BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Negara Kesatuan Republik Indonesia mempunyai aparat pertahanan yang pada awalnya bernama BKR (Badan Keamanan Rakyat) dan pada perkembangannya, saat ini bernama TNI (Tentara Nasional Indonesia). Visi dari organisasi TNI, yaitu mewujudkan TNI profesional dan modern, memiliki kemampuan yang tangguh untuk menegakkan kedaulatan dan mempertahankan keutuhan wilayah NKRI serta menjaga keselamatan bangsa dan negara serta kelangsungan pembangunan nasional. Untuk mencapai visi tersebut, visi ini pun diintegrasikan ke dalam beberapa misi TNI yang fokus kepada kekuatan TNI yaitu (prajurit TNI) dengan cara melanjutkan upaya pembangunan pertahanan integratif dengan membangun dan memelihara kekuatan TNI yang profesional dan modern yang didukung oleh disiplin dan semangat juang yang tinggi, Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang memadai, mobilitas dan daya tempur yang tinggi serta terbinanya sinkronisasi antar komponen pertahanan Negara; mewujudkan sikap mental TNI dalam melaksanakan tugasnya atas dasar hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (www.tniad.mil.id).

Salah satu matra (bidang) dalam lingkup TNI adalah TNI Angkatan Darat yang dibawahi oleh KODAM setingkat provinsi. KODAM berada pada beberapa kota-kota besar di Indonesia. TNI AD mempunyai tingkatan pangkat di dalamnya yang secara garis besar dimulai dari jenjang karir terendah, yaitu Tamtama, Bintara,

dan Perwira pada jenjang karir yang tertinggi (www.tniad.mil.id). TNI AD mempunyai beberapa fungsi satuan matra (bidang) darat yang disebut dengan Korps. Salah satu diantaranya adalah Korps Armed (Artileri Medan). Terdapat 18 satuan yang bergerak pada korps Armed di Indonesia. Dua di antaranya telah menggunakan sistem komputerisasi pada meriam yang telah mereka gunakan. Salah satunya adalah Satuan "X" (berdasarkan wawancara kepada Kepala Staff Operasional Satuan "X"). Satuan "X" adalah satuan bantuan tempur yang memiliki tugas pokok memberikan bantuan tembakan secara cepat, tepat, dan terus menerus secara kontinu kepada satuan manuver guna menetralisir dan menghancurkan musuh yang menghambat gerak maju satuan manuver – satuan (pasukan) – yang berada pada garis paling depan (http://pussenarmed.kodiklattniad.mil.id).

Satuan "X" dipimpin oleh seorang Komandan Satuan (Dansat) dengan golongan jenjang karir Perwira pada tingkat Perwira Menengah, berpangkat Letnan Kolonel (Letkol) beserta Wakil Komandan Satuan (Wadansat) berpangkat Mayor – termasuk dalam eselon pimpinan. Mereka dibantu oleh personil satuan pada tingkat eselon pembantu pimpinan, eselon pelayanan dan eselon pelaksana dimana pada eselon tersebut digawangi oleh prajurit dengan golongan jenjang karir Perwira, yaitu Perwira Pertama (Pama). Jenjang karir tersebut bergerak dari pangkat Letnan Dua (Letda), Letnan Satu (Lettu) dan Kapten. Masing-masing dari mereka memiliki anggota dengan golongan jenjang karir Bintara dan Tamtama yang terbagi ke dalam regu (setiap regu terdiri dari 9 orang) serta baterai (setiap baterai terdiri dari 3 regu). Idealnya, Satuan "X" memiliki alokasi personil sebanyak 545 prajurit dengan

golongan jenjang sebanyak 33 prajurit Perwira, 123 prajurit Bintara, dan 389 prajurit Tamtama (Organisasi dan Tugas Satuan “X”).

Namun, pada kenyataannya Satuan “X” terdiri dari 26 prajurit Perwira (2 diantaranya Perwira Menengah dan sisanya adalah Perwira Pertama), 118 Bintara, 365 Tamtama. Pembinaan terus dilakukan dalam kurun waktu yang telah ditentukan oleh Satuan “X” untuk meningkatkan jasmani dan rohani prajurit, serta kesiapan fisik dan mental dari seorang prajurit guna tercapainya visi dan misi TNI AD. Pada kenyataannya masih terdapat prajurit yang melakukan pelanggaran dalam pekerjaannya. Salah satunya ialah melakukan tindakan desersi (berdasarkan wawancara dengan Kepala Staff Personalia Satuan “X”). Desersi merupakan ketidakhadiran tanpa ijin yang dilakukan oleh seorang prajurit militer pada suatu tempat dan waktu yang ditentukan baginya dimana seorang prajurit seharusnya ada untuk melaksanakan kewajiban dinas (Pasal 87 KUHPM atau Kitab Undang-Undang Hukum Pidana Militer). Tindakan ini dapat terealisasikan dalam perilaku meninggalkan kesatuan dalam batas tenggang waktu minimal 30 hari secara berturut-turut atau perbuatan menarik diri untuk selamanya. Dalam kehidupan militer, tindakan-tindakan ketidakhadiran pada suatu tempat untuk menjalankan dinas ditentukan sebagai suatu kejahatan, karena penghayatan disiplin merupakan hal yang sangat dipegang teguh oleh seorang prajurit militer. Adapun sanksi yang diberikan kepada prajurit yang melakukan tindakan desersi adalah menjalani proses tahanan militer sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau dipecat dari pekerjaannya

setelah tidak kembali berdinas selama lebih dari enam bulan (http://makalah-hukum-pidana.com/2011/10/desersi-kejahatan-militer-terhadap.html).

Data ini berdasarkan pelaksanaan gelar operasi penegakan hukum kepolisian militer yang dilakukan pada tahun 2012. Tercatat bahwa selama kurun waktu 2010 hingga 2011 memaparkan untuk jumlah prajurit TNI yang dipecat meningkat 6,7 % karena pelanggaran atas peraturan yang ada di badan organisasi TNI. Kasus desersi terhitung pada tahun 2011 sebanyak 1.109 kasus, dan masih banyak lagi tindakan kriminal lainnya seperti penganiayaan, perilaku asusila, penyalahgunaan senjata api, dan keterlibatan oknum-oknum TNI pada obat-obat terlarang (http://makalah-hukum-pidana.com/2011/10/desersi-kejahatan-militer-terhadap.html). Sedangkan, di Satuan "X" sendiri dalam kurun waktu 2 tahun terakhir, terdapat 5 personil yang melakukan tindakan desersi. Dua diantaranya adalah prajurit Perwira Pertama. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Staff Personalia Satuan "X", diketahui dua prajurit Perwira Pertama tersebut melakukan tindakan desersi dikarenakan ketidakmampuan mereka untuk beradaptasi dengan lingkungan dalam bidang pekerjaan mereka, yaitu lingkup militer. Adanya garis komando, sistem birokrasi yang cukup ketat, pertaruran dan tingkat kedisiplinan yang tinggi, serta tuntutan kerja sebagai seorang prajurit Perwira Pertama diduga menjadi kondisi pemicu prajurit Perwira Pertama tersebut melakukan tindakan desersi.

