AKADEMIK E-ISSN 2774-8863
Jurnal Mahasiswa Humanis
Vol. 6, No. 3, September 2026

Strategi Kesiapan Personel Detasemen Perbekalan Pangkalan Marinir Sorong dalam Mendukung Operasional Korps Marinir

Tunggal Putranto[1], Rudy Sumantri[2], Widarta Kusuma[3]
Sekolah Staf dan Komando TNI Angkatan Laut, Indonesia
Email Korespondensi : tunggalputranto66@gmail.com[1]

Submitted: 20th August 2026 | **Edited**: 27th September 2026 | **Issued**: 30th September 2026
Cited on: Putranto, T., Sumantri, R., & Kusuma, W. (2026). Strategi Kesiapan Personel Detasemen Perbekalan Pangkalan Marinir Sorong dalam Mendukung Operasional Korps Marinir. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis, 6*(3), 2400-2409.

ABSTRACT
This research examines the readiness of personnel assigned to the Supply Detachment of Sorong Marine Base in sustaining Marine unit operations in the Sorong area. It also explores factors that hinder readiness and develops practical directions for improvement. A qualitative case-study design was adopted, with evidence gathered through in-depth interviews, field observation, and document review. Informants were purposively selected from command and personnel-management elements with direct knowledge of human-resource development. The collected information was analyzed thematically with NVivo and subsequently complemented by SWOT and TOWS analysis. The study finds that personnel readiness can generally be characterized as adequate, although it has not reached an optimal level. The strongest internal assets are personnel health, physical fitness, routine physical conditioning, relatively stable morale, and discipline. The main deficiencies concern personnel strength, which is only around 30% of the ideal requirement in the Personnel Structure List, uneven technical capability, limited field experience, and the lack of a fully developed specialized training scheme. External limitations include inadequate transportation and storage facilities, the considerable logistics route between Java and Sorong, and psychological pressures associated with serving away from family. The SWOT assessment generated an IFAS score of 2.67 and an EFAS score of 2.82, placing the organization in Quadrant I and supporting a growth-oriented approach. Priority measures include progressively meeting personnel requirements, expanding professional education and technical training, strengthening succession and cadre development, conducting internal learning, benchmarking against more experienced logistics units, sustaining physical and mental development, and improving supporting facilities. These findings indicate that personnel readiness should be strengthened through an integrated system so that logistics support remains continuous and Marine operations in Sorong can be conducted effectively.
Keywords: Personnel Readiness, Military Logistics, Supply Detachment

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara kepulauan dengan posisi strategis di kawasan Indo-Pasifik yang memiliki implikasi penting terhadap penyelenggaraan pertahanan maritim. Dinamika geopolitik, persaingan kekuatan regional, serta kebutuhan menjaga keamanan jalur pelayaran menuntut kesiapan pertahanan yang tidak hanya ditopang oleh kemampuan tempur, tetapi juga oleh dukungan logistik yang andal dan berkelanjutan. Kementerian Pertahanan Republik Indonesia (2023) menegaskan pentingnya menjaga stabilitas dan keamanan Indo-Pasifik melalui kerja sama pertahanan serta penguatan peran Indonesia dalam kerangka ASEAN Outlook on the Indo-Pacific. Dalam konteks tersebut, logistik militer memiliki fungsi strategis untuk memastikan ketersediaan, penyimpanan, pemeliharaan, dan distribusi perbekalan bagi satuan operasional. Loska et al. (2025) menjelaskan bahwa logistik militer dan rantai pasok pertahanan

membutuhkan kemampuan untuk menyeimbangkan efisiensi, kecepatan respons, serta fleksibilitas dalam menghadapi perubahan kebutuhan operasi. Sejalan dengan itu, penelitian mengenai Integrated Logistics Support menunjukkan pentingnya keterpaduan unsur dukungan sepanjang siklus hidup sistem pertahanan untuk menjaga ketersediaan dan keberlanjutan operasional. Dengan demikian, kesiapan personel logistik perlu dipahami sebagai bagian integral dari kesiapan organisasi militer karena kualitas personel menentukan efektivitas pengelolaan perbekalan dan kesinambungan dukungan terhadap operasi.

