekerjaan yang ada maka

perlu adanya penambahan jumlah personel di Bengkel Senjata. Selain itu masalah lainnya adalah keterbatasan suku cadang dan sarana serta prasarana yang dibutuhkan (Hasil wawancara dengan informan 6)

Eksternal

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan informan diperoleh penjelasan:

Terbatasnya sinkronisasi informasi yang ada sehingga jadwal perbaikan tidak bertabrakan dengan jadwal pelayaran dan perbaikan yang lainnya. Sebagai faktor penghambatnya yaitu penyediaan informasi dari Satuan Komando atas mengenai SOP yang ada (Hasil wawancara dengan informan 7).

Pembahasan

Budaya kerja Samapta Rumeksa

Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja atau bekerja" (Prasetya, 2013). Samapta Rumeksa di dalam Lantamal V mengandung arti kekuatan yang selalu siap sedia untuk memberikan dukungan perawatan dan pemeliharaan secara cepat dan tepat (Skep Kasal Nomor : Kep/ 10 / V2 / 2006 tanggal 13 Juli 2006).

Pemahaman personil/prajurit tentang Budaya Kerja Samapta Rumeksa pada Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa Pemahaman personil/prajurit tentang Budaya Kerja Samapta Rumeksa pada Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya secara umum sudah baik. Berdasarkan fakta fakta yang ada di lapangan, pemahaman personil/prajurit tentang Budaya Kerja Samapta Rumeksa pada Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya secara umum sudah baik. Para anggota mengerti mengenai budaya kerja Samapta Rumeksa yang ada di Bengkel Senjata yakni Bengkel Senjata selalu siap sedia mendukung proses perawatan dan perbaikan senjata secara cepat dan tepat.

Implementasi Budaya Kerja Samapta Rumeksa oleh personil/prajurit Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya

Implementasi bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan (Nurdin Usman, 2002). Berdasarkan hasil wawancara dengan informan penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa implementasi personil/prajurit tentang Budaya Kerja Samapta Rumeksa pada Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya secara umum sudah baik.

Berdasarkan fakta fakta yang ada di lapangan, implementasi personil/prajurit tentang Budaya Kerja Samapta Rumeksa pada Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya secara umum sudah baik. Para anggota melaksanakan budaya kerja Samapta Rumeksa yang ada di Bengkel Senjata yakni dengan berusaha ikut serta dalam mendukung proses perawatan dan perbaikan senjata secara cepat dan tepat baik berupa tenaga maupun pemikiran.

Kinerja dalam pelaksanaan Budaya Kerja Samapta Rumeksa oleh personil/prajurit Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya

Kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi (Ilyas, 2005).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa Kinerja dalam pelaksanaan Budaya Kerja Samapta Rumeksa oleh personil/prajurit Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya sudah baik tetapi masih perlu ditingkatkan dikarenakan masih ada beberapa pekerjaan yang belum mampu ditangani oleh bengkel senjata.

Berdasarkan fakta fakta yang ada di lapangan, Kinerja dalam pelaksanaan Budaya Kerja Samapta Rumeksa oleh personil/prajurit Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya sudah baik tetapi masih perlu ditingkatkan dikarenakan masih ada beberapa pekerjaan yang belum mampu ditangani oleh bengkel senjata.

Trisila TNI AL pada Bengkel Senjata

Trisila TNI AL sebagai tradisi budaya/kultur organisasi TNI AL, merupakan suatu rangkuman dari nilai-nilai, falsafah, prinsip dan keyakinan yang dianut oleh organisasi TNI AL yang merupakan sistem manajemen modern serta diarahkan untuk memajukan organisasi TNI AL. Disiplin memiliki arti bahwa anggota TNI AL mentaati segala peraturan dan tata tertib berdasarkan kesadaran pengabdian (Mabesal, 2010). Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dengan informan penelitian diperoleh kesimpulan terkait dengan pemahaman disiplin personil sudah sesuai dengan pedoman yang ada tetapi tetap harus di tingkatkan. Implementasi disiplin prajurit dapat terlihat dari keseharian personel.

Sementara berkaitan dengan hierarki, anggota TNI AL menempatkan

diri dan bertindak sesuai dengan tata urutan ke pangkatan, kedudukan dan jabatan didalam organisasi dan pola pembinaan TNI AL (Mabesal, 2010). Dalam organisasi militer hierarki adalah kebutuhan yang tidak bisa diabaikan karena diperlukan untuk mengatur rantai komando dan pengendalian dalam memperlancar jalannya roda organisasi, memudahkan koordinasi dan pengawasan serta untuk memupuk nilai-nilai etika bagi anggota militer.