Kegiatan prajurit di satuan dibagi ke dalam kegiatan program dan non program. Kegiatan program merupakan kegiatan latihan yang telah menjadi program satuan dengan periode yang telah ditentukan dalam setahun secara terus menerus dan

terjadwal, seperti kegiatan latihan yang telah dibagi per periode triwulan (TW), yaitu TW I, TW II, TW III, TW IV. Dalam masing-masing per triwulan terdapat tingkatan-tingkatan program kegiatan yang harus dipenuhi terlebih dahulu untuk mencapai kegiatan triwulan berikutnya dimana level kesulitan dari kegiatan pun meningkat. Kegiatan non program adalah kegiatan yang bersifat situasional atau insidentil dimana tugas tersebut diturunkan dari Komando Atas (Kodam) setempat, seperti kegiatan protokoler. Misal, pengamanan VIP dan VVIP, pengamanan objek vital, mengikuti upacara hari besar, pemakaman, karya bakti, dan kegiatan lainnya yang diminta oleh instansi luar. Setiap unit kegiatan yang diselenggarakan dalam satuan hendaknya dibuat suatu perencanaan dan laporan, baik kegiatan latihan perorangan sampai kegiatan tingkat satuan yang terdiri dari Rencana Laporan (Renlap), Rencana Latihan (Renlat) dan Rencana Garis Besar (RGB) dari satu unit kegiatan. Seorang prajurit harus selalu dalam keadaan siap siaga dimana pun mereka berada, tidak layak melakukan penolakan tugas / menolak perintah dari atasan (insubordinasi) karena hal ini termasuk tindak kejahatan dalam ranah militer (berdasarkan wawancara dengan Kepala Staff Operasional Satuan “X”).

Prajurit Perwira Pertama mempunyai uraian tugas meliputi merencanakan, melaksanakan, mengendalikan, dan mengevaluasi kegiatan satuan secara terencana dan berkesinambungan ; melaksanakan kegiatan satuan non program berikut perintah lisan dari Komandan Satuan (Dansat) ; melaksanakan pembinaan anggota secara intensif demi tercapainya tugas pokok satuan ; memelihara dan meningkatkan kedisiplinan, moril, serta pembinaan mental anggota ; mengajukan saran kepada

atasan (berikut rekan kerja) sesuai dengan bidang pada setiap kegiatan (Uraian Jabatan, Organisasi dan Tugas Satuan"X"). Dalam rangka menghadapi tugas dan tantangan ke depan, seorang Perwira dituntut berani dalam mengambil resiko terutama dalam melaksanakan tugas pokoknya, sehingga diharapkan seorang Perwira memiliki kecerdasan khususnya dalam menemukan solusi dan alternatif yang tepat untuk menyikapi setiap dinamika tantangan tugas dalam situasi yang sering berubah dengan cepat. Sebagai seorang Perwira, mereka merupakan contoh dan panutan bagi anggotanya. Mereka dituntut memiliki daya analisis yang tajam sehingga mampu mendinamisasikan satuan ke arah tercapainya keberhasilan tugas pokok satuan, tidak berhenti berpikir dan berinovasi demi kemajuan dan keberhasilan satuan atau organisasi (http://.www.kodam4.mil.id). Mereka juga harus mengikuti kegiatan sekolah dan beberapa kursus sesuai dengan kecabangan maupun di luar kecabangan mereka, dimana hal ini harus mereka tempuh guna kelancaran karir mereka.

Menurut Kepala Staff Personalia Satuan "X", jumlah prajurit Perwira Pertama yang ada di satuan sekarang tidak sebanding dengan jumlah anggota yang menjadi tanggung jawab dari seorang prajurit Perwira Pertama, ditambah lagi dengan tugas dan tanggung jawab seorang prajurit Perwira Pertama lainnya serta alokasi waktu yang tidak sesuai dengan banyaknya tugas tersebut. Keterbatasan sarana dan prasarana demi menunjang tugas dan tanggung jawab mereka sebagai wujud dari tugas pokok satuan pun menjadi daftar tambahan adanya hambatan, seperti materil yang sangat terbatas dan tidak *up to date*, kekurangan personil dalam kegiatan yang diselenggarakan satuan (khususnya kegiatan program), serta keterbatasan medan yang

tepat dan strategis untuk dijadikan tempat kegiatan latihan satuan. Keterbatasan sarana dan prasarana baik dalam bidang olahraga dan agama di satuan juga sebagai salah satu penghambat prajurit untuk dapat melakukan pembinaan fisik dan mental demi terlaksananya tanggung jawab sebagai seorang prajurit Perwira Pertama. Adanya garis komando yang berlaku, membuat mereka bertanggung jawab langsung kepada Komandan Satuan (Dansat). Jika terdapat kesalahan dalam pekerjaan (pelanggaran kedisiplinan) yang mereka lakukan atau yang menjadi tanggung jawab mereka, mereka akan menerima konsekuensi yang ada. Mulai dari tindakan disiplin sampai dengan tindakan pelanggaran yang kemudian berpengaruh dengan penilaian kinerja mereka yang dapat memengaruhi jenjang karir mereka ke depan. Dengan adanya hambatan dan kendala yang telah disebutkan di atas, hal itu dapat menjadi pemicu kondisi stres yang dirasakan oleh prajurit Perwira Pertama. Hal ini disebabkan karena walau dengan adanya hambatan dan kendala tersebut, sebagai seorang prajurit Perwira Pertama diharapkan dapat menemukan sebuah pemecahan masalah yang tepat serta dapat mendinamisasikan kondisi tersebut dengan baik dimana mereka diharapkan untuk tidak melakukan sebuah kesalahan dari pemecahan masalah yang telah mereka ambil.

Menurut Kepala Staff Operasional Satuan “X”, dalam pelaksanaan kegiatan di satuan terdapat beberapa perbedaan antara prajurit yang memiliki usia lebih muda dengan prajurit usia yang lebih tua. Diperkirakan hal ini terkait dengan pengalaman masa bekerja yang telah mereka dapatkan. Misal, dalam salah satu pelaksanaan kegiatan program satuan dimana prajurit Perwira Pertama diwajibkan untuk

memberikan materi dalam kelas menjadi coordinator materi kelas. Prajurit yang memiliki usia lebih muda (junior) mempunyai sikap ingin tahu yang lebih tinggi dibandingkan dengan prajurit yang memiliki usia lebih tua (senior). Persiapan yang dilakukan untuk melaksanakan suatu kegiatan pun dilihat lebih cepat dalam proses penyelesaiannya yang dilakukan oleh prajurit Perwira Pertama berusia muda (junior) dibandingkan dengan prajurit berusia lebih tua (senior).