Pada tingkat satuan, Detasemen Perbekalan Pangkalan Marinir Sorong memiliki peran penting dalam mendukung kegiatan operasional Korps Marinir, khususnya melalui penerimaan, pengendalian, penyimpanan, pengiriman, dan pengangkutan perbekalan. Posisi Sorong di kawasan Indonesia bagian timur menghadirkan tantangan geografis dan distribusi, terutama ketika dukungan logistik bergantung pada jalur pengiriman dari pusat distribusi yang jauh. Penelitian Mawanto (2020) mengenai dukungan logistik terpadu di wilayah Natuna menunjukkan adanya hubungan antara kemampuan fasilitas pangkalan dan dukungan perbekalan dengan kesiapan operasi. Masliy et al. (2021) juga menempatkan kompetensi profesional, kualitas personal, dan kemampuan melaksanakan tugas sebagai komponen penting kesiapan personel pada satuan pendukung logistik militer. Dalam konteks penelitian ini, data awal organisasi menunjukkan bahwa kekuatan personel Detasemen Perbekalan Pangkalan Marinir Sorong baru mencapai sekitar 30% dari kebutuhan ideal berdasarkan Daftar Susunan Personel (DSP). Kesenjangan tersebut berpotensi menimbulkan beban kerja yang tidak seimbang, rangkap fungsi, serta keterbatasan dalam pengembangan kompetensi. Selain itu, kemampuan teknis dan pengalaman lapangan belum merata, sementara program pendidikan dan pelatihan khusus perbekalan masih perlu diperkuat. Di sisi lain, kondisi kesehatan, kesamaptaan jasmani, moril, dan disiplin personel merupakan modal internal yang perlu dipertahankan. Oleh sebab itu, kesenjangan kesiapan tidak semata-mata berkaitan dengan jumlah anggota, tetapi juga mencakup kualitas kompetensi, pengalaman, pembinaan, serta kecukupan fasilitas pendukung. Angka dan kondisi tersebut perlu dikonfirmasi melalui dokumen DSP, laporan personel, catatan pendidikan dan latihan, serta dokumentasi pembinaan pada periode penelitian.

Permasalahan tersebut menunjukkan perlunya strategi pengembangan kesiapan personel yang didasarkan pada pemahaman menyeluruh terhadap kondisi internal dan lingkungan eksternal organisasi. Acero et al. (2020) menunjukkan bahwa analisis proses logistik dapat digunakan untuk mengidentifikasi hambatan dan merumuskan perbaikan dalam prosedur pemenuhan kebutuhan. Sementara itu, kajian mengenai Integrated Logistics Support menekankan perlunya pendekatan sistematis dalam mengidentifikasi kebutuhan dukungan dan mengukur kinerja dukungan logistik (Author details, 2021). Penelitian Mawanto (2020) berfokus pada dukungan logistik terpadu dan kesiapan operasi, sedangkan Masliy et al. (2021) mengkaji komponen kesiapan logistik dari sisi kompetensi personel. Kajian-kajian tersebut memberikan landasan konseptual yang relevan, tetapi belum secara khusus menjelaskan keterkaitan antara kesenjangan jumlah personel, kompetensi, pengalaman, pembinaan, dan faktor geografis dalam konteks Detasemen Perbekalan Pangkalan Marinir Sorong. Kesenjangan penelitian ini terletak pada kebutuhan akan kajian kontekstual yang mengintegrasikan analisis kesiapan personel dengan pemetaan faktor internal dan eksternal serta perumusan alternatif strategi yang sesuai dengan karakteristik satuan pendukung logistik. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi kasus, analisis tematik

berbantuan NVivo, serta analisis SWOT dan TOWS untuk mengidentifikasi kondisi kesiapan, hambatan utama, dan strategi peningkatan yang dapat diterapkan. Integrasi tersebut menjadi unsur kebaruan penelitian pada tingkat konteks dan pendekatan analisis, bukan klaim bahwa masing-masing metode merupakan metode baru.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis kondisi kesiapan personel Detasemen Perbekalan Pangkalan Marinir Sorong, mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat kesiapan, serta merumuskan strategi peningkatan kesiapan personel dalam mendukung operasional Korps Marinir. Analisis diarahkan pada kecukupan jumlah personel, kompetensi teknis, pengalaman penugasan, pendidikan dan pelatihan, kesehatan, kesamaptaan jasmani, moril, disiplin, serta dukungan fasilitas. Perumusan strategi dilakukan dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal agar rekomendasi yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Secara praktis, penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam menyusun prioritas pemenuhan personel, mengembangkan pendidikan dan pelatihan, memperkuat kaderisasi, serta meningkatkan fasilitas pendukung. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia pertahanan dan logistik militer melalui pemahaman kontekstual mengenai kesiapan personel pada satuan pendukung di wilayah geografis yang menantang. Kontribusi utamanya adalah menawarkan kerangka analisis yang menghubungkan kondisi kesiapan personel, faktor penghambat, dan pilihan strategi pengembangan organisasi secara sistematis.

