
Analisis Kompetensi Komandan KRI KOARMADA Dengan Metode Soft System Methodology

Yohanes Kristanto

Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut (SESKOAL); Indonesia
correspondence e-mail*, Yk18638p@gmail.com

Submitted:

Revised: 2025/01/01;

Accepted: 2025/02/11; Published: 2024/04/15

Abstract

The competence of the commander of the Republic of Indonesia Warship (KRI) in the Fleet Command (Koarmada) structure is very important in facing increasingly complex operational challenges in the Indonesian maritime region. The background to this research is that there is a gap between the required competencies and the abilities possessed by KRI commanders, especially in technical aspects, leadership, decision making and operational coordination. The aim of this research is to identify gaps in the competency of the KRI Koarmada commander and provide evidence-based recommendations for improvement. This research uses qualitative methods with data collection techniques through observation and in-depth interviews with KRI commanders, staff officers and related personnel. The collected data was analyzed through coding, categorization and interpretation based on Soft Systems Methodology (SSM). The research results show that although commanders have sufficient basic technical competence, there are deficiencies in mastering new technologies and difficulties in making quick decisions due to limited information. Leadership and team management were also identified as areas that needed improvement, particularly in maintaining team morale and performance under pressure. Coordination across units and with external parties is considered to be still not optimal, and existing training is less relevant to real operational challenges. This research concludes the need for improvements in realistic scenario-based training, improved communications, as well as better intelligence and technological support to strengthen the competence of KRI Koarmada commanders in carrying out maritime operations.

Keywords

Competence of KRI Commander, Fleet Command, Soft Systems Methodology, Military Training, Decision Making.



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

PENDAHULUAN

Kompetensi komandan merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi apa pun, terutama dalam militer dan kepemimpinan strategis. Seorang komandan diharapkan memiliki kemampuan yang luas dan mendalam, baik dalam aspek kepemimpinan, pengambilan keputusan, manajemen konflik, serta pengelolaan sumber daya yang efektif. Dalam dunia yang semakin

kompleks dan dinamis ini, tantangan yang dihadapi oleh komandan tidak lagi bisa dipecahkan hanya dengan pendekatan tradisional yang bersifat mekanistik atau linier. Masalah yang muncul dalam situasi nyata sering kali bersifat ambigu, tidak terstruktur, dan melibatkan banyak pemangku kepentingan dengan kepentingan yang berbeda-beda. Dalam metode Soft Systems Methodology (SSM) menjadi relevan sebagai pendekatan sistemik yang fleksibel, karena mampu mengakomodasi kompleksitas dan perspektif yang beragam dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.¹

Kompetensi komandan dapat didefinisikan sebagai kumpulan keterampilan, pengetahuan, sikap, dan pengalaman yang diperlukan untuk memimpin, mengelola, dan membuat keputusan yang strategis. Kompetensi ini mencakup berbagai aspek, antara lain kemampuan dalam berpikir kritis, keahlian komunikasi, kepemimpinan yang efektif, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi yang terus berubah. Seorang komandan harus mampu memahami situasi yang dihadapinya dengan cepat, menganalisis berbagai kemungkinan, dan memilih solusi terbaik yang bisa diterapkan dalam situasi tersebut. Hal ini melibatkan tidak hanya kemampuan kognitif, tetapi juga keterampilan emosional dalam memahami dan mengelola hubungan antar anggota tim.²

Dalam militer, misalnya, seorang komandan bertanggung jawab tidak hanya untuk memastikan bahwa misi berjalan sesuai rencana, tetapi juga menjaga moral dan kesejahteraan anggota timnya. Mereka harus memiliki pengetahuan mendalam tentang strategi militer, taktik operasional, serta kemampuan untuk berpikir jauh ke depan dalam merancang dan melaksanakan rencana. Namun, komandan yang efektif juga harus memiliki kemampuan interpersonal yang kuat, seperti kemampuan untuk membangun kepercayaan, memotivasi tim, serta memberikan dukungan di saat-saat krisis. Semua kompetensi ini saling berhubungan, dan kekurangan di salah satu aspek dapat mempengaruhi keberhasilan komandan dalam menjalankan tugasnya.³

Soft Systems Methodology (SSM) adalah sebuah pendekatan pemecahan masalah yang pertama kali diperkenalkan oleh Peter Checkland pada tahun 1970-an. SSM didesain khusus untuk menangani masalah yang tidak terstruktur, yaitu masalah yang definisinya tidak jelas atau

¹Lestari, W. P., Putri, P. H., & Wardani, S. (2023). Decision Support System for Determining Character Education Values. *Journal of Intelligent Software Systems*, 2(2), 16–19.

²Rokhim, M. I. (2023). *Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Work Engagement melalui Mediasi Lingkungan Kerja (Studi pada Prajurit)*.