Berdasarkan survei awal yang dilakukan kepada 5 orang prajurit Perwira Pertama Satuan “X” di Cimahi, kelimanya (100%) mengaku bahwa banyaknya tugas dan tanggung jawab mereka tidak sebanding dengan alokasi waktu serta sarana dan prasarana yang ada untuk menunjang seluruh kegiatan satuan. Ketika prajurit Perwira Pertama sedang dalam pelaksanaan kegiatan latihan terprogram, tidak jarang mereka juga mendapat kegiatan non program yang bersifat insidentil yang harus dikerjakan pada waktu yang bersamaan. Menurut mereka, tekanan akan muncul ketika adanya hambatan dari sarana dan prasarana untuk melaksanakan beberapa kegiatan tersebut dalam waktu yang bersamaan. Misalnya, kegiatan insidentil tersebut adalah pengamanan VVIP dimana dibutuhkan sejumlah personil di dalamnya, sedangkan di dalam satuan sendiri membutuhkan sejumlah personil untuk melaksanakan kegiatan terprogram sehingga dalam menjalankan beberapa kegiatan tersebut dirasa kurang optimal.

Hal ini akan berdampak kepada tidak optimalnya kegiatan analisis dan evaluasi dari kegiatan yang telah dilakukan. Ketika Komandan Satuan (Dansat) melihat adanya kesalahan dari kegiatan yang telah dilaksanakan, maka Dansat akan

mempertanyakan dan meminta pertanggungjawaban prajurit Perwira Pertama akan hal tersebut. Tentunya dengan beberapa konsekuensi yang dapat mereka terima, yaitu mulai dari sebuah teguran sampai tindakan disiplin atau penilaian kinerja yang tidak optimal dimana hal itu dapat menghambat karir mereka. Hal tersebut menjadi beban mental bagi mereka.

Dalam kegiatan latihan terprogram, mereka berhadapan dengan senjata berat khas Korps Armed, yaitu meriam dimana dalam penggunaannya adalah sangat dibutuhkan keterampilan dan sikap yang cepat, tepat, teliti, dan tangkas. Mereka dituntut untuk terampil serta dapat melakukan perhitungan secara tepat dan cepat untuk melakukan penembakkan amunisi meriam ke sasaran. Jika terdapat sedikit kesalahan perhitungan pada koordinat sasaran, tentu saja hal ini dapat berakibat fatal bahkan membahayakan nyawa masyarakat sipil, yaitu amunisi jatuh pada area pemukiman masyarakat. Konsekuensinya pun akan disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan, mulai dari tindakan disiplin sampai hukuman tindakan pelanggaran (seperti proses tahanan militer).

Untuk mencapai pemahaman dan keterampilan dalam menggunakan materil pada kegiatan latihan Satuan “X”, seorang prajurit Perwira Pertama harus mengikuti sekolah atau kursus sesuai dengan kecabangannya agar menambah pengetahuan dan meningkatkan keterampilannya demi menunjang tugas dan tanggung jawabnya di dalam satuan. Hal ini juga menjadi pra syarat bagi seorang prajurit Perwira Pertama untuk kenaikan pangkat dalam karirnya di masa yang akan datang. Namun, pada kenyataannya alokasi prajurit Perwira Pertama yang dapat mengikuti sekolah atau

kursus tersebut memiliki batasan untuk seluruh prajurit Perwira Pertama Korps Armed di Indonesia. Maka, terdapat beberapa penyeleksian di dalamnya. Situasi seperti ini dihayati oleh prajurit Perwira Pertama sebagai situasi yang sangat kompetitif dalam golongan mereka (Perwira).

Jika prajurit Perwira Pertama berhasil lulus dari seleksi, ia akan dapat mengikuti sekolah atau kursus tersebut berkumpul di satuan Pusdik (Pusat Pendidikan) yang menyelenggarakan sekolah atau kursus itu. Secara otomatis, mereka pun harus meninggalkan Satuan “X”. Tetapi, tidak sampai di situ saja. Mereka tidak dapat melepaskan tanggung jawab mereka pada jabatan mereka di Satuan “X”. Jadi, kondisi yang biasa mereka temukan adalah dimana mereka punya tanggung jawab sebagai siswa dalam sekolah atau kursus tersebut (seperti, mengerjakan tugas, melaksanakan ujian (pengetesan), dan pembinaan fisik yang menjadi kegiatan rutin mereka), mereka juga mengemban tanggung jawab jabatan mereka di Satuan “X”. Jika di Satuan “X” terdapat kendala atau masalah dimana wewenang keputusan terletak di tangan mereka, mau tidak mau mereka melakukan koordinasi kepada personil Satuan “X” yang sedang berada di satuan tersebut. Hal ini merupakan suatu kondisi yang dirasa cukup menyulitkan mereka.

Mereka juga merasakan waktu kerja hampir 24 jam dimana mereka dituntut untuk dalam keadaan siap siaga di situasi apa pun dan dimana pun mereka berada, ditambah lagi dengan banyaknya tugas dan tanggung jawab mereka lainnya yang cukup menguras tenaga dan waktu pribadi mereka, seperti rekreasi. Oleh karena itu, mereka mengaku bahwa cukup mengalami kesulitan untuk membagi waktu dalam

menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dimana mereka juga mempunyai permasalahan pribadi. Hal ini menuntut seorang prajurit Perwira Pertama dalam segi fisik, mental, serta moril dalam bekerja.

Selain penghayatan prajurit Perwira Pertama mengenai tuntutan pekerjaan yang cukup berat dan tidak dapat diprediksi (sering berubah-ubah) dalam bertugas, terdapat 3 dari 5 orang prajurit (60%) menunjukkan beberapa perilaku yang mencerminkan gejala stres. Misal, kurang dapat berkonsentrasi ketika mereka mendapat teguran negatif dari atasannya atau hambatan dalam pekerjaan, detak jantung berdegup lebih cepat ketika mereka mendapat panggilan dari atasannya, sulit tidur nyenyak pada malam hari ketika terdapat tugas yang belum dapat mereka selesaikan, cenderung sering lupa ketika banyaknya tugas dan tanggung jawab mereka yang harus dipegang. Cara prajurit Perwira Pertama dalam mengatasi situasi kerja tersebut cukup bervariasi mulai dari berolahraga, mendengarkan musik, beribadah, melakukan suatu kegiatan yang sesuai dengan hobi mereka atau beristirahat.

Secara tertulis, terdapat beberapa resiko kerja yang dapat dialami oleh prajurit Perwira Pertama, yaitu meninggal dunia, *stres*, sakit, dan kelelahan. Gambaran dari resiko kerja yang ada di Satuan "X" ini akan menjadikan sesuatu yang dapat mengancam kesehatan fisik dan psikologis prajurit yang disebut dengan stres (Maddi dan Khoshaba, 2005). Prajurit Perwira Pertama dituntut untuk menampilkan performa kerja yang maksimal mengingat guna tercapainya visi dan misi dari TNI AD. Prajurit Perwira Pertama di Satuan "X" diharapkan memiliki kapasitas untuk

bertahan dan berkembang meskipun dalam keadaan stres yang disebut dengan *resilience at work* (Maddi &Khoshaba, 2005:27). Menurut Maddi & Khoshaba (2005), *resilience at work* terjadi karena adanya *hardiness* yang ada pada diri seseorang. *Hardiness* itu sendiri mengandung *attitudes* dan *skills* yang diperlukan untuk menjadi *resilience*. *Attitudes* yang dimaksud, yaitu *commitment, control,* dan *challenge*, sedangkan *skills* yang dapat membantu seseorang untuk menjadi *resilience*, yaitu *transformational coping* dan *sosial support*.