LANDASAN TEORI

Kesiapan personel merupakan kondisi yang menunjukkan kemampuan individu dan organisasi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan dan standar yang ditetapkan. Dalam organisasi militer, kesiapan tidak cukup diukur melalui keberadaan personel secara administratif, tetapi perlu mempertimbangkan kecukupan jumlah anggota, penguasaan kompetensi, kondisi fisik dan psikologis, disiplin, pengalaman penugasan, serta kemampuan bekerja sesuai prosedur. Kesiapan tersebut bersifat multidimensional karena kemampuan individu harus didukung oleh sistem pembinaan, kepemimpinan, dan sumber daya organisasi yang memadai. Kusumawardhani et al. (2025) menekankan pentingnya mengintegrasikan kesiapan mental dan psikososial ke dalam kebijakan pengelolaan personel militer, khususnya ketika personel menghadapi tekanan lingkungan dan tuntutan penugasan. Berdasarkan perspektif ini, kesiapan personel Detasemen Perbekalan Pangkalan Marinir Sorong dapat dipahami sebagai kesesuaian antara kondisi aktual personel dan kebutuhan organisasi dalam menyelenggarakan dukungan perbekalan. Penilaian kesiapan perlu mencakup aspek kuantitas dan kualitas personel, kesehatan, kesamaptaan jasmani, moril, disiplin, serta kemampuan teknis dalam menjalankan fungsi perbekalan. Dengan demikian, kesiapan personel menjadi salah satu prasyarat penting bagi keberlangsungan dukungan logistik terhadap operasional Korps Marinir.

Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi pertahanan merupakan proses strategis untuk merencanakan kebutuhan personel, menempatkan anggota sesuai kompetensi, mengembangkan kemampuan, dan mengevaluasi kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan tersebut memerlukan kesesuaian antara kebutuhan jabatan, ketersediaan personel, dan kemampuan yang dimiliki agar setiap fungsi dapat dilaksanakan secara efektif. Bakar dan Whab (2021) menjelaskan bahwa pendekatan berbasis kompetensi dapat digunakan untuk menyelaraskan pengelolaan

sumber daya manusia, kebutuhan tugas, serta pelatihan dalam organisasi angkatan laut. Sementara itu, Setiawan (2024) menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi yang sesuai dengan karakteristik organisasi pertahanan melalui kerangka kompetensi, pendidikan, pelatihan kepemimpinan, dan pengembangan profesional berkelanjutan. Dalam konteks Detasemen Perbekalan Pangkalan Marinir Sorong, perspektif ini menunjukkan bahwa kesenjangan antara jumlah personel aktual dan kebutuhan ideal berdasarkan Daftar Susunan Personel (DSP) perlu dianalisis bersama dengan distribusi tugas dan kompetensi. Kekurangan jumlah anggota dapat meningkatkan beban kerja dan mendorong pelaksanaan rangkap fungsi, sedangkan ketidakmerataan kompetensi berpotensi memengaruhi ketepatan pengelolaan perbekalan. Oleh karena itu, perencanaan kebutuhan personel, penempatan berdasarkan kemampuan, kaderisasi, dan evaluasi kompetensi perlu dipandang sebagai bagian yang saling berkaitan dalam meningkatkan kesiapan organisasi.

Pengembangan kompetensi dan pelatihan merupakan unsur penting dalam membentuk personel yang mampu melaksanakan tugas secara profesional. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan tanggung jawab sesuai standar organisasi. Pelatihan berorientasi pada peningkatan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu, sedangkan pengembangan personel memiliki cakupan lebih luas, termasuk pembentukan pengalaman, kesiapan menghadapi tugas baru, dan peningkatan kapasitas jangka panjang. Setiawan (2024) menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi dalam lingkungan pertahanan perlu disesuaikan dengan standar dan karakteristik tugas militer, serta didukung oleh pembelajaran profesional yang berkelanjutan. Selanjutnya, Prakosa et al. (2024) menggarisbawahi pentingnya pengelolaan kompetensi digital dan manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan teknologi yang memengaruhi organisasi TNI. Berdasarkan kedua perspektif tersebut, peningkatan kesiapan personel Detasemen Perbekalan Pangkalan Marinir Sorong perlu diarahkan pada pemenuhan kebutuhan pendidikan dan pelatihan teknis, pembelajaran di tempat kerja, pendampingan oleh personel berpengalaman, serta evaluasi hasil pelatihan. Pengalaman lapangan juga perlu menjadi bagian dari proses pengembangan karena penguasaan pengetahuan tidak selalu secara otomatis menghasilkan kemampuan menerapkannya dalam situasi operasional. Di samping kompetensi teknis, pembinaan kesehatan, kesamaptaan jasmani, moril, dan disiplin perlu dilakukan secara berkesinambungan agar kemampuan individu dapat dipertahankan dan digunakan secara optimal dalam mendukung tugas organisasi.