Berdasarkan hasil wawancara yang peeliti lakukan dengan informan penelitian diperoleh hasil bahwa personil di Bengkel Senjata Fasharkan dapat dikatakan sudah mengerti dan memahami dengan baik dan melaksanakan sesuai dengan pedoman yang ada. Pelaksanaan hierarki oleh personil di Satuan Bengsen sudah dilaksanakan dengan baik, personil sudah menerapkan sendi-sendi hierarki dalam keseharian dengan baik. Menghormati atasan tidak hanya terjadi ketika atasan berlaku bijak atau ketika atasan memberikan sesuatu yang menguntungkan. Seorang atasan tetap perlu dihormati walaupun tindakan dan kebijakannya seringkali merugikan bawahannya.

Berkaitan dengan kehormatan militer, anggota TNI AL menjunjung tinggi nama baik Angkatan dan negara dengan selalu berfikir, bersikap dan berbuat tanpa cela (Mabesal, 2010). Kehormatan militer adalah kebesaran dan kemuliaan atau keagungan militer. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan penelitian dapat diketahui bahwa pada umumnya personil di Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya mengerti dan memahami tentang bagaimana atau sikap dalam menjaga kehormatan sesuai dengan pedoman yang ada. Akan tetapi dalam realisasi serta pandangan secara umum ternyata masih belum semua prajurit mampu menjaga kehormatan militer meskipun itu kecil dan masih sebatas kewajaran.

Berdasarkan fakta-fakta yang ada di lapangan dapat diketahui bahwa setiap prajurit Bengkel Senjata senantiasa menjunjung tinggi kehormatan bangsa dan negara dan juga kehormatan TNI. Prajurit Bengkel Senjata memedomani delapan wajib TNI sebagai landasan untuk bersikap maupun dalam bertindak di tengah masyarakat, serta memegang tegus setiap aturan, norma maupun ketentuan dalam kehidupan militer. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan minimnya pelanggaran yang ada di Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya.

SOP pada Bengkel senjata Fasharkan Surabaya

Standard Operating Procedure (SOP) dapat mempunyai makna yang berbeda bagi setiap orang, tergantung dari kriteria dan konteksnya. SOP pada dasarnya adalah pedoman yang berisi prosedur-prosedur operasional standar yang ada di dalam suatu organisasi yang digunakan untuk memastikan bahwa semua keputusan dan tindakan, serta penggunaan fasilitas-fasilitas proses yang dilakukan oleh orang-orang di dalam organisasi yang merupakan anggota organisasi agar berjalan efektif dan efisien, konsisten, standar dan sistematis (Tambunan, 2012). Dimensi penerapan SOP pada Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya dalam penelitian ini adalah:

Pengetahuan SOP pada Bengkel Senjata Fasharkan Surabaya

Pengetahuan ialah merupakan hasil 'tahu' dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu obyek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia yaitu: indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga (Soekidjo, Notoadmodjo 2003). Pada penelitian ini pengetahuan Standar Operasional Prosedur oleh Personil Bengsen Fasharkan Lantama V

Surabaya merupakan pemahaman yang dimiliki oleh tiap personil dalam pelaksanaan tugas-tugas di Bengsen.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa pengetahuan tentang SOP oleh personil di Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya masih terbatas. Personil yang benar-benar mengetahui tentang SOP pelaksanaan tugas-tugas di Bengsen masih terbatas karena yang pernah mengikuti pelatihan senjata masih terbatas. Meskipun demikian, dari beberapa penjelasan yang disampaikan oleh informan penelitian meskipun pengetahuan tentang SOP oleh personil akan tetapi dalam pelaksanaan tugas Bengsen sudah disesuaikan atau sudah mengacu pada SOP sebagai petunjuk kerja di Bengsen.

Berdasarkan fakta-fakta yang ada di lapangan dapat diketahui bahwa setiap prajurit Bengkel Senjata memiliki pengetahuan tentang SOP. Setiap personel mengetahui adanya *Manual Book* pada setiap jenis senjata. *Manual book* inilah yang digunakan sebagai acuan oleh anggota dalam melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan perbaikan senjata. Jadi setiap proses pemeliharaan dan perbaikan tidak akan terlepas dari *manual book*. Di dalam *manual book* berisi tentang bagian bagian senjata, operasional senjata dan *trouble shooting* apabila terdapat kerusakan. *Manual book* tersebut tersedia di bengkel senjata maupun di KRI.