Hasil survei awal yang peneliti lakukan kepada 5 orang prajurit Perwira Pertama di Satuan "X", terdapat 4 orang (80 %) mengatakan bahwa mereka akan tetap berusaha menjalankan tugas dari atasan sesuai dengan perintah atau prosedur yang ada sebaik mungkin, meminimalkan kesalahan dalam bekerja dengan tujuan agar mengurangi koreksi yang dapat menghambat penyelesaian tugas mereka. Sedangkan, 1 orang (20 %) mengaku bahwa ketika ia menemukan hambatan dalam menyelesaikan tugas, misal revisi terbaru materi pembelajaran yang akan diajarkannya kepada anggota tidak terdapat di satuan, maka ia akan memakai bahan materi pembelajaran yang ada (tanpa revisi terbaru) untuk mengajar anggotanya (tidak berusaha untuk mencari revisi terbaru karena prosedur yang ada harus menggunakan revisi terbaru dalam memberikan materi pelajaran). Perilaku tersebut mencerminkan aspek *commitment*, yaitu perilaku prajurit Perwira Pertama terlibat penuh dalam tugas pekerjaannya di satuan.

Sebanyak 3 orang (60 %) mengatakan bahwa mereka berupaya mencari medan lain yang tepat untuk dilaksanakan kegiatan latihan terprogram ketika medan

yang telah diajukan sebelumnya belum mendapat konfirmasi, mereka berupaya untuk tetap dapat menyosialisasikan hukum ranah militer kapan pun dan dimana pun kepada anggota walau sarana dan prasarana untuk menunjang kegiatan tersebut masih dalam keterbatasan, khususnya ketersediaan referensi KUHPM. Sedangkan, terdapat 2 orang (40 %) mengaku bahwa ketika mereka mendapat kendala akan segala keterbatasan demi menunjang suatu kegiatan yang akan dilakukan, misal terbatasnya ruang kelas dan alokasi waktu untuk memberikan materi kepada anggota, mereka tidak menggantikan kelas tersebut di lain waktu serta tidak mempersiapkan peralatan yang lengkap dalam kegiatan pengamanan untuk mengantisipasi adanya gerakan demonstrasi. Perilaku tersebut mencerminkan aspek *control*, yaitu perilaku prajurit yang tetap berupaya memberikan pengaruh positif pada hasil dari perubahan situasi kerja yang terjadi di sekitarnya.

Sebanyak 4 orang (80 %) mengatakan bahwa mereka menganggap bahwa pekerjaan yang mereka jalani ini merupakan sebuah tantangan dan sudah menjadi bagian dari hidup mereka. Bahkan salah satu dari mereka berpikiran bahwa semakin banyak ia diberi pekerjaan, semakin banyak pula ia dapat belajar mengenai proses penyelesaian tugas yang tepat dan terbiasa dengan situasi kerja yang dirasanya sangat dinamis. Misal, mereka dapat lebih mengatur waktu untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan baik. Ini sangat berguna untuk karirnya ke depan. Di samping itu, di dalam diri mereka tertanam keyakinan bahwa jika mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik, hal ini sangat berguna bagi karir mereka di masa yang akan datang. Sedangkan 1 orang (20 %) mengaku bahwa ia menganggap

kegiatan protokoler atau insidentil telah mengambil hak-hak di dalam diri mereka. Misal, adanya kegiatan pengamanan *supporter* sepak bola di hari libur. Mereka menganggap kegiatan tersebut telah menyita waktu istirahat mereka, dan dapat menghambat ibadah mereka. Perilaku mencerminkan aspek *challenge*, yaitu sikap prajurit melihat perubahan sebagai alat dalam menemukan sesuatu yang baru, berani menghadapi situasi yang menekan sebagai sebuah tantangan, bukan menghindarinya.

Sebanyak 5 orang (100 %) mengatakan bahwa mereka memiliki cara masing-masing menghadapi kendala dalam tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Kebanyakan diantara mereka akan bercanda gurau dengan sesama rekan kerja di dalam situasi tersebut, berolahraga, bermain *game*, tidur, mendengarkan musik sehingga mereka dapat mengerjakan pekerjaannya kembali dengan optimal. Mereka berpendapat bahwa apa yang mereka hadapi dalam lingkup pekerjaan saat ini merupakan bagian dari pekerjaan yang telah mereka pilih. Setelah mereka dapat menenangkan pikiran mereka sejenak dimana dengan begitu mereka dapat menganalisis situasi pekerjaan yang kurang kondusif, maka mereka akan berusaha untuk mencari jalan keluar yang dianggap paling tepat untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi tersebut serta melakukannya dengan segera. Hal ini mencerminkan aspek *transformational coping*, yaitu kemampuan prajurit untuk mengubah situasi yang menekan menjadi situasi yang bermanfaat bagi dirinya dengan melakukan *coping*, membuka pikirannya untuk menemukan solusi agar dapat bertindak secara efektif.

Terdapat 5 orang (100 %) mengaku bahwa ketika rekan kerja mereka mendapat suatu permasalahan baik dalam lingkup kerja, mereka akan memberikan waktu dimana rekan kerjanya membutuhkan teman untuk berbicara. Tidak jarang mereka akan memberikan saran dan pendapat kepada rekan kerja mereka tersebut. Bahkan prajurit akan membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka sementara. Seperti membantu menyelesaikan tugas pembuatan Renlat, Renlap,dan RGB serta kepentingan rekan kerja lainnya. Begitu juga sebaliknya, prajurit juga mendapat perlakuan yang sama dari rekan kerja mereka. Ketika mereka mendapat suatu permasalahan dalam lingkup kerja, mereka juga akan berbagi cerita kepada reka kerjanya tersebut. Tidak jarang pula mereka sering dibantu oleh rekan kerja mereka dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka untuk sementara waktu, sama seperti apa yang telah mereka lakukan kepada rekan kerja yang bersangkutan.

Berdasarkan data di atas, dengan tuntutan tugas dan konsekuensi yang menyertainya, dapat dilihat bahwa prajurit Perwira Pertama TNI AD Satuan "X" memiliki *resilience at work* yang bervariasi. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Studi Deskriptif mengenai *Resilience at Work* pada Prajurit Perwira Pertama TNI AD Satuan "X" di Cimahi".