Manajemen strategis memberikan kerangka untuk menentukan prioritas tindakan berdasarkan kondisi internal dan lingkungan eksternal organisasi. Dalam penelitian ini, analisis SWOT digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal yang memengaruhi kesiapan personel. Hasil identifikasi tersebut kemudian disusun melalui matriks TOWS untuk merumuskan alternatif strategi yang menghubungkan faktor-faktor tersebut, meliputi strategi SO, WO, ST, dan WT. Prakosa et al. (2024) memperlihatkan penggunaan pendekatan SWOT dalam menganalisis strategi pengelolaan sumber daya manusia dan kompetensi di lingkungan TNI, sehingga pendekatan ini relevan untuk membantu menyusun prioritas pengembangan personel. Namun, hasil SWOT dan TOWS perlu ditafsirkan berdasarkan bukti empiris dan tidak dapat menggantikan analisis mendalam terhadap kondisi organisasi. Oleh karena itu, dalam penelitian Detasemen Perbekalan Pangkalan Marinir Sorong, hasil analisis tematik dari wawancara, observasi, dan dokumentasi

menjadi dasar untuk mengidentifikasi persoalan kesiapan personel, sedangkan SWOT dan TOWS digunakan untuk menyusun arah tindak lanjut. Keterpaduan pendekatan tersebut diharapkan menghasilkan strategi yang realistis, seperti pemenuhan kebutuhan personel secara bertahap, penguatan kompetensi teknis, pengembangan kader, pembelajaran internal, serta peningkatan fasilitas pendukung. Dengan demikian, landasan teori ini menempatkan kesiapan personel sebagai hasil interaksi antara kecukupan sumber daya manusia, kompetensi, pembinaan berkelanjutan, dan strategi organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Pemilihan studi kasus didasarkan pada karakter objek yang merupakan satu organisasi dengan batas yang jelas, yakni Detasemen Perbekalan Pangkalan Marinir Sorong. Pendekatan tersebut memberikan ruang untuk memahami kesiapan personel secara mendalam dengan mempertimbangkan konteks internal organisasi dan lingkungan operasionalnya.

Unit analisis penelitian adalah Detasemen Perbekalan Pangkalan Marinir Sorong. Data primer dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan observasi, sedangkan informasi sekunder berasal dari dokumen organisasi, referensi, dan sumber tertulis yang relevan. Wawancara melibatkan tiga informan, yaitu Komandan Pangkalan Marinir Sorong, Kepala Dinas Administrasi Personel Korps Marinir, serta PGS Perwira Staf Personel Lanmar Sorong. Informan dipilih secara purposive dengan mempertimbangkan pengetahuan, pengalaman, jabatan, dan keterlibatan mereka dalam pengelolaan SDM.

Peneliti berperan sebagai human instrument dengan dukungan pedoman wawancara semi-terstruktur, lembar observasi, dan format dokumentasi. Pedoman tersebut dibangun berdasarkan tiga ranah kajian, yakni keadaan kesiapan personel, faktor penghambat, serta langkah peningkatan kesiapan. Materi pertanyaan mencakup kekuatan personel, kompetensi, latihan, pengalaman penugasan, kesehatan, kebugaran, moril, disiplin, fasilitas pendukung, dan pola pembinaan.

Dengan persetujuan informan, hasil wawancara direkam, ditranskripsikan, kemudian disusun berdasarkan kategori. Data berikutnya diolah menggunakan NVivo melalui proses coding. Tiga node utama yang digunakan ialah Kondisi Kesiapan SDM, Hambatan Kesiapan SDM, dan Strategi Kesiapan SDM. Coding tersebut dimanfaatkan untuk menemukan pola, keterkaitan antartema, dan isu yang paling dominan. Keabsahan temuan diperkuat melalui perbandingan hasil wawancara dengan observasi dan dokumentasi.

Analisis tematik dilaksanakan melalui proses reduksi informasi, pengelompokan kode, penyajian hasil, dan penarikan kesimpulan. NVivo berfungsi sebagai perangkat bantu untuk menjaga sistematika dan keterlacakan coding, sedangkan pemaknaan tetap dilakukan oleh peneliti. Setelah tema utama diperoleh, analisis SWOT digunakan untuk mengidentifikasi faktor internal dan eksternal, kemudian matriks TOWS digunakan untuk menyusun pilihan strategi.

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik. Keterangan dari para informan diperbandingkan dengan hasil pengamatan serta dokumen yang tersedia. Dengan cara ini, hasil penelitian tidak hanya bergantung pada sudut pandang satu pihak. Analisis SWOT kemudian digunakan sebagai penguat hasil tematik dengan menunjukkan posisi strategis organisasi berdasarkan kondisi internal dan lingkungan eksternal.