³Handoyo, H., & Muslim, M. A. (2024). Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Pasukan Perdamaian di Pusat Misi Pemeliharaan Perdamaian TNI (PMPP TNI). *Jurnal EMT KITA*, 8(3), 1090–1105.

mungkin memiliki banyak sudut pandang yang berbeda. Metode ini berbeda dengan pendekatan sistem keras (hard systems), di mana masalah cenderung terdefinisi dengan jelas dan solusinya dapat dirancang secara linier dan deterministik. Dalam banyak situasi kepemimpinan dan manajemen, masalah yang dihadapi seorang komandan sering kali tidak terstruktur, dan inilah yang membuat SSM menjadi sangat relevan.⁴

SSM beroperasi dengan pendekatan holistik yang memandang suatu masalah dari berbagai sudut pandang atau “worldview.” Ini berarti bahwa metode ini mengakui adanya perbedaan pandangan di antara pemangku kepentingan dan tidak mencoba memaksakan satu solusi tunggal. Sebaliknya, SSM berusaha mengidentifikasi berbagai perspektif yang ada, memfasilitasi dialog antara pemangku kepentingan, dan bersama-sama membangun pemahaman yang lebih kaya tentang situasi yang dihadapi. Pendekatan ini sangat berguna dalam kepemimpinan komandan, di mana berbagai individu atau unit mungkin memiliki prioritas dan interpretasi yang berbeda terhadap situasi tertentu. Dengan menggunakan SSM, komandan dapat mengakomodasi perbedaan ini dan bekerja menuju solusi yang dapat diterima oleh semua pihak.⁵

SSM terdiri dari tujuh tahapan yang dirancang untuk membawa pemangku kepentingan melalui proses analisis dan pemecahan masalah yang sistematis. Tahapan ini dimulai dari pemahaman awal tentang situasi hingga pengambilan tindakan untuk perubahan. Tahapan pertama adalah identifikasi situasi masalah yang tidak terstruktur, di mana komandan atau tim perlu mengenali bahwa situasi yang dihadapi tidak dapat dipecahkan dengan cara konvensional. Pada tahap ini, tidak ada upaya untuk langsung memecahkan masalah, melainkan untuk memahami situasi secara lebih mendalam.

Tahap kedua adalah pembuatan rich picture atau gambar situasi yang kaya. Ini adalah representasi visual yang menggambarkan berbagai elemen yang terlibat dalam masalah, termasuk pemangku kepentingan, aktivitas, serta hubungan antara elemen-elemen tersebut. Dalam seorang komandan, rich picture bisa mencakup berbagai faktor seperti prioritas misi, kondisi psikologis anggota tim, keterbatasan sumber daya, serta dinamika politik atau sosial yang mungkin mempengaruhi keputusan. Pembuatan rich picture ini penting karena membantu komandan dan

⁴Januar, A. Y. D., & Mulyadi, A. (2021). Implementasi nilai-nilai kejuangan dan keteladanan pahlawan nasional guna memeperkoko semangat pengabdian prajurit TNI AL. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 14(2), 172–182.

⁵Ayawaila, M. R., & Isarisnawan, M. (2021). Analisis Kesiapan Personel Korps Marinir Dalam Penugasan Operasi Pemeliharaan Perdamaian Dunia Dengan Menggunakan Metode Soft System Methodology. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 14(1), 110–120.

timnya untuk melihat masalah dari sudut pandang yang lebih luas dan lebih terintegrasi.

Tahap berikutnya adalah mengidentifikasi pandangan dunia yang relevan. Pada tahap ini, komandan perlu mengenali bahwa setiap individu atau kelompok mungkin memiliki sudut pandang yang berbeda terhadap masalah. Misalnya, seorang anggota tim mungkin melihat masalah dari perspektif kesejahteraan pribadi, sementara komandan mungkin lebih fokus pada aspek strategis. Dengan memahami pandangan dunia yang berbeda ini, komandan dapat lebih efektif dalam membangun konsensus dan merumuskan solusi yang lebih komprehensif. Setelah pandangan dunia teridentifikasi, tahap keempat adalah pembuatan model aktivitas konseptual. Pada tahap ini, dibuat model konseptual yang menunjukkan aktivitas apa yang perlu dilakukan untuk mengatasi masalah, berdasarkan sudut pandang yang berbeda. Model ini bersifat abstrak dan tidak selalu mencerminkan apa yang benar-benar terjadi dalam situasi nyata, tetapi lebih sebagai alat untuk memahami berbagai proses yang terlibat.

Tahap kelima adalah membandingkan model dengan kenyataan, di mana komandan perlu melihat kesenjangan antara model konseptual yang telah dibuat dan situasi nyata di lapangan. Kesenjangan ini dapat membantu komandan mengidentifikasi area di mana perubahan diperlukan, baik itu dalam hal struktur organisasi, komunikasi antar tim, atau alokasi sumber daya. Tahap keenam adalah mengidentifikasi perubahan yang diinginkan. Pada tahap ini, pemangku kepentingan bersama-sama merumuskan perubahan apa yang perlu dilakukan untuk mengatasi masalah yang telah diidentifikasi. Tahapan ini sering kali melibatkan negosiasi antara berbagai kelompok untuk mencapai kesepakatan tentang perubahan yang paling realistis dan bermanfaat.