Penerapan SOP pada Bengkel Senjata Fasharkan Surabaya

Implementasi bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan (Nurdin Usman, 2002). SOP banyak diimplementasikan terutama di perusahaan, lembaga atau organisasi yang memerlukan kualitas pekerjaan sehingga dapat menghasilkan produk yang berkualitas. Selain itu SOP dapat

juga digunakan sebagai standar kualitas untuk menuju ke standar internasional (ISO). Penulisan dokumen dalam SOP perlu diterapkan untuk menghasilkan sistem kualitas dan teknis yang konsisten dan sesuai dengan kebutuhan dan untuk mendukung kualitas data informasi pada perusahaan, organisasi atau kesatuan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan penelitian, bahwa penerapan SOP di Bengsen dapat dikatakan sudah baik. SOP di Bengsen merupakan dasar atau juga acuan bagi personil dalam melaksanakan tugasnya dalam memperbaiki senjata. Di SOP itu sendiri terdapat aturan dan juga petunjuk-petunjuk dalam mengambil langkah-langkah atau tindakan-tindakan yang harus dilakukan oleh personil.

Berdasarkan fakta-fakta yang ada di lapangan dapat diketahui bahwa setiap prajurit Bengkel Senjata pada umumnya mengimplementasikan SOP. Dalam implementasi sebuah SOP dibutuhkan pemahaman yang cukup. Sedangkan dalam pemahaman sebuah SOP dibutuhkan sebuah keterampilan baik dalam Bahasa Inggris maupun dalam pengalaman. Keterampilan inilah yang tidak sama pada semua anggota.

Faktor pendukung Budaya kerja Samapta Rumeksa di Bengkel Senjata

Dukungan adalah segala bentuk informasi verbal maupun nonverbal yang bersifat saran ataupun bantuan yang nyata maupun tingkah laku yang diberikan oleh kelompok orang yang dekat dan akrab dengan subyek di dalam lingkungan sosialnya (Kuntjoro: 2002). Faktor-faktor yang menjadi pendukung dalam menciptakan budaya kerja samapta rumeksa di Bengkel Senjata yaitu ditinjau dari lingkungan internal dan eksternal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan penelitian tentang faktor pendukung dalam lingkungan internal dalam membangun budaya samapta rumeksa di Satuan Bengkel Senjata Fasharkan Lantamal V Surabaya

dapat disimpulkan sebagai faktor pendukungnya adalah adanya kerjasama yang baik antar personil dan pimpinan, terjalannya komunikasi yang baik ke semua linia serta adanya SOP dalam pelaksanaan tugas-tugas di satuan Bngsen.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang peneliti lakukan, tentang faktor-faktor yang menjadi pendukung dalam menciptakan budaya kerja samapta rumeksa di Bengkel Senjata yaitu ditinjau dari faktor eksternal adalah adanya dukungan dari kesatuan termasuk dukungan kebijakan serta perundang-undangan, adanya dukungan program pelatihan terhadap anggota. Hal tersebut dapat mendukung terlaksananya budaya kerja Samapta Rumeksa di Bengkel Senjata.

Faktor Penghambat Budaya Kerja Samapta Rumeksa di Bengkel Senjata

Budaya samapta rumeksa di Satuan Bengkel Senjata Faharkan Lantamal V Surabaya dalam pelaksanaannya masih terdapat kendala kendala di lapangan. Faktor-faktor yang menjadi kendala dalam menciptakan budaya kerja samapta rumeksa di Bengkel Senjata yaitu ditinjau dari faktor internal dan eksternal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan penelitian tentang faktor penghambat dalam faktor intenal dalam membangun budaya samapta rumeksa di Satuan Bengkel Senjata Faharkan Lantamal V Surabaya dapat disimpulkan bahwa sebagai faktor penghambatnya adalah keterbatasan sumber daya manusia sehingga personil yang ada di Bngsen tidak seimbang dengan jumlah beban kerja yang harus ditanggung oleh personil Bngsen.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang peneliti lakukan, tentang faktor-faktor yang menjadi kendala dalam menciptakan budaya kerja samapta rumeksa di Bengkel Senjata yaitu ditinjau dari faktor eksternal adalah adanya aspek kebijakan satuan komando mengenai deadline waktu dalam