HASIL PENELITIAN

Kondisi Kesiapan SDM

Pengolahan data melalui NVivo menunjukkan bahwa kesiapan personel Detasemen Perbekalan Pangkalan Marinir Sorong berada pada tingkat cukup siap, meskipun belum mencapai kondisi yang optimal. Enam aspek utama yang membentuk gambaran tersebut ialah ketersediaan personel, kemampuan teknis, pengalaman penugasan, kesehatan, kesamaptaan jasmani, serta moril dan disiplin.

Pada aspek jumlah, keterisian personel menjadi persoalan paling dominan. Salah satu informan memperkirakan kekuatan yang tersedia baru sekitar 30% dari kebutuhan ideal, dan informan lain menyatakan bahwa jumlah tersebut belum sebanding dengan beban tugas. Akibatnya, terdapat pekerjaan yang dirangkap dan beban kerja anggota menjadi lebih besar. Dari sudut pandang MSDM, ketimpangan antara volume pekerjaan dan jumlah tenaga dapat menurunkan efektivitas sekaligus mempersempit ruang pembinaan personel.

Kemampuan teknis juga belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan jabatan. Beberapa anggota masih relatif baru sehingga membutuhkan penguatan pengetahuan mengenai logistik dan perbekalan. Informan menyebutkan perlunya pembelajaran dari satuan yang memiliki pengalaman lebih panjang, terutama di Surabaya dan Jakarta. Hal ini memperlihatkan pentingnya mekanisme transfer pengetahuan dari organisasi yang telah lebih berkembang.

Pengalaman lapangan menjadi unsur berikutnya yang menentukan kesiapan. Sebagian besar personel masih berada pada tahap awal setelah menyelesaikan pendidikan sehingga pengalaman praktis belum banyak terbentuk. Jam terbang dibutuhkan untuk memperbaiki kemampuan beradaptasi, ketelitian administrasi, pengambilan keputusan, dan kecepatan memberikan respons terhadap kebutuhan operasi. Adanya pekerjaan administrasi yang masih memerlukan koreksi menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi perlu dibuat lebih terarah dan berkelanjutan.

Dari sisi kesehatan, kondisi personel menjadi salah satu keunggulan. Informan menyatakan bahwa anggota pada umumnya sehat dan mampu menjalankan tugas. Pemantauan kesehatan dilakukan melalui urikes berkala dan laporan kesehatan. Hal tersebut menunjukkan tersedianya mekanisme pemeliharaan kondisi kesehatan yang relatif berjalan baik.

Kesamaptaan jasmani juga tergolong baik. Pembinaan fisik dan olahraga dilakukan secara rutin. Walaupun hasil samapta mengalami penurunan dibandingkan ketika personel masih berada di lembaga pendidikan, perubahan tersebut dinilai tidak besar. Kebugaran tetap penting karena personel perbekalan juga terlibat dalam aktivitas lapangan, mobilisasi, pengangkutan, penyaluran, dan kegiatan operasional lainnya.

Moril dan disiplin secara umum berada pada kondisi cukup baik. Namun, penugasan yang jauh dari keluarga dapat menjadi faktor psikologis yang perlu dikelola. Pimpinan berupaya memelihara moril melalui pembinaan serta dukungan terhadap kehidupan keluarga. Disiplin diperkuat melalui jam komandan, penerapan aturan, dan kegiatan pembinaan. Dengan demikian, kekuatan utama berada pada kesehatan, kebugaran, moril, dan disiplin, sedangkan titik lemah lebih banyak terdapat pada jumlah personel, kompetensi, dan pengalaman.

Hambatan Kesiapan SDM

Kendala yang memengaruhi kesiapan personel memiliki beberapa dimensi. Faktor internal mencakup keterbatasan jumlah anggota, kemampuan teknis yang belum merata, pengalaman yang masih terbatas, serta belum maksimalnya program latihan. Di luar

organisasi, persoalan muncul dalam bentuk keterbatasan fasilitas, alat angkut, tempat penyimpanan, jauhnya jalur distribusi dari Jawa menuju Sorong, dan pengaruh psikologis karena penugasan jauh dari keluarga.

Kekurangan personel menjadi hambatan struktural yang paling besar. Dengan tingkat keterisian sekitar 30%, potensi rangkap pekerjaan dan meningkatnya beban kerja menjadi lebih tinggi. Konsekuensinya tidak hanya terkait penyelesaian pekerjaan, tetapi juga kesempatan mengikuti pendidikan, pembinaan, dan pembentukan regenerasi. Karena itu, pemenuhan DSP perlu diperlakukan sebagai kebutuhan operasional organisasi, bukan sekadar pemenuhan administrasi.