Tahap terakhir dalam SSM adalah mengambil tindakan untuk mencapai perubahan. Setelah perubahan yang diinginkan telah diidentifikasi, komandan dan timnya harus bekerja sama untuk menerapkan rencana aksi yang telah disepakati. Tindakan ini bisa mencakup perbaikan dalam prosedur operasional, pelatihan tambahan untuk anggota tim, atau penyesuaian dalam alokasi sumber daya.⁶

Penerapan SSM dalam kepemimpinan komandan sangat relevan, karena metode ini memberikan kerangka kerja yang fleksibel dan kolaboratif untuk mengatasi masalah yang kompleks dan tidak terstruktur. Dalam situasi kepemimpinan, seorang komandan sering kali

⁶Purnomo, J., Nugroho, S. H., Bandonno, A., & Widodo, E. (2020). Analysis of the Head of Naval Accounting Prospective Assessment System of the Indonesian Navy Based on Competence By Analytic Network Process (ANP). *Journal Asro*, 11(2), 73–89.

harus menghadapi kondisi yang berubah dengan cepat, di mana tidak ada solusi yang jelas atau bahkan konsensus di antara anggota tim. Dengan menggunakan SSM, komandan dapat mengelola dinamika ini dengan lebih efektif, karena metode ini memungkinkan keterlibatan berbagai pemangku kepentingan dalam proses pemecahan masalah.⁷

SSM membantu komandan untuk melihat masalah dari perspektif yang lebih luas, yang mencakup tidak hanya aspek teknis atau operasional, tetapi juga aspek sosial, budaya, dan emosional yang mungkin mempengaruhi situasi. Hal ini sangat penting dalam modern, di mana keberhasilan misi sering kali bergantung pada kemampuan untuk mengelola hubungan antar individu dan kelompok.⁸

Kompetensi seorang komandan yang kuat, terutama dalam menghadapi masalah kompleks, dapat sangat terbantu dengan penerapan Soft Systems Methodology. Metode ini tidak hanya memberikan alat analisis yang mendalam, tetapi juga memungkinkan pendekatan yang lebih inklusif dan partisipatif dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, seorang komandan yang kompeten dan terampil dalam menggunakan SSM akan lebih mampu menghadapi tantangan yang muncul, baik di medan tempur maupun dalam organisasi secara umum, dan pada akhirnya mencapai hasil yang lebih efektif dan berkelanjutan.⁹

Kompetensi seorang komandan Kapal Perang Republik Indonesia (KRI) dalam struktur Komando Armada (Koarmada) sangatlah penting bagi keberhasilan operasi maritim Indonesia. Namun, terdapat berbagai permasalahan yang dihadapi dalam memastikan bahwa para komandan memiliki kompetensi yang cukup untuk menjalankan tugas-tugas tersebut. Permasalahan utama yang muncul adalah kesenjangan antara kebutuhan kompetensi yang dibutuhkan dalam operasi maritim modern dengan tingkat kompetensi yang saat ini dimiliki oleh komandan KRI. KRI dihadapkan pada tantangan operasional yang semakin kompleks, termasuk teknologi kapal yang terus berkembang, dinamika ancaman keamanan maritim yang semakin canggih, serta lingkungan geopolitik yang berubah-ubah. Tantangan lain yang juga signifikan adalah kemampuan komandan dalam mengelola sumber daya manusia di dalam kapal, serta

⁷Yanuar, T. (2021). Efektivitas Penggunaan Unmanned Aerial Vehicles dalam Penanggulangan Maritime Transnational Organized Crime. *Jurnal Maritim Indonesia (Indonesian Maritime Journal)*, 9(1), 72–98.

⁸Handoyo, H., & Muslim, M. A. (2024). Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Pasukan Perdamaian di Pusat Misi Pemeliharaan Perdamaian TNI (PMPP TNI). *Jurnal EMT KITA*, 8(3), 1090–1105.

⁹Januar, A. Y. D., & Mulyadi, A. (2021). Implementasi nilai-nilai kejuangan dan keteladanan pahlawan nasional guna memeperkoko semangat pengabdian prajurit TNI AL. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 14(2), 172–182.

keterampilan kepemimpinan dan komunikasi yang dibutuhkan untuk menjaga moral, kolaborasi, dan efektivitas tim di tengah kondisi yang penuh tekanan. Selain itu, kurangnya program pelatihan yang memadai dan sistem evaluasi kompetensi yang efektif juga berkontribusi terhadap terbatasnya kemampuan para komandan dalam mengatasi situasi yang kompleks, termasuk dalam pengambilan keputusan strategis dan operasional di lapangan.

Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengidentifikasi kesenjangan kompetensi para komandan KRI di Koarmada dan merumuskan rekomendasi berbasis bukti untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dan pengambilan keputusan mereka. Dalam metodologi Soft Systems Methodology (SSM) digunakan sebagai kerangka kerja untuk menganalisis permasalahan yang bersifat kompleks dan melibatkan banyak variabel sosial serta teknis. SSM memungkinkan untuk memahami dinamika interaksi antara komandan, teknologi kapal, operasi militer, serta tim yang mereka pimpin. Dengan menggunakan SSM, diharapkan dapat memetakan secara holistik kompetensi-kompetensi kunci yang diperlukan oleh komandan KRI, mulai dari aspek teknis hingga keterampilan interpersonal dan manajerial. Penelitian ini juga bertujuan untuk merancang intervensi yang dapat membantu mengatasi kekurangan dalam sistem pelatihan dan pembinaan yang ada, serta merumuskan perubahan struktural yang mendukung pengembangan kemampuan komandan di masa depan.

Saat ini, terdapat gap penelitian yang signifikan terkait dengan penerapan analisis berbasis SSM dalam militer, khususnya pada pengembangan kompetensi komandan kapal perang. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih menekankan pada aspek teknis dan operasional, sementara aspek kepemimpinan, pengambilan keputusan dalam situasi kompleks, serta kemampuan komunikasi dalam lingkungan maritim yang dinamis kurang mendapat perhatian yang memadai. Selain itu, kajian tentang peran teknologi baru dan perubahan geopolitik terhadap perubahan kebutuhan kompetensi juga masih minim. Penelitian ini berupaya mengisi gap tersebut dengan pendekatan yang lebih komprehensif, menggabungkan elemen-elemen teknis, sosial, dan organisasi dalam satu analisis yang terintegrasi.