1.2. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini ingin mengetahui bagaimana gambaran *resilience at work* pada prajurit Perwira Pertama TNI AD Satuan "X" di Cimahi.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Memperoleh gambaran secara rinci dan mendalam mengenai *resilence at work* pada prajurit Perwira Pertama TNI AD Satuan "X" di Cimahi.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Memberikan paparan yang lebih rinci mengenai derajat *resilience at work* pada prajurit Perwira Pertama TNI AD Satuan "X" di Cimahi yang ditinjau dari kedua aspek, yaitu *attitudes* (*commitment*, *control*, dan *challenge*) dan *skills* (*transformational coping* dan *social support*) serta keterkaitannya dengan faktor-faktor yang memengaruhinya (*feedback* : *personal reflection, other people*, dan *results*).

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan bagi ilmu Psikologi Industri dan Organisasi secara khususnya mengenai *resilience at work* pada prajurit Perwira Pertama TNI AD.
b. Memberikan informasi bagi peneliti lain yang ingin meneliti mengenai *resilience at work* pada prajurit Perwira Pertama TNI AD.

1.4.2. Kegunaan Praktis

a. Memberikan informasi kepada pejabat Satuan “X” (Komandan dan Wakil Komandan) mengenai *resilience at work* yang ditampilkan oleh prajurit Perwira Pertama di satuan tersebut sebagai bahan pertimbangan dalam hal membuat kebijakan di dalam satuan terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhinya guna terwujudnya visi dan misi sebagai seorang prajurit TNI yang dapat menunjang tugas pokok satuan.
b. Memberikan informasi kepada prajurit Perwira Pertama TNI AD Satuan “X” di Cimahi mengenai gambaran *resilience at work* mereka sendiri. Dengan begitu, dapat diharapkan agar mereka dapat mempertahankan atau meningkatkan derajat *resilience at work.*

1.5. Kerangka Pikir

Armed merupakan salah satu korps TNI AD yang mempunyai tugas utama untuk memberikan bantuan tembakan secara cepat, tepat, dan terus menerus secara kontinu kepada satuan manuver guna menetralisir dan menghancurkan musuh yang menghambat gerak maju satuan maneuver. Satuan “X dibawahi oleh Kodam III / Siliwangi dalam naungan Mabesad (Markas Besar TNI AD) (http://pussenarmed.kodiklattniad.mil.id).

Prajurit Perwira Pertama Satuan “X” di Cimahi hanya berjumlah 24 orang dimana jumlah ini tidak sesuai dengan ideal personil Satbanpur (Satuan Bantuan Tempur) dan juga sangat tidak seimbang dengan tugas dan tanggung jawab sebagai

seorang prajurit Perwira Pertama serta keterbatasan baik dari sarana maupun pra sarana guna terwujudnya visi dan misi TNI. Hal ini menjadi salah satu kendala guna menunjang tercapainya keberhasilan tugas pokok satuan, sehingga personil Satuan "X" khususnya Perwira Pertama dituntut bekerja seoptimal mungkin untuk dapat menganalisis situasi yang ada dan terus berinovasi demi kemajuan dan keberhasilan satuan. Prajurit Perwira Pertama menghayati banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diterima tidak sebanding dengan alokasi waktu yang diberikan pula.

Adanya garis Komando dan sistem birokrasi yang ketat sesuai dengan aturan yang berlaku dapat memengaruhi proses persiapan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan, seperti kegiatan program dan non program satuan. Semua progres yang didapat dari bawahan ke atasan atau sebaliknya harus melalui jalur yang telah ada pada struktur organisasi satuan. Hambatan yang ada dapat memengaruhi kinerja prajurit. Salah satu faktor pendukung terhadap kenaikan pangkat atau promosi jabatan seorang prajurit Perwira Pertama sangat dipengaruhi oleh penilaian atasan prajurit tersebut, khususnya Komandan Satuan (Dansat). Semua aspek yang menjadi kriteria kelayakan seorang prajurit untuk mendapat kenaikan pangkat atau promosi jabatan mendapat perhatian khusus oleh atasannya pada setiap tindakan prajurit yang bersangkutan dalam kesehariannya. Maka, seorang prajurit Perwira mempunyai Kode Etik Perwira dimana hal ini menjadi batasan seorang prajurit Perwira dalam bertindak dan menjadi panutan bagi anggotanya (berdasarkan wawancara dengan Kepala Staff Personalia Satuan "X").

Selain penghayatan mengenai tuntutan pekerjaan dirasa berat, beberapa prajurit Perwira Pertama juga menunjukkan beberapa perilaku yang mencerminkan gejala stres. Misalnya, kurang dapat berkonsentrasi ketika mereka mendapat teguran negatif dari atasannya atau hambatan dalam pekerjaan, detak jantung berdegup lebih cepat ketika mereka mendapat panggilan dari atasannya, sulit tidur nyenyak pada malam hari ketika terdapat tugas yang belum mereka selesaikan atau memiliki banyak tugas yang belum sempat mereka kerjakan, cenderung sering lupa ketika banyaknya tugas dan tanggung jawab mereka yang harus dipegang.

Tuntutan dan resiko kerja yang tinggi, serta adanya beberapa perilaku yang mencerminkan gejala stres (penghayatan *stresful*) menunjukkan bahwa diperlukannya *resilience at work* pada pekerjaan ini. *Resilience at work* adalah kemampuan seseorang untuk berada dalam keadaan *stresful*, namun mereka dapat tetap berusaha memecahkan masalahnya dan merubah keadaan yang baru menjadi lebih baik dari sebelumnya serta memuaskan dalam prosesnya (Salvatore R. Maddi & Deborah M. Khoshaba, 2005). *Resilience at work* bukan hanya kemampuan yang secara langsung muncul sejak seseorang dilahirkan, tetapi sesuatu yang dapat dipelajari dan diperbaiki. Untuk menjadi *resilience*, individu perlu mengolah *attitudes* dan *skills* yang dimilikinya. Pola *attitudes* dan *skills* tersebut disebut dengan *hardiness*. *Attitudes* yang diperlukan untuk menjadi *resilience* dikenal dengan 3Cs, yaitu : *commitment*, *control*, dan *challenge*. Juga *skills* yang diperlukan seseorang untuk menjadi *resilience* adalah *transformational coping* dan *social support* (Salvatore R. Maddi & Deborah M. Khoshaba, 2005).

Dalam teori *resilience at work*, adanya *resilience at work* dapat memberikan kontribusi positif pada suatu organisasi. Prajurit Perwira Pertama akan tetap terlibat dengan peristiwa dan rekan kerjanya (baik atasan, sesama angkatan, maupun bawahan) walau dalam situasi yang sulit dan menghindari perilaku sosial yang tidak produktif atau mengasingkan diri dari lingkungan kerja, melainkan dapat memberikan produk kerja yang optimal dalam kegiatan program dan non program satuan. Prajurit yang mampu memberikan pengaruh positif kepada rekan kerjanya dapat memengaruhi kondisi di sekitarnya ke arah yang menguntungkan, seperti memperlancar dan mempercepat proses birokrasi produk kerja dengan menyelesaikan produk kerja yang menjadi tugasnya tepat waktu. Prajurit yang mampu melihat suatu kesempatan yang berharga di dalam situasi yang sering berubah cepat dan menekan akan menunjukkan sikap optimis untuk pencapaian target kerja yang lebih baik dan optimal daripada menghindarinya.