Kemampuan teknis dan pola pelatihan menjadi kendala berikutnya. Belum tersedianya program khusus yang terstruktur membuat pengembangan kompetensi masih mengandalkan pembelajaran dari satuan lain dan kesempatan pendidikan yang tersedia. Informan juga menjelaskan bahwa Sorong belum memiliki fasilitas serta tenaga pelatih yang memadai untuk pelatihan khusus. Kondisi geografis tersebut semakin memperkuat kebutuhan terhadap pembelajaran internal yang dapat dilaksanakan secara bertahap.

Keterbatasan fasilitas turut menentukan efektivitas personel. Alat transportasi dan ruang penyimpanan perbekalan menjadi dua hal yang banyak disoroti. Dalam sistem logistik, kemampuan personel yang baik tetap tidak dapat menghasilkan kinerja maksimal apabila alat angkut, gudang, dan fasilitas kerja tidak mendukung. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM harus berjalan bersama dengan penguatan lingkungan kerja dan fasilitas.

Aspek psikologis juga perlu menjadi perhatian. Jarak penugasan dengan keluarga berpotensi memengaruhi moril, meskipun para informan menilai dampaknya belum signifikan terhadap kemampuan melaksanakan tugas. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa kesejahteraan, kepemimpinan, dan komunikasi internal tetap penting untuk mempertahankan stabilitas psikologis personel dalam jangka panjang.

Hasil Analisis NVivo

Hasil coding NVivo mengelompokkan data ke dalam tiga tema utama, yaitu kondisi kesiapan, hambatan kesiapan, dan strategi kesiapan. Dalam tema kondisi kesiapan, istilah 'personel' memiliki proporsi 6,86%, sedangkan 'kesiapan' mencapai 5,88%. Pada tema hambatan, kata 'hambatan' tercatat 5,95% dan 'personel' 3,17%. Sementara pada tema strategi, istilah 'strategi' mencapai 8,02% dan 'personel' 7,55%.

Pola tersebut memperlihatkan bahwa hasil pengodean konsisten dengan fokus penelitian. Personel muncul bukan hanya sebagai bagian dari persoalan, tetapi juga sebagai unsur utama untuk menyelesaikannya. Dengan demikian, strategi perbaikan tidak cukup diarahkan pada penambahan jumlah anggota, melainkan perlu membangun mekanisme pembinaan yang mampu mengubah potensi individu menjadi kemampuan organisasi.

Analisis SWOT

Hasil pemetaan faktor internal dan eksternal menunjukkan komposisi sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis SWOT

Faktor	Bobot	Rating	Skor
Strengths	0,55	-	1,92
Weaknesses	0,45	-	0,75
Opportunities	0,55	-	1,92
Threats	0,45	-	0,90
Total IFAS	1,00	-	2,67
Total EFAS	1,00	-	2,82

Perhitungan internal memberikan nilai Strength sebesar 1,92 dan Weakness sebesar 0,75 sehingga IFAS mencapai 2,67. Kekuatan yang paling terlihat berasal dari kondisi kesehatan, kesamaptaan, pembinaan fisik, moril, serta disiplin personel. Sebaliknya, kelemahan berkaitan dengan belum terpenuhinya DSP, kemampuan teknis yang masih perlu ditingkatkan, pengalaman tugas yang terbatas, pelatihan khusus yang belum optimal, dan administrasi logistik yang masih membutuhkan pembenahan.

Pada lingkungan eksternal, nilai Opportunity mencapai 1,92 dan Threat sebesar 0,90 sehingga EFAS berada pada angka 2,82. Peluang yang tersedia antara lain pendidikan dan kursus profesi logistik, dukungan pimpinan, kegiatan benchmarking, kaderisasi yang berkesinambungan, serta peluang pengembangan sistem logistik yang lebih modern. Ancaman terutama berasal dari keterbatasan fasilitas, alat angkut, gudang, jauhnya jalur distribusi dari Jawa, dan faktor psikologis personel.

Perbedaan Strength dan Weakness menghasilkan nilai +1,17, sedangkan selisih Opportunity dan Threat sebesar +1,02. Kedua hasil tersebut menempatkan organisasi pada Kuadran I. Artinya, modal internal yang tersedia dapat dimanfaatkan untuk menangkap peluang eksternal. Strategi pertumbuhan atau pendekatan agresif menjadi pilihan yang relevan, disertai upaya simultan untuk mengurangi kelemahan.

Strategi Peningkatan Kesiapan

Langkah pertama adalah memenuhi kebutuhan personel sesuai DSP secara bertahap. Pengisian sebaiknya dimulai dari fungsi yang paling menentukan keberlangsungan dukungan. Penempatan anggota juga perlu mempertimbangkan kemampuan dan tanggung jawab jabatan agar kompetensi yang dimiliki benar-benar dapat dimanfaatkan.

Langkah kedua berupa peningkatan kemampuan melalui pendidikan, kursus profesi, dan pelatihan teknis. Dukungan pimpinan terhadap anggota yang mengikuti pendidikan merupakan modal yang perlu dikembangkan menjadi program peningkatan kompetensi yang terencana, berbasis kebutuhan jabatan, dan memiliki sasaran yang jelas.