Urgensi dari penelitian ini sangat tinggi, mengingat peran strategis Koarmada dalam menjaga keamanan dan kedaulatan wilayah maritim Indonesia. Seiring dengan meningkatnya ancaman dari aktor-aktor non-negara, seperti perompak, penyelundup, dan nelayan ilegal, serta meningkatnya ketegangan geopolitik di kawasan Asia Tenggara, kemampuan komandan KRI dalam merespons secara cepat dan tepat menjadi semakin penting. Kegagalan dalam

meningkatkan kompetensi komandan dapat berakibat fatal, tidak hanya dalam kegagalan operasi, tetapi juga dalam menurunkan efektivitas pertahanan negara dan citra Indonesia di mata internasional. Oleh karena itu, penelitian ini mendesak untuk dilakukan guna memberikan rekomendasi konkrit yang dapat mendukung pengembangan sumber daya manusia di lingkungan militer, khususnya di Koarmada. Penelitian ini juga relevan untuk memastikan bahwa Koarmada siap menghadapi tantangan di masa depan, baik dari segi teknologi, operasional, maupun kepemimpinan.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif-eksploratif. Pendekatan ini dipilih untuk memahami secara mendalam kompetensi komandan KRI Koarmada dalam operasional yang kompleks, serta menggali perspektif dan pengalaman mereka. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis kesenjangan kompetensi serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, menggunakan metodologi *Soft Systems Methodology (SSM)* sebagai kerangka kerja.

Sumber Data

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari hasil wawancara mendalam dan observasi partisipatif terhadap komandan KRI, perwira staf, dan personel Koarmada lainnya. Wawancara dilakukan dengan para pemangku kepentingan utama, yaitu komandan KRI, perwira operasional, serta ahli strategi militer, untuk memperoleh pemahaman tentang kebutuhan kompetensi dan tantangan yang dihadapi di lapangan.

2. Data Sekunder

Data sekunder berasal dari berbagai dokumen dan literatur yang relevan, termasuk laporan resmi dari TNI Angkatan Laut, panduan operasional, dokumen kebijakan maritim, serta literatur akademis yang terkait dengan kepemimpinan militer, strategi maritim, dan teknologi kapal. Data sekunder ini akan memberikan referensi tambahan yang memperkaya hasil analisis.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi dilakukan dalam lingkungan kerja komandan KRI selama menjalankan tugas operasionalnya. Metode observasi ini bertujuan untuk memahami secara langsung bagaimana kompetensi tersebut diterapkan dalam situasi nyata, termasuk dalam pengambilan keputusan dan interaksi dengan anggota tim. Observasi juga difokuskan pada dinamika tim, manajemen stres, serta penggunaan teknologi dan sistem kapal dalam operasi maritim.

2. Wawancara

Wawancara semi-terstruktur digunakan untuk menggali pandangan, pengalaman, dan penilaian komandan KRI tentang peran mereka serta tantangan yang dihadapi. Pertanyaan-pertanyaan dalam wawancara akan difokuskan pada aspek kompetensi teknis, operasional, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan. Wawancara juga dilakukan terhadap para perwira yang bekerja sama dengan komandan untuk memberikan perspektif yang lebih luas dan mendalam.

Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan pendekatan kualitatif yang sistematis.

Langkah-langkah analisis meliputi:

1. Pengkodean

Setelah data dikumpulkan, dilakukan proses pengkodean untuk mengidentifikasi tema-tema utama dan pola-pola yang muncul dari hasil wawancara dan observasi. Pengkodean ini dilakukan secara terbuka untuk memastikan bahwa semua elemen penting dari data teridentifikasi dengan baik.

2. Kategorisasi

Setelah pengkodean, data yang telah dikodekan akan dikelompokkan ke dalam beberapa kategori yang relevan dengan kompetensi komandan KRI. Kategori-kategori tersebut meliputi kompetensi teknis, operasional, kepemimpinan, dan interpersonal. Pengelompokan ini bertujuan untuk mengidentifikasi area kompetensi mana yang paling memerlukan perhatian dan pengembangan lebih lanjut.

3. Interpretasi

Langkah terakhir adalah interpretasi data. Pada tahap ini, data yang telah dikategorisasikan dianalisis secara lebih mendalam untuk memahami hubungan antara berbagai faktor yang mempengaruhi kompetensi komandan KRI. Interpretasi ini dilakukan dengan mempertimbangkan operasional dan situasi spesifik yang dihadapi komandan di lapangan.