Prajurit yang mampu menggunakan proses mental untuk mengubah situasi *stressful* menjadi situasi yang bermanfaat bagi dirinya akan mendapatkan umpan balik dengan mengevaluasi pemecahan masalah yang dilakukan oleh dirinya sendiri. Dengan begitu, prajurit akan merasa nyaman untuk tetap terlibat dengan situasi apa pun yang terjadi di sekitarnya, berusaha untuk memiliki pengaruh positif atas segala sesuatu yang ada, dan secara terus menerus mau belajar dari pengalamannya agar menjadi prajurit yang lebih baik lagi dari sebelumnya. Prajurit yang mampu berinteraksi secara konstruktif sesama rekan kerja akan dapat membantu dan mendukung prajurit lain untuk mencapai *win-win solutions* bagi semua pihak.

Resilience at work dapat mengembangkan visi satuan dan membuat situasi kerja yang terus berubah-ubah (*unpredictable*) menjadi sesuatu yang mempunyai manfaat dimana ia dapat mengembangkan kesempatan yang ada, menciptakan koordinasi yang efektif dan tepat antar elemen-elemen yang ada di satuan untuk mencapai tujuan-tujuan yang lebih produktif.

Resilience at work pada prajurit Perwira Pertama Satuan "X" sangat dibutuhkan mengingat hal itu dapat menunjang performa kerja prajurit guna memperlancar proses birokrasi demi tercapainya target-target kerja yang telah ditentukan. Adapun *attitudes* yang dikenal dalam *resilience* yaitu *commitment*, *control*, dan *challenge* serta *vital skills*, yaitu *transformational coping* dan *social support* (Salvatore R. Maddi and Deborah M. Khoshaba, 2005). *Commitment* adalah perilaku prajurit Perwira Pertama untuk tetap terlibat dengan kejadian dan orang-orang di sekitar pekerjaannya walaupun pada situasi yang menekan, memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang penting dan cukup berarti untuk menaruh perhatian penuh, imajinasi, dan usahanya pada pekerjaan. Misal, prajurit akan tetap memberikan materi pelajaran kepada anggota mengenai pelaksanaan kegiatan latihan satuan secara teori maupun praktik sesuai dengan syarat materi yang harus terpenuhi di setiap kurikulumnya walau ia sendiri mempunyai tugas insidentil lain yang harus dikerjakan dalam waktu yang bersamaan. Hal ini dilakukan prajurit Perwira Pertama guna menciptakan anggota yang siap pakai dalam kegiatan latihan operasional (tempur). Prajurit akan tetap mengerjakan laporan unit kegiatan satuan dengan optimal dan mengumpulkannya tepat waktu meskipun ia juga mendapat perintah

protokoler pengamanan objek vital dimana kegiatan tersebut membutuhkan waktu yang cukup lama dan menguras tenaga dalam prosesnya. Prajurit yang memiliki *resilience at work* rendah cenderung kurang memiliki usaha untuk dapat mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya secara optimal ketika ia juga dihadapkan dengan kegiatan lain yang sifatnya mendadak dan penting.

Control adalah perilaku prajurit Perwira Pertama untuk berusaha mengarahkan tindakannya dalam mencari solusi positif terhadap pekerjaannya guna meningkatkan hasil kerjanya ketika menghadapi situasi yang *stressful* dan berusaha mencari solusi yang terbaik ketika menghadapi masalah atau kesulitan di pekerjaannya. Prajurit tetap bersemangat untuk dapat menyosialisasikan hukum militer kepada anggota untuk meningkatkan kedisiplinan anggota walau referensi dari KUHPM sangat terbatas. Prajurit juga akan selalu berusaha untuk dapat mengerahkan tenaganya berdasarkan tingkat kesulitan di lapangan ketika ia dihadapkan dengan beberapa tugas dan tanggung jawab dalam waktu yang bersamaan. Prajurit yang memiliki *control* rendah cenderung kurang memberikan pengaruh positif pada hasil dari perubahan situasi kerja dan kurang berusaha untuk terus mencari solusi atau jalan keluar dari situasi kerja yang terus menekan dirinya untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan sehingga dapat mengganggu mengganggu kelancaran proses birokrasi yang ada di dalam satuan.

Challenge adalah perilaku prajurit Perwira Pertama yang memandang optimis akan perubahan situasi atau situasi yang *stressful* sebagai sarana untuk mengembangkan dirinya dengan terus berusaha mengerti, belajar, dan mengatasi

masalah dari situasi tersebut. Prajurit merasa tertantang untuk bisa menjalankan semua kegiatan yang dilaksanakan di satuan walau dalam waktu yang bersamaan serta adanya hambatan akan keterbatasan sarana dan prasarana penunjangnya. Prajurit juga akan termotivasi untuk meminimalisir kesalahan dari pelaksanaan kegiatan latihan dengan belajar dari pengalaman kegiatan sebelumnya. Prajurit yang memiliki *challenge* rendah cenderung merasa dengan banyaknya tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang prajurit Perwira Pertama telah mengambil waktu pribadinya sendiri, seperti rekreasi, menganggap kegiatan yang bersifat insidentil, khususnya pengamanan adalah kegiatan yang membuang waktu untuk menyelesaikan tugas terprogramnya dan waktu pribadinya. Prajurit yang memiliki *challenge* rendah cenderung kurang mempunyai kesediaan untuk melaksanakan kegiatan terprogram dan non program dalam waktu yang bersamaan secara optimal dan tidak menemukan manfaat atau kesempatan yang baik di dalamnya.

Aspek kedua adalah *skills,* yaitu *transformational coping* dan *social support*. *Transformational coping* adalah kemampuan prajurit Perwira Pertama untuk dapat mengurangi situasi *stressful* dan menerima umpan balik dengan mengevaluasi setiap pemecahan masalah yang telah dilakukannya dengan cara membuka pikirannya untuk menemukan solusi yang tepat agar dapat bertindak secara efektif. Prajurit akan memiliki toleransi terhadap perubahan situasi kerja yang cepat dan sering (*stressful*) dalam satuan dengan pertimbangan tertentu. Prajurit mampu memberikan gagasan perencanaan yang inovatif (mengambil sebuah tindakan untuk memecahkan suatu masalah) ketika rapat perwira berlangsung ketika satuan dalam kondisi yang kurang

kondusif disertai dengan tindakannya yang benar-benar mendukung untuk tercapainya situasi kerja yang efektif di dalam satuan. Sebelum prajurit memberikan gagasan tersebut, prajurit diharapkan telah memahami permasalahan yang tengah dihadapi dalam lingkup pekerjaannya dan etika dalam menyampaikan idea tau gagasan tersebut kepada rekan kerja, khususnya atasan (memahami permasalahan). Hal ini berkaitan dengan perspektif prajurit yang menganggap bahwa dunia kemiliteran telah menjadi bagian dari kehidupannya dimana itu telah menjadi bagian dari tanggung jawabnya yang harus dilaksanakan (memperluas perspektif). Prajurit yang memiliki *transformational coping* yang rendah cenderung menganggap perubahan situasi atau *stressful* kerja sebagai penghambat dalam karir dan kehidupannya. Ia kurang berupaya untuk memberikan performa kerja yang optimal (cenderung tidak melakukan tindakan yang produktif) dalam situasi kerja yang menekan, tidak memberikan gagasan cemerlang pada saat rapat perwira ketika kondisi kerja satuan kurang kondusif.