menyelesaikan pekerjaan yang tidak terkadang tidak memperhitungkan operasional KRI. Dalam proses perbaikan terkadang terbentur dengan jadwal operasi KRI dan jadwal perbaikan yang lain. Hal ini dapat menghambat kecepatan proses perbaikan dan perawatan senjata.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dengan informan penelitian diperoleh kesimpulan Budaya Kerja Samapta Rumeksa di bengkel senjata dalam mengimplementasikan Trisila TNI AL dan SOP dalam upaya mendukung pemeliharaan dan perbaikan perbaikan senjata sudah baik tetapi masih perlu di tingkatkan. Terkait dengan pemahaman dan pelaksanaan budaya Samapta Rumeksa sudah baik, anggota di bengkel senjata memahami dan mengimplementasikannya di dalam kehidupan sehari hari. Seluruh anggota dan perwira berusaha sekuat tenaga untuk mendukung program perawatan dan perbaikan senjata KRI. Terkait dengan pengetahuan, pemahaman dan pelaksanaan Trisila TNI AL di Bengkel Senjata sudah baik. Seluruh perwira dan anggota melaksanakan disiplin di dalam kesehariannya baik disiplin waktu, disiplin tempat, maupun disiplin kegiatan. Aspek hierarki juga tidak terlupakan.

Seluruh perwira dan anggota menjunjung tinggi tingkatan kepangkatan dan jabatan. Kehormatan militer sebagai aspek terakhir dalam Trisila TNI AL menjadi pedoman dalam keseharian baik di dalam kedinasan maupun di luar kedinasan. Hal ini tampak dengan adanya minimnya pelanggaran di Bengkel Senjata. Pengetahuan, pemahaman dan pelaksanaan SOP yang ada di bengkel senjata juga baik tetapi masih perlu ditingkatkan. Tersedianya SOP dalam bentuk manual book masing masing type senjata sangat mendukung proses pemeliharaan dan perbaikan senjata meskipun masih terdapat

beberapa persenjataan di kapal yang belum memiliki manual book secara detail dalam hal perawatan dan perbaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ekotama, Suryono. 2011. *Cara Gampang Bikin Standard Operating Procedure*. Media Pressindo. Jakarta.
- Gunadi. 2013. *Perilaku Organisasi*. AMUS. Yogyakarta.
- Hasibuan, S. P. Melayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mabesal. 2010. *Trisila TNI AL*. Mabes TNI AL. Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. 2013. *Budaya Organisasi*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Osborne, David, and Plastrik, Peter. 2010. *Banishing Bureaucracy, The Five Strategies for Reinventing Government*, terjemahan: Memangkas Birokrasi: Lima Strategi Menuju Pemerintahan Wirausaha, Alih Bahasa: Abdul Rosyid dan Ramelan. Penerbit PPM. Jakarta.
- Prasetya, Dwi. 2013. *Komunikasi Organisasi*. Pusat Penerbitan UT. Jakarta.
- Prasetyo, Indra. 2008. Pengaruh pengetahuan, Komitmen, Kekuasaan, Tipe dan Perilaku Konflik terhadap Kepuasan Kerja. *Disertasi*. Universitas Brawijaya. Malang.
- Prasetyo, Triguno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Purnamasari, Evita P. 2015. *Panduan Menyusun SOP*. Kobis. Yogyakarta.
- Richard, West dan Turner, Lynn H. 2010. *Pengantar Teori Komunikasi: Analisis Dan Aplikasi*. Buku 1 edis ke-3 Terjemahan Maria Natalia Damayanti Maer. Salemba Humanika. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia
- Setyanto, Yugih dan Loisa, Riris. 2015. *"Budaya Militer di Institusi Sipil (Etos Kerja, Disiplin, Gaya Kepemimpinan, Iklim Komunikasi, Budaya Militer)*. Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Tarumanagara. e-mail: yugih_s@yahoo.com
- Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simanullang, Sihar. 2013. *"Budaya Organisasi Dan Pendidikan (Studi Budaya Militer dan Budaya Akademik di Akademi TNI Angkatan Laut Surabaya)*, (Akademi Angkatan Laut, Surabaya). [Jurnal.untag-download/712/64](http://jurnal.untag-download/712/64)
- Sinamo, JH. 2012. *8 Etos Kerja Profesional*. Institut Dharma Mahardika. Jakarta.
- Suprawito. 2011. *"Komunikasi Intra Dan Antarbudaya dalam Membentuk Kepribadian TNI"*. <http://ejournal.unisba.ac.id/index.php/mimbar/article/view/316>
- Tambunan, Rudi M. 2012. *Pedoman Penyusunan Standard Operating Procedures (SOP)*. Maistas Publishing. Jakarta.
- Undang-Undang Dasar 1945.
- Undang-Undang RI Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia <http://harian.analisadaily.com/opini/news/trisila-tni-al-nafas-prajurit-matra-laut/263195/2016/09/16>
- Ilyas Yaslis. 2005. *Kinerja, Teori dan Penelitian*. Liberty. Yogyakarta.