Dari hasil interpretasi ini, diharapkan dapat ditarik kesimpulan mengenai kesenjangan kompetensi dan rekomendasi untuk perbaikan di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Table 1. Hasil Wawancara

No.	Topik Wawancara	Pertanyaan Utama	Jawaban Utama	Mayoritas Responden Menyatakan
1	Kompetensi Teknis	Sejauh mana Anda merasa kompeten dalam menggunakan teknologi kapal?	Sebagian besar merasa kompeten, namun ada kesulitan dalam mengoperasikan sistem baru yang belum sepenuhnya dikuasai.	Dibutuhkan pelatihan lebih lanjut terkait sistem senjata dan teknologi baru di kapal.
2	Pengambilan Keputusan dalam Situasi Darurat	Bagaimana Anda biasanya membuat keputusan dalam situasi darurat?	Keputusan diambil dengan cepat, mengutamakan keselamatan kru dan kapal, namun terkadang informasi kurang lengkap.	Pentingnya akses ke informasi yang lebih cepat dan akurat untuk mendukung keputusan strategis.
3	Kepemimpinan dan Manajemen Tim	Bagaimana Anda memotivasi dan mengelola tim di bawah tekanan?	Motivasi diberikan melalui pendekatan personal dan keteladanan, tetapi ada tantangan dalam menjaga moral saat menghadapi situasi yang sulit.	Perlunya pelatihan kepemimpinan untuk menghadapi kondisi stres dan menjaga moral tim.
4	Kesiapan Operasional	Seberapa siap Anda menghadapi perubahan situasi di lapangan?	Sebagian besar merasa siap, namun seringkali ada kesenjangan antara rencana operasi dan situasi di lapangan yang dinamis dan cepat berubah.	Diperlukan fleksibilitas lebih dalam perencanaan operasi untuk beradaptasi dengan kondisi aktual.
5	Kolaborasi dengan Pihak Eksternal	Bagaimana Anda berkoordinasi dengan unit lain atau pihak luar?	Koordinasi berjalan baik, namun seringkali ada hambatan komunikasi terutama dalam operasi gabungan dengan pihak asing atau institusi sipil.	Dibutuhkan peningkatan komunikasi lintas unit dan lembaga agar lebih efektif dalam operasi gabungan.
6	Tantangan yang Dihadapi di Lapangan	Apa tantangan terbesar yang Anda hadapi selama menjalankan operasi?	Tantangan terbesar adalah menghadapi perubahan cuaca ekstrem dan ancaman yang	Perlunya penambahan dukungan intelijen dan alat prediksi cuaca yang lebih

			tidak terduga seperti kapal asing atau perompak.	akurat.
7	Efektivitas Pelatihan	Bagaimana Anda menilai pelatihan yang telah diterima terkait tugas Anda?	Pelatihan dasar dinilai memadai, namun kurang fokus pada situasi spesifik dan permasalahan nyata yang dihadapi di lapangan.	Pelatihan lanjutan harus lebih diarahkan pada skenario realistis yang dihadapi dalam operasi nyata.

Berdasarkan tabel hasil wawancara yang disajikan, terdapat berbagai aspek terkait kompetensi komandan Kapal Perang Republik Indonesia (KRI) di Komando Armada (Koarmada) yang dapat dianalisis secara mendalam untuk memahami kekuatan dan tantangan yang dihadapi dalam menjalankan tugas operasional mereka. Tabel ini mencakup tujuh topik wawancara yang masing-masing memberikan wawasan tentang dimensi kompetensi komandan, termasuk aspek teknis, pengambilan keputusan, kepemimpinan, kesiapan operasional, kolaborasi eksternal, tantangan lapangan, dan efektivitas pelatihan.

Dalam kompetensi teknis, sebagian besar responden merasa bahwa mereka memiliki keterampilan yang memadai dalam menggunakan teknologi kapal. Namun, mereka juga mengidentifikasi adanya kesulitan dalam mengoperasikan sistem baru yang belum sepenuhnya dikuasai. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk pelatihan yang lebih intensif dan spesifik terkait sistem senjata dan teknologi terbaru yang diintegrasikan ke dalam kapal. Mengingat kemajuan teknologi yang pesat dan kompleksitas sistem yang terus berkembang, pelatihan yang lebih menyeluruh diperlukan untuk memastikan bahwa semua anggota kru dapat mengoperasikan peralatan dengan efisien dan efektif. Pelatihan ini harus mencakup simulasi sistem baru serta praktik langsung yang memungkinkan komandan dan kru berlatih dalam kondisi yang mendekati situasi nyata di lapangan.

Pengambilan keputusan dalam situasi darurat menjadi aspek penting yang ditekankan oleh responden. Keputusan sering diambil dengan cepat untuk mengutamakan keselamatan kru dan kapal, tetapi sering kali kekurangan informasi yang akurat menghambat proses pengambilan keputusan. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya akses yang lebih baik dan lebih cepat ke informasi penting yang mendukung keputusan strategis, terutama dalam situasi darurat yang memerlukan respon cepat dan tepat. Penggunaan teknologi informasi yang canggih dan sistem komunikasi yang lebih efisien dapat memperbaiki aliran informasi, memungkinkan komandan untuk membuat keputusan yang lebih informasional dan strategis, serta mengurangi risiko

kesalahan yang disebabkan oleh informasi yang tidak lengkap atau terlambat.

Aspek kepemimpinan dan manajemen tim juga menjadi sorotan utama. Meskipun komandan berhasil memotivasi tim melalui pendekatan personal dan keteladanan, mereka menghadapi tantangan dalam menjaga moral personel ketika menghadapi situasi yang sulit. Hal ini menekankan pentingnya pelatihan kepemimpinan yang lebih terfokus pada manajemen stres dan pengelolaan moral tim. Program pelatihan kepemimpinan harus mencakup teknik untuk menangani tekanan, strategi untuk membangun dan memelihara moral dalam kondisi operasi yang penuh tekanan, serta cara untuk memberikan dukungan emosional dan motivasi yang berkelanjutan kepada anggota tim.