Social support adalah kemampuan prajurit Perwira Pertama untuk berinteraksi konstruktif kepada sesama rekan kerja agar mendapat dukungan sosial di sekitarnya. Terdapat dua langkah dalam *social support*. Langkah pertama, yaitu *encouragement* (memberikan dukungan) yang terdiri dari tiga tahap, yaitu empati, simpati dan apresiasi. Prajurit akan bersedia memberikan waktu luangnya kepada rekan kerjanya untuk mendengarkan segala kesulitan dan keluhan yang dialami oleh mereka, memahami dan mengerti atas kesulitan atau keluhan rekan kerjanya. Prajurit bersedia untuk menyediakan waktu luang dengan rekan kerjanya (baik atasan –

sesama angkatan – maupun bawahannya) dengan melakukan kegiatan bersama, seperti arisan dan olahraga bersama.

Langkah kedua adalah *assistance* (memberi bantuan) yang terbagi menjadi tiga tahap, yaitu membantu orang lain bangkit dari keterpurukannya, memberikan orang lain waktu untuk menenangkan dirinya dalam menghadapi masalah, dan memberikan pendapat atau saran. Prajurit tidak menambah beban pikiran rekan kerjanya ketika permasalahan yang dihadapi oleh rekan kerjanya belum dapat diselesaikan. Prajurit mampu memberikan saran dan dukungan kepada rekan kerja, membantu mereka dalam menyelesaikan tugasnya sementara ketika mereka berhalangan atau tidak mampu menyelesaikan tugas tersebut. Misalnya, ketika rekan kerjanya sakit atau memiliki tugas lain yang sifatnya insidentil dan mendadak. Begitu juga sebaliknya, prajurit merasakan dengan keberadaan rekan kerja mereka sangat membantu prajurit dalam kehidupan pekerjaannya saat ini. Prajurit yang mempunyai *social support* yang rendah cenderung akan menutup diri dengan rekan kerjanya, seperti enggan berbagi informasi atau pengetahuan yang dimilikinya kepada rekan kerjanya, enggan menyediakan waktu kepada rekan kerjanya, enggan membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya sementara ketika rekan kerja mengalami kesulitan, lebih mementingkan diri sendiri tanpa memikirkan kepentingan rekan kerjanya.

Prajurit Perwira Pertama yang memiliki derajat *resilience at work* yang tinggi akan tercermin dari *hardiness*-nya, yaitu menikmati pekerjaannya, menganggap bahwa pekerjaannya sebagai hal yang sangat penting, memberi

pengaruh untuk mendatangkan hasil yang positif, mengubah kesulitan menjadi kesempatan mereka untuk mengembangkan dirinya dan membuat dirinya merasa antusias dan mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Mereka akan lebih mampu untuk menanggulangi kesulitan dengan mencari pemecahan masalah dan saling memberikan dukungan dan bantuan dengan orang-orang yang ada disekitarnya, juga menikmati perubahan dan masalah yang terjadi. Prajurit Perwira Pertama akan merasa dirinya lebih terlibat dalam pekerjaannya meskipun pekerjaan tersebut semakin sulit, dan cenderung untuk memandang stres menjadi bagian dari kehidupan normal mereka, dibandingkan sebagai sesuatu yang tidak adil.

Kemudian, prajurit Perwira Pertama yang memiliki derajat *resilience at work* yang rendah akan tercermin dari *hardiness*-nya juga, yaitu menganggap sebuah kesulitan menjadi sesuatu yang membebani dirinya dalam melakukan pekerjaannya dan membuat dirinya merasa pesimis, mudah menyerah (putus asa) dalam menghadapi situasi yang sulit dan menarik dirinya dari orang-orang yang ada disekitarnya karena ia merasa kurang percaya diri, sehingga akan menghambat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Terdapat 3 sumber *feedback* yang dapat memengaruhi *resilience at work* pada prajurit Perwira Pertama Satuan "X", yaitu *personal reflection*, *other people*, *results* (Salvatore R. Maddi & Deborah M. Khoshaba, 2005). *Personal reflection* merupakan pengamatan yang dilakukan oleh prajurit atas tindakan dirinya sendiri. Prajurit akan melihat dirinya untuk melakukan apa yang dibutuhkannya dengan baik.

Dengan melihat diri sendiri untuk bertahan dan berinteraksi secara konstruktif, maka individu memperkuat sikap *commitment*, *control*, dan *challenge*.