Langkah ketiga ialah memperkuat kaderisasi dan regenerasi. Mekanisme ini memungkinkan pengetahuan dan pengalaman personel senior diteruskan kepada anggota yang lebih muda. Pelaksanaannya dapat dilakukan melalui pendampingan, pemberian tugas secara bertahap, dan penyusunan dokumentasi prosedur kerja sehingga pengetahuan tidak berhenti pada individu tertentu.

Langkah keempat adalah benchmarking kepada satuan yang lebih berpengalaman. Pengiriman personel untuk belajar ke unsur Denbek atau satuan logistik di Surabaya dan Jakarta telah menjadi salah satu pola yang dilakukan. Agar manfaatnya berkelanjutan, hasil pembelajaran perlu dicatat dan diterapkan melalui penyesuaian SOP maupun tata kerja dengan karakter Sorong.

Langkah kelima adalah mengembangkan pelatihan internal. Ketiadaan fasilitas dan instruktur khusus di Sorong tidak semestinya menghentikan proses peningkatan kompetensi. Pembelajaran dapat dilakukan melalui pengalaman kerja, studi kasus, simulasi administrasi, pengelolaan persediaan, pergudangan, dan distribusi. Model tersebut juga dapat mengurangi ketergantungan pada kesempatan pendidikan di luar satuan.

Langkah keenam ialah mempertahankan pembinaan kesehatan, kesamaptaan, mental, dan moril. Keunggulan yang sudah dimiliki harus dijaga agar tidak mengalami penurunan. Urikes berkala, kegiatan olahraga, pembinaan mental, jam komandan, komunikasi pimpinan, serta dukungan kesejahteraan perlu dijalankan secara konsisten.

Langkah ketujuh adalah memperkuat sarana dan prasarana pendukung. Walaupun fokus penelitian berada pada dimensi SDM, produktivitas personel tetap dipengaruhi oleh alat angkut dan fasilitas penyimpanan. Pengembangannya perlu disusun berdasarkan prioritas operasi dan dihubungkan dengan rencana pemenuhan personel agar peningkatan jumlah anggota sejalan dengan kapasitas sistem pendukung.

Pembahasan Integratif

Ditinjau dari teori MSDM, temuan penelitian memperlihatkan bahwa kesiapan personel terbentuk melalui proses perencanaan kebutuhan, pengembangan kemampuan, pembinaan, dan evaluasi. Tingkat keterisian yang baru sekitar 30% menunjukkan adanya kesenjangan kuantitas yang memerlukan kebijakan personel. Sementara itu, keterbatasan kompetensi dan pengalaman menunjukkan adanya kesenjangan kualitas yang perlu ditangani melalui pendidikan, latihan, dan kaderisasi.

Apabila dikaitkan dengan organizational readiness, kondisi cukup siap memperlihatkan bahwa organisasi telah memiliki kemauan dan kapasitas dasar untuk menjalankan tugas. Namun, efficacy kolektif masih perlu diperkuat melalui peningkatan kemampuan serta dukungan organisasi. Kesehatan dan disiplin merupakan modal awal, sedangkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat membutuhkan pengalaman serta sistem kerja yang mendukung.

Dalam perspektif defense readiness, kesiapan personel tidak dapat dipisahkan dari komponen lainnya. Anggota yang sehat dan bugar tetap membutuhkan latihan, fasilitas, alat angkut, serta sistem administrasi yang baik. Karena itu, kesiapan Detasemen Perbekalan lebih tepat dipahami sebagai kesiapan sistem dukungan dengan SDM sebagai salah satu komponen inti.

Hasil SWOT menguatkan gambaran yang diperoleh dari analisis kualitatif. Posisi Kuadran I tidak berarti seluruh persoalan telah terselesaikan, tetapi menunjukkan adanya modal internal yang cukup untuk dimanfaatkan dalam menangkap peluang. Strategi pertumbuhan perlu diarahkan secara terukur agar pendidikan, kursus, benchmarking, kaderisasi, dan modernisasi logistik benar-benar menghasilkan peningkatan kapasitas organisasi.

Berdasarkan keseluruhan temuan, prioritas kebijakan dapat dibagi menjadi tiga rentang waktu. Dalam jangka pendek, perhatian diarahkan pada penataan personel, pemenuhan fungsi kritis, pelatihan internal, pemantauan kesehatan dan kesamaptaan, serta perbaikan administrasi. Jangka menengah diarahkan pada peningkatan keterisian DSP, pendidikan profesi, kaderisasi, benchmarking, dan penguatan fasilitas. Untuk jangka lebih panjang, sasaran diarahkan pada terbentuknya sistem SDM dan logistik yang terintegrasi, berbasis kompetensi, didukung evaluasi berkala, serta memiliki fasilitas sesuai kebutuhan operasi di Sorong.