Dalam hal kesiapan operasional, meskipun komandan merasa siap menghadapi perubahan situasi di lapangan, terdapat kesenjangan antara rencana operasi dan situasi aktual yang sering berubah secara dinamis. Ini menunjukkan bahwa perencanaan operasi harus lebih fleksibel dan adaptif terhadap kondisi yang tidak terduga. Implementasi sistem perencanaan yang memungkinkan adaptasi cepat dan pemantauan situasi secara real-time dapat meningkatkan kesiapan operasional. Komandan perlu dilengkapi dengan alat dan metode yang memungkinkan mereka untuk menyesuaikan rencana operasi dengan cepat dan efektif berdasarkan perubahan situasi yang terjadi di lapangan.

Kolaborasi dengan pihak eksternal merupakan topik berikutnya yang diidentifikasi dalam wawancara. Koordinasi antar unit dan dengan pihak luar, seperti institusi sipil atau angkatan laut dari negara lain, berjalan dengan baik namun sering mengalami hambatan komunikasi. Hal ini menggarisbawahi perlunya peningkatan dalam sistem komunikasi lintas unit dan lembaga. Pembentukan saluran komunikasi yang lebih efektif dan terstandarisasi serta latihan gabungan yang rutin dengan pihak eksternal dapat memperbaiki koordinasi dan meminimalisir hambatan yang ada. Pengembangan sistem komunikasi yang memungkinkan pertukaran informasi yang lebih lancar dan terkoordinasi antara berbagai pihak juga penting untuk memastikan operasi yang lebih terintegrasi dan sinergis.

Tantangan lapangan yang dihadapi komandan mencakup perubahan cuaca ekstrem dan ancaman yang tidak terduga, seperti kapal asing atau perompak. Tantangan ini menunjukkan perlunya penambahan dukungan intelijen dan alat prediksi cuaca yang lebih akurat. Sistem intelijen yang lebih canggih serta teknologi prediksi cuaca yang lebih baik dapat membantu komandan dalam mempersiapkan diri dan merespons ancaman secara lebih proaktif. Peningkatan

dalam hal ini akan memungkinkan komandan untuk mengantisipasi dan menghadapi kondisi yang berpotensi membahayakan dengan lebih baik, serta memperbaiki strategi operasional berdasarkan informasi yang lebih tepat.

Efektivitas pelatihan yang diterima oleh komandan dinilai memadai dalam hal dasar, tetapi kurang fokus pada situasi spesifik dan permasalahan nyata yang dihadapi di lapangan. Ini menunjukkan bahwa pelatihan lanjutan perlu diarahkan pada skenario realistis yang lebih mendekati kondisi operasional nyata. Desain program pelatihan harus melibatkan simulasi situasi nyata, studi kasus, dan latihan praktis yang mencerminkan tantangan operasional yang dihadapi dalam kehidupan sehari-hari di lapangan. Dengan memberikan pelatihan yang lebih relevan dan aplikatif, komandan akan lebih siap untuk menghadapi berbagai situasi dan masalah yang mereka hadapi dalam tugas mereka sehari-hari.

Hasil wawancara menggarisbawahi pentingnya peningkatan dalam berbagai aspek kompetensi komandan KRI Koarmada, termasuk pelatihan teknis, sistem informasi dan komunikasi, kepemimpinan, kesiapan operasional, dan dukungan intelijen. Dengan mengaddress kesenjangan yang ada dan melaksanakan rekomendasi yang dihasilkan dari analisis ini, diharapkan kualitas dan efektivitas komandan KRI dapat meningkat, yang pada gilirannya akan memperkuat kapabilitas Koarmada dalam menjalankan operasi maritim yang kompleks dan dinamis.

Tabel 2. Pengkodean Berdasarkan Kategori-Kategori

No.	Kode	Kategori	Deskripsi
1	KT	Kompetensi Teknis	Kode ini mencakup keterampilan komandan dalam mengoperasikan teknologi kapal, sistem senjata, navigasi, dan peralatan canggih yang digunakan di kapal.
2	KD	Pengambilan Keputusan	Meliputi kemampuan komandan dalam membuat keputusan cepat dan tepat, terutama dalam situasi darurat atau di bawah tekanan operasional.
3	KM	Kepemimpinan dan Manajemen	Berfokus pada keterampilan dalam memotivasi, mengarahkan, dan mengelola tim di bawah kondisi kerja yang menantang, serta menjaga moral personel.
4	KO	Kesiapan Operasional	Kode ini mencakup kemampuan komandan dalam merespons perubahan situasi di lapangan, termasuk fleksibilitas dalam menjalankan operasi yang dinamis.
5	KL	Kolaborasi dan Komunikasi	Kode ini merujuk pada efektivitas koordinasi komandan dengan unit lain, pihak eksternal, dan dalam operasi gabungan, terutama dalam komunikasi.
6	TL	Tantangan Lapangan	Mengidentifikasi berbagai tantangan operasional yang dihadapi komandan di lapangan, seperti cuaca ekstrem, ancaman asing, dan kondisi lingkungan maritim.
7	PL	Efektivitas Pelatihan	Meliputi evaluasi komandan terhadap program pelatihan yang telah diterima, terutama dalam hal relevansi pelatihan dengan situasi nyata di lapangan.