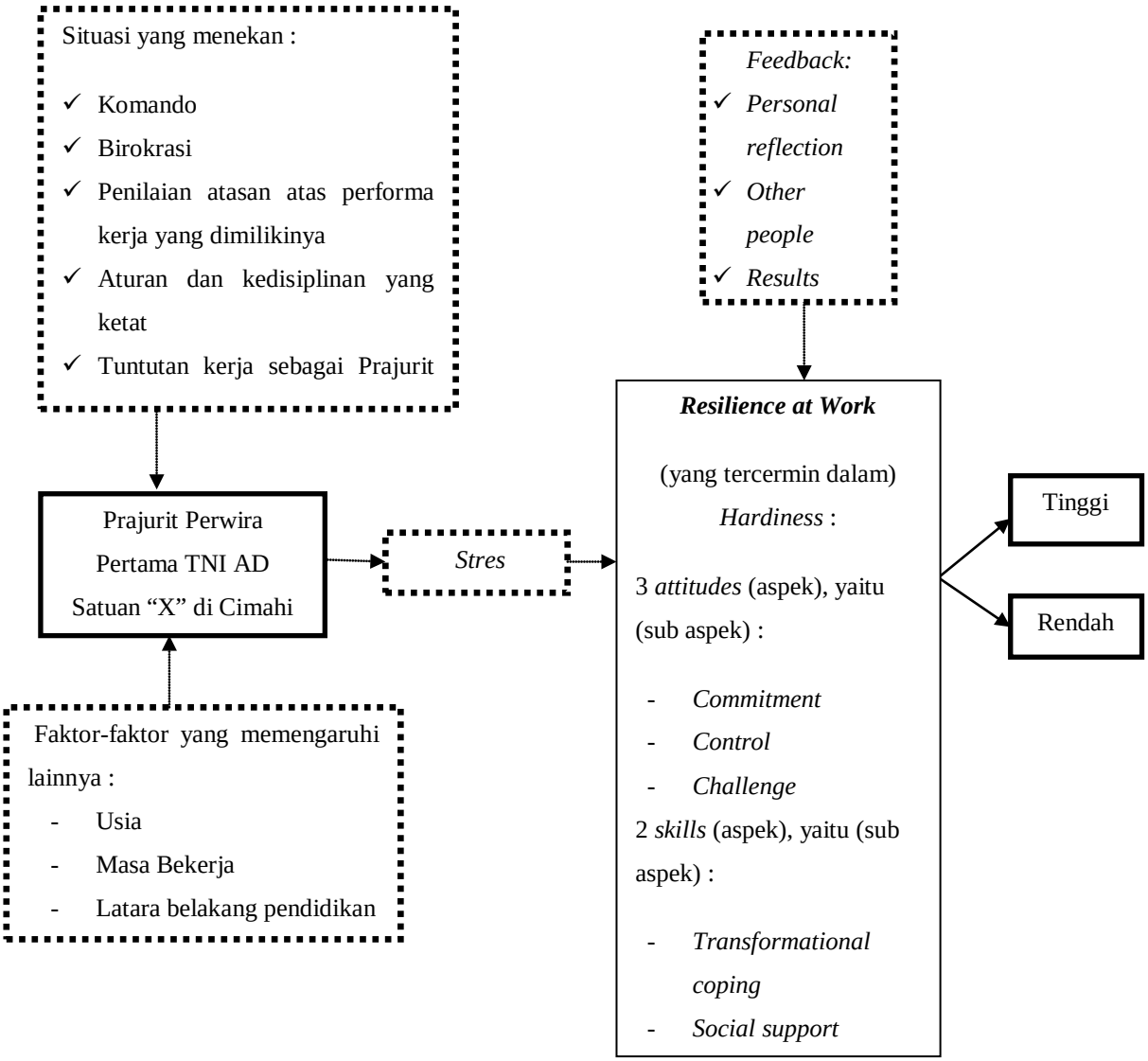
Other people merupakan pengamatan atas tindakan prajurit yang diperbuat oleh orang lain atau rekan kerja. Terkadang, orang di sekitar atau rekan kerja prajurit akan menunjukkan rasa tidak senang atas tindakan prajurit yang dinilai baik oleh atasan. Namun, jika prajurit berhenti memikirkan hal tersebut yang dapat mengganggu kinerjanya, prajurit akan menyadari bahwa rekan kerja tersebut mungkin menunjukan iri hati kepadanya. Ketika individu menggunakan *skills* yang benar untuk mengatasi persoalan seperti itu dan dapat berinteraksi dengan baik kepada sesama rekan kerjanya, orang akan mengamati perubahan dalam dirinya dan mengkomunikasikan apa yang mereka lihat atau prajurit akan bertanya mengenai pengamatan mereka. Komentar mereka akan memotivasi prajurit untuk mengatasi masalah secara konstruktif, memperkuat pembelajaran, memperdalam koneksi antara mereka. Tipe dari *feedback* ini dapat memperdalam sikap dari *commitment*, *control*, dan *challenge* individu.

Results merupakan dampak aktual dari tindakan prajurit pada target kejadian dan / atau orang. Prajurit akan menghilangkan ketidakpahaman dengan saling menjelajahi sudut pandang satu sama lain. Jika ini bekerja dengan baik, prajurit akan mendapatkan keuntungan yang baik dari tindakannya. Tindakan prajurit bertujuan untuk mengubah potensi bencana menjadi keuntungan dan memperdalam keintiman hubungan dengan orang-orang di sekitarnya. Ketika prajurit memulai meraih tujuan yang telah ditentukannya, maka prajurit mendapatkan tanda yang konkrit dari

bagaimana meningkatkan hidup, baik di dalam ataupun di luar tempat kerja. Jika *feedback* yang didapat oleh prajurit adalah *feedback* positif, prajurit merasa lebih terlibat dan kurang merasa terasing dalam keadaan *stressful*, merasa lebih terkendali dan belajar dari tantangan, daripada merasa terancam. Prajurit tidak hanya merasa keluar dari situasi *stressful* tersebut, melainkan juga merasa lebih *commitment, control,* dan *challenge* di dalam pekerjaannya.

Dalam proses pelaksanaan kegiatan satuan baik program maupun non program terlihat perbedaan baik secara kecepatan dan kualitas hasil kerja (produk) yang dikerjakan antara prajurit yang berusia lebih muda (junior) dibandingkan dengan prajurit yang berusia lebih tua (senior) dimana hal ini dapat terkait dengan masa bekerja. Misal, dalam penyerahan produk laporan setipa unit kegiatan, prajurit Perwira Pertama yang berusia lebih muda (junior) memiliki revisi yang lebih sedikit dibandingkan dengan prajurit yang berusia lebih tua (senior), dalam kecepatan bekerja (memberikan produk) prajurit yang berusia lebih muda (junior) dapat unggul dibandingkan prajurit yang berusia lebih tua (senior). Diperkirakan perbandingan tersebut juga dapat dikarenakan masa bekerja dari kedua kategori prajurit tersebut, begitu juga dengan latar belakang pendidikannya. Terdapat prajurit Perwira Pertama yang memiliki latar belakang pendidikan SMA dan S1. Perbedaan yang dapat terlihat dari prajurit yang memiliki latar belakang pendidikan S1 biasanya dapat memberikan saran atau solusi yang baik dalam proses pelaksanaan kegiatan satuan (pola pikir) dibandingkan dengan prajurit yang memiliki latar belakang pendidikan SMA (berdasarkan wawancara dengan Kepala Staff Operasional Satuan “X”).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat digambarkan ke dalam bagan kerangka pikir sebagai berikut :



1.1. Bagan Kerangka Pikir

1.6. Asumsi Penelitian

1. Prajurit Perwira Pertama TNI AD Satuan “X” di Cimahi menghayati tuntutan pekerjaan yang berat dengan resiko kerja yang tinggi, maka dibutuhkan *resilience at work* untuk dapat bertahan dan berkembang dalam situasi stres.
2. Prajurit Perwira Pertama TNI AD Satuan “X” di Cimahi mempunyai *resilience at work* dengan derajat yang berbeda-beda.
3. *Resilience at work* pada prajurit Perwira Pertama TNI AD Satuan “X” di Cimahi terdiri dari *attitudes*, yaitu *commitment*, *control*, *challenge*, serta *skills*, yaitu *transformational coping* dan *social support*.
4. Prajurit Perwira Pertama TNI AD Satuan “X” dengan derajat *attitudes* (*commitment*, *control*, *challenge*) dan *skills* (*transformational coping* dan *social support*) yang tinggi akan menghasilkan derajat *resilience at work* yang tinggi.
5. Faktor-faktor yang memengaruhi *resilience at work* pada prajurit Perwira Pertama TNI AD Satuan “X” di Cimahi adalah *feedback* dari *personal reflection*, *other people*, *results*.
6. Faktor-faktor yang memengaruhi resilience at work pada prajurit Perwira Pertama TNI AD Satuan “X” di Cimahi lainnya adalah usia, masa bekerja, dan latar belakang pendidikan.