

PERAN KEPEMIMPINAN STRATEGIS DALAM PENYELENGGARAAN PELATIHAN MILITER GUNA MENINGKATKAN KINERJA ANGKATAN BERSENJATA

THE ROLE OF STRATEGIC LEADERSHIP IN IMPLEMENTING MILITARY TRAINING TO IMPROVE THE PERFORMANCE OF THE ARMED FORCES

Abdullah Alrumeh^{1*}, Agus Haryanto², Prasetyo Agus Hariadi³

Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut, Indonesia

*Email Correspondence: abdullahalrumeh88@gmail.com

Abstract

The evolving dynamics of global security demand continuous adaptation and capability enhancement by the armed forces, making strategic leadership and military training essential. This study analyzes how strategic leadership influences training implementation and improves military performance, identifies existing challenges, and formulates optimization strategies. Using a qualitative approach with insights from key informants, the findings reveal that strategic leadership plays a pivotal role through experience, adaptability, communication, and organizational culture. However, challenges persist, including inadequate leader qualifications, substandard facilities, administrative complexity, and limited managerial human resources. The study concludes that strengthening strategic leadership is vital for enhancing training effectiveness. Optimization efforts should focus on comprehensive data provision, enforcing high-quality standards, selecting competent leaders, and improving leadership roles in training governance planning to significantly boost armed forces performance.

Keywords: Role, Strategic Leadership, Implementation of Military Training, Performance of the Armed Forces.

Abstrak

Dinamika keamanan global yang terus berkembang menuntut angkatan bersenjata beradaptasi dan meningkatkan kemampuan, menjadikan kepemimpinan strategis dan pelatihan militer sangat penting. Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan strategis terhadap pelaksanaan pelatihan dan peningkatan kinerja militer, mengidentifikasi tantangan, serta merumuskan strategi optimalisasi. Dengan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam, hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis berperan penting melalui pengalaman, adaptasi, komunikasi, dan budaya organisasi. Namun, tantangan masih ada, seperti kualifikasi pemimpin yang belum memadai, standar fasilitas yang rendah, kompleksitas administrasi, dan keterbatasan sumber daya manusia manajerial. Penelitian menyimpulkan bahwa penguatan kepemimpinan strategis krusial untuk efektivitas pelatihan. Upaya optimalisasi perlu difokuskan pada penyediaan data komprehensif, penerapan standar mutu tinggi, pemilihan pemimpin kompeten, serta peningkatan peran kepemimpinan dalam perencanaan tata kelola pelatihan guna meningkatkan kinerja angkatan bersenjata secara signifikan.

Kata kunci: Peran, Kepemimpinan Strategis, Penyelenggaraan Pelatihan Militer, Kinerja Angkatan Bersenjata.

PENDAHULUAN

Stabilitas keamanan global saat ini menghadapi dinamika kompleks yang ditandai dengan pergeseran kekuatan geopolitik, munculnya ancaman asimetris, dan laju perkembangan teknologi yang pesat. Lansekap yang terus berubah ini menuntut angkatan bersenjata di seluruh dunia untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kemampuan mereka guna menghadapi spektrum tantangan keamanan yang luas. Kemampuan suatu negara untuk secara efektif melindungi kepentingan nasionalnya sangat bergantung pada kualitas dan

kinerja angkatan bersenjatanya, menjadikan investasi berkelanjutan dalam pengembangan kapasitas militer sebagai imperatif strategis. Dalam konteks ini, kepemimpinan, yang secara umum didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain guna mencapai tujuan bersama (Abdullah et al., 2013), serta pelatihan, sebagai proses sistematis yang ditujukan untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan guna meningkatkan kinerja (Ivancevich & Konopaske, 2013), memegang peranan krusial. Meskipun tinjauan literatur singkat menggarisbawahi pentingnya pelatihan militer dalam membentuk kinerja angkatan bersenjata serta peran krusial kepemimpinan strategis untuk memastikan pelatihan yang adaptif dan transformatif, masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang signifikan dalam memahami secara mendalam bagaimana proses kepemimpinan strategis secara konkret memengaruhi penyelenggaraan pelatihan militer dan, yang lebih penting, bagaimana pengaruh tersebut diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja angkatan bersenjata secara keseluruhan.