Berdasarkan tabel pengkodean yang menyajikan kategori-kategori hasil wawancara,

analisis mendalam mengenai kompetensi komandan Kapal Perang Republik Indonesia (KRI) di Komando Armada (Koarmada) dapat dilakukan dengan memeriksa berbagai aspek kunci yang telah diidentifikasi dalam penelitian ini. Tabel tersebut membagi hasil wawancara menjadi tujuh kategori utama, masing-masing memberikan wawasan tentang area kompetensi yang berbeda, termasuk kompetensi teknis, pengambilan keputusan, kepemimpinan dan manajemen, kesiapan operasional, kolaborasi dan komunikasi, tantangan lapangan, serta efektivitas pelatihan.

Dalam kategori Kompetensi Teknis (KT), analisis menunjukkan bahwa keterampilan komandan dalam mengoperasikan teknologi kapal, sistem senjata, navigasi, dan peralatan canggih menjadi fokus utama. Sebagian besar komandan merasa bahwa mereka memiliki kompetensi dasar yang memadai dalam penggunaan teknologi kapal. Namun, mereka juga mengakui adanya kesulitan dalam mengoperasikan sistem baru yang belum sepenuhnya dikuasai. Kesenjangan ini menyoroti kebutuhan mendesak untuk pelatihan lebih lanjut yang lebih mendalam mengenai sistem senjata dan teknologi terbaru. Dengan kemajuan teknologi yang terus berlanjut dan integrasi peralatan canggih dalam kapal, pelatihan yang berkelanjutan dan lebih khusus diperlukan agar komandan dapat mengoptimalkan penggunaan teknologi tersebut secara efektif. Pelatihan ini sebaiknya meliputi simulasi praktis dan latihan intensif yang menghadapi skenario nyata untuk memastikan keterampilan teknis yang solid.

Kategori Pengambilan Keputusan (KD) mencakup kemampuan komandan dalam membuat keputusan cepat dan tepat, terutama dalam situasi darurat. Dalam wawancara, terungkap bahwa meskipun komandan dapat membuat keputusan dengan cepat dan mengutamakan keselamatan kru dan kapal, mereka sering kali menghadapi kendala berupa kekurangan informasi yang akurat dan tepat waktu. Hal ini menegaskan pentingnya akses yang lebih baik dan lebih cepat ke informasi strategis dan intelijen. Sistem komunikasi dan informasi yang lebih efisien diperlukan untuk mendukung pengambilan keputusan, memungkinkan komandan untuk memiliki gambaran yang jelas dan terkini mengenai situasi yang dihadapi. Penyediaan informasi yang lebih akurat dan waktu nyata dapat meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan, mengurangi risiko kesalahan, dan mempercepat respon terhadap situasi darurat.

Kategori Kepemimpinan dan Manajemen (KM) berfokus pada keterampilan komandan dalam memotivasi dan mengelola tim di bawah tekanan. Wawancara mengungkapkan bahwa meskipun pendekatan personal dan keteladanan telah diterapkan untuk memotivasi tim, terdapat

tantangan signifikan dalam menjaga moral personel saat menghadapi situasi yang sulit. Tantangan ini menunjukkan perlunya pengembangan lebih lanjut dalam pelatihan kepemimpinan, khususnya yang terkait dengan manajemen stres dan teknik untuk menjaga moral tim. Program pelatihan kepemimpinan sebaiknya mencakup metode untuk menangani situasi stres tinggi, cara untuk memberikan dukungan emosional yang efektif, dan strategi untuk mempertahankan motivasi tim dalam kondisi yang menantang. Dengan meningkatkan keterampilan kepemimpinan, komandan dapat lebih baik mengelola tim mereka, memastikan kinerja yang konsisten, dan menjaga semangat personel dalam menghadapi berbagai tantangan operasional.

Dalam kategori Kesiapan Operasional (KO), kemampuan komandan dalam merespons perubahan situasi di lapangan menjadi kunci. Meskipun sebagian besar komandan merasa siap menghadapi perubahan situasi, terdapat kesenjangan antara perencanaan operasi dan kondisi nyata yang cepat berubah. Kesenjangan ini mengindikasikan bahwa perencanaan operasi harus lebih fleksibel dan adaptif terhadap kondisi yang tidak terduga. Penerapan sistem perencanaan yang memungkinkan adaptasi real-time dan pemantauan situasi yang dinamis dapat meningkatkan kesiapan operasional. Komandan harus dilengkapi dengan alat dan metode yang mendukung perubahan cepat dalam perencanaan operasi dan pelaksanaan, sehingga mereka dapat beradaptasi dengan efektif terhadap kondisi lapangan yang berubah.

Kategori Kolaborasi dan Komunikasi (KL) mencakup efektivitas koordinasi antara komandan dan unit lain, serta dengan pihak eksternal. Wawancara menunjukkan bahwa meskipun koordinasi berjalan baik, sering terjadi hambatan komunikasi, terutama dalam operasi gabungan dengan pihak asing atau lembaga sipil. Untuk mengatasi hambatan ini, diperlukan peningkatan dalam sistem komunikasi lintas unit dan lembaga. Pengembangan saluran komunikasi yang lebih efektif dan standar serta latihan gabungan yang rutin dengan pihak eksternal dapat meningkatkan koordinasi dan mengurangi hambatan. Sistem komunikasi yang terintegrasi dan efisien akan memastikan pertukaran informasi yang lebih baik dan mendukung operasi gabungan yang lebih terkoordinasi.