KESIMPULAN

Kesiapan personel Detasemen Perbekalan Pangkalan Marinir Sorong pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam menyelaraskan ketersediaan personel, kompetensi, pengalaman, pembinaan, dan dukungan fasilitas sebagai satu kesatuan sistem. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kondisi kesehatan, kesamaptaan jasmani, moril, dan disiplin merupakan modal organisasi yang dapat dikembangkan, tetapi modal tersebut belum sepenuhnya menghasilkan kesiapan optimal karena masih terdapat kesenjangan jumlah personel, kemampuan teknis, dan pengalaman penugasan. Implikasinya, peningkatan kesiapan tidak cukup dilakukan melalui penambahan personel atau pelatihan secara terpisah, melainkan memerlukan

kebijakan pembinaan yang terintegrasi, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan operasional. Posisi strategis organisasi berdasarkan analisis SWOT memberikan dasar untuk memanfaatkan kekuatan internal dan peluang pengembangan melalui pemenuhan kebutuhan personel secara bertahap, penguatan kompetensi, kaderisasi, pembelajaran dari satuan yang lebih berpengalaman, serta peningkatan fasilitas pendukung. Dengan demikian, keberhasilan peningkatan kesiapan perlu dinilai dari kemampuan organisasi membangun sistem dukungan perbekalan yang konsisten, adaptif, dan berkelanjutan, bukan semata-mata dari terpenuhinya jumlah personel atau terlaksananya program pembinaan.

DAFTAR PUSTAKA

Acero, R., Torralba, M., Pérez-Moya, R., & Pozo, J. A. (2019). Value stream analysis in military logistics: The improvement in order processing procedure. *Applied Sciences*, *10*(1), 106.

Harahap, E. A., Priyanto, & Yadi, R. (2025). Analisa kesiapan dukungan logistik Aviation Turbine Fuel (AVTUR) Jet A-1 pada masa peningkatan eskalasi ancaman 2024 sampai dengan 2029. Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik, dan Humaniora, 9(1), 35–55.

Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. (2021). Buku Putih Pertahanan Indonesia. Kementerian Pertahanan Republik Indonesia.

Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. (2023). Pertemuan bilateral Kemhan RI dan Kemhan Jepang: Implementasi ASEAN Outlook on the Indo-Pacific dalam perspektif pertahanan. Kementerian Pertahanan Republik Indonesia.

Loska, D., Hazen, B., Rich, N., Genchev, S., & Malik, T. (2025). Military supply chain logistics and dynamic capabilities: A literature review and synthesis. Transportation Journal, 64(2).

Mawanto, A. (2020). Pengaruh dukungan logistik terpadu di wilayah Natuna terhadap kesiapan operasi KOGABWILHAN I. Jurnal Logistik Indonesia, 4(2), 146–153.

Masliy, O., Ivanchenko, I., Deriuhin, V., Olekhnovych, V., & Yaniuk, S. (2021). Identification of significant components of logistics readiness of future officers of army support units (forces). Revista Românească pentru Educație Multidimensională, 13(3), 401–428.

Prahara, D., Pudjiantoro, E. S., & Suryo, A. (2026). Implementasi Integrated Logistic Support (ILS) sebagai strategi staf logistik Angkatan Darat: Tantangan dan solusi dukungan bekal awal logistik untuk satuan tugas operasi di wilayah Papua. Journal of Law, Education and Business, 4(2), 681–701.

Republik Indonesia. (2021). Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 tentang Kebijakan Umum Pertahanan Negara Tahun 2020–2024. Pemerintah Republik Indonesia.

Trilaksana, T., & Mawanto, A. (2022). Optimization of integrated logistic support in the Natuna region to support Kogabwilhan I operations. Jurnal Perikanan dan Kelautan, 27(1), 44–50.

Bakar, R. A., & Whab, M. Z. (2021). Enhancing the Royal Malaysian Navy effectively through competency management. *Management Research Journal*, *10*(2), 93-102.

Kusumawardhani, C., & Saputro, G. E. (2026). Integrating Mental And Psychosocial Readiness Into Military Human Resource Policy For Conflict Zone Deployment In Indonesia. *PALAR| PAKUAN LAW REVIEW*, *12*(1), 250-272.

Prakosa, C. A., Halkis, M., & Susilo, T. (2024). Kompetensi digital dan manajemen SDM TNI pada era Revolusi Industri 4.0. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 7(2). 769-783.

Setiawan, B. (2024). Enhancing human resources competency in a defense university: Strategies and best practices. AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan, 16(3), 3101–3117.