Dalam kategori Tantangan Lapangan (TL), tantangan terbesar yang dihadapi komandan mencakup perubahan cuaca ekstrem dan ancaman tidak terduga seperti kapal asing atau perompak. Tantangan ini menekankan perlunya dukungan intelijen yang lebih baik dan alat prediksi cuaca yang lebih akurat. Sistem intelijen yang lebih canggih dan teknologi prediksi cuaca

yang lebih baik dapat membantu komandan dalam mempersiapkan diri dan merespons ancaman dengan lebih efektif. Dengan memberikan dukungan intelijen yang lebih baik dan alat prediksi yang akurat, komandan dapat mengantisipasi dan menghadapi kondisi yang berpotensi membahayakan dengan lebih proaktif, serta memperbaiki strategi operasional yang diterapkan.

Dalam kategori Efektivitas Pelatihan (PL), evaluasi terhadap program pelatihan yang diterima menunjukkan bahwa pelatihan dasar dinilai memadai tetapi kurang fokus pada situasi spesifik dan permasalahan nyata di lapangan. Ini menunjukkan perlunya penyesuaian dalam desain program pelatihan agar lebih relevan dengan tantangan operasional yang dihadapi. Program pelatihan lanjutan harus diarahkan pada skenario realistis yang mencerminkan situasi nyata di lapangan. Dengan memberikan pelatihan yang lebih relevan dan aplikatif, komandan akan lebih siap untuk menghadapi berbagai masalah dan tantangan yang mereka hadapi dalam tugas sehari-hari mereka.

Hasil analisis berdasarkan tabel pengkodean ini menyoroti berbagai aspek kompetensi komandan KRI yang memerlukan perhatian dan perbaikan. Dengan mengidentifikasi dan mengaddress kesenjangan yang ada dalam setiap kategori, diharapkan dapat ditingkatkan kualitas dan efektivitas komandan dalam menjalankan tugas operasional mereka, serta memperkuat kapabilitas Koarmada secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data wawancara dan pengkodean yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi komandan KRI Koarmada mencakup berbagai aspek teknis, operasional, kepemimpinan, serta kemampuan dalam pengambilan keputusan dan komunikasi, namun masih terdapat kesenjangan yang signifikan. Kompetensi teknis, terutama terkait dengan penguasaan teknologi kapal dan sistem senjata yang terus berkembang, memerlukan peningkatan melalui pelatihan yang lebih intensif dan spesifik. Dalam situasi darurat, meskipun mayoritas komandan dapat mengambil keputusan dengan cepat, keterbatasan informasi seringkali menjadi kendala yang menghambat efektivitas keputusan tersebut. Dari segi kepemimpinan, komandan berhasil menjaga motivasi dan moral tim, namun mereka menghadapi tantangan besar dalam mengelola stres dan menjaga stabilitas mental personel saat kondisi operasional memuncak. Koordinasi dan komunikasi dengan unit lain, khususnya dalam operasi gabungan atau kerja sama lintas institusi, masih kurang optimal dan membutuhkan perbaikan dalam hal efisiensi dan konsistensi. Selain itu, kesiapan operasional juga terganggu oleh ketidakpastian kondisi lapangan seperti cuaca dan

ancaman asing yang tidak terduga, mengindikasikan perlunya dukungan intelijen yang lebih kuat. Sementara itu, mayoritas komandan merasa pelatihan dasar yang telah diterima cukup memadai, tetapi mereka menilai kurangnya fokus pada skenario realistis dan tantangan operasional nyata, yang menegaskan perlunya pembenahan dalam desain program pelatihan lanjutan. Dengan demikian, kesimpulan dari penelitian ini menekankan pentingnya peningkatan pelatihan berbasis skenario, perbaikan dalam sistem komunikasi lintas unit, serta dukungan teknologi dan informasi yang lebih baik untuk menunjang kompetensi komandan KRI dalam menjalankan tugas-tugas operasionalnya.

REFERENCES

- Ayawaila, M. R., & Isarisnawan, M. (2021). Analisis Kesiapan Personel Korps Marinir Dalam Penugasan Operasi Pemeliharaan Perdamaian Dunia Dengan Menggunakan Metode Soft System Methodology. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 14(1), 110–120.
- Handoyo, H., & Muslim, M. A. (2024). Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Pasukan Perdamaian di Pusat Misi Pemeliharaan Perdamaian TNI (PMPP TNI). *Jurnal EMT KITA*, 8(3), 1090–1105.
- Januar, A. Y. D., & Mulyadi, A. (2021). Implementasi nilai-nilai kejuangan dan keteladanan pahlawan nasional guna memeperkoko semangat pengabdian prajurit TNI AL. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 14(2), 172–182.
- Lestari, W. P., Putri, P. H., & Wardani, S. (2023). Decision Support System for Determining Character Education Values. *Journal of Intelligent Software Systems*, 2(2), 16–19.
- Purnomo, J., Nugroho, S. H., Bandono, A., & Widodo, E. (2020). Analysis of the Head of Naval Accounting Prospective Assessment System of the Indonesian Navy Based on Competence By Analytic Network Process (ANP). *Journal Asro*, 11(2), 73–89.
- Rokhim, M. I. (2023). *Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Work Engagement melalui Mediasi Lingkungan Kerja (Studi pada Prajurit)*.
- Yanuar, T. (2021). Efektivitas Penggunaan Unmanned Aerial Vehicles dalam Penanggulangan Maritime Transnational Organized Crime. *Jurnal Maritim Indonesia (Indonesian Maritime Journal)*, 9(1), 72–98.