Kesenjangan pemahaman mengenai dampak nyata kepemimpinan strategis terhadap efektivitas pelatihan militer dan kinerja angkatan bersenjata ini menjadi krusial untuk dijawab. Dalam lingkungan operasional yang penuh ketidakpastian dan tekanan, angkatan bersenjata memerlukan prajurit yang tidak hanya terampil secara teknis tetapi juga adaptif, inovatif, dan mampu mengambil keputusan strategis di lapangan. Kepemimpinan strategis di tingkat pelatihan memiliki potensi besar untuk membentuk prajurit dengan karakteristik tersebut, namun mekanisme dan praktik terbaik untuk mencapai hal ini masih memerlukan eksplorasi lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian yang mendalam sangat dibutuhkan untuk mengidentifikasi cara-cara paling efektif bagi kepemimpinan strategis dalam menavigasi kompleksitas penyelenggaraan pelatihan agar selaras dengan tujuan strategis pertahanan negara dan mampu menghasilkan kapabilitas militer yang unggul.

Berangkat dari *research gap* yang teridentifikasi serta urgensi untuk meningkatkan efektivitas pelatihan militer melalui kepemimpinan strategis, penelitian ini merumuskan beberapa pertanyaan kunci. Rumusan masalah ini bertujuan untuk mengarahkan studi dalam mengeksplorasi aspek-aspek kritis terkait hubungan antara kepemimpinan strategis, penyelenggaraan pelatihan, dan kinerja angkatan bersenjata. Adapun Rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi: a. Bagaimana Kepemimpinan strategis seharusnya diimplementasikan dalam penyelenggaraan pelatihan militer untuk mengoptimalkan efektivitas pelatihan dan kinerja angkatan bersenjata? b. Inovasi dan pendekatan kepemimpinan strategis secara spesifik yang dapat diintegrasikan ke dalam program pelatihan militer guna meningkatkan dampaknya terhadap kinerja angkatan bersenjata? c. Bagaimana program pengembangan kepemimpinan di dalam organisasi militer dapat diperkuat untuk membina kemampuan kepemimpinan strategis yang relevan dengan penyelenggaraan pelatihan militer yang efektif?

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Kepemimpinan Strategis

Membahas kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi organisasi guna mencapai tujuan jangka panjang melalui penetapan visi, perumusan strategi, dan alokasi sumber daya yang efektif. Dalam lingkungan militer, kepemimpinan strategis memegang peranan krusial dalam pembentukan arah kebijakan pertahanan, pengembangan strategi militer, dan pengelolaan sumber daya guna mencapai keunggulan operasional dan optimalisasi kesiapan tempur (Hughes et al., 2013, p. 45).

Teori Pelatihan Militer Berbasis Kompetensi

Menawarkan pendekatan sistematis untuk pengembangan sumber daya manusia militer. Pendekatan ini berfokus pada pencapaian standar kompetensi yang terukur, sesuai dengan tuntutan tugas operasional di lapangan. Pelatihan jenis ini menekankan identifikasi kompetensi inti yang dibutuhkan, perancangan program yang terstruktur, serta evaluasi yang berorientasi pada capaian kompetensi. Pelatihan yang efektif dalam konteks ini harus mampu mengembangkan tidak hanya keterampilan teknis dan taktis, tetapi juga keterampilan kognitif, sosial, dan kepemimpinan (Patton, 2015).

Teori Kinerja Angkatan Bersenjata

Memberikan kerangka untuk memahami kinerja militer secara komprehensif. Konsep ini mencakup berbagai aspek, mulai dari kesiapan operasional dan kemampuan tempur hingga efektivitas pengelolaan sumber daya dan kontribusi terhadap stabilitas keamanan nasional maupun internasional. Penilaian kinerja tidak terbatas pada hasil operasi militer saja, namun juga mencakup peran dalam pencegahan konflik, misi penjaga perdamaian, bantuan kemanusiaan, dan hubungan internasional. Kinerja unggul yang berkelanjutan diyakini dapat dicapai melalui integrasi harmonis antara kepemimpinan, pelatihan yang efektif, pemanfaatan teknologi, dan dukungan kebijakan yang kuat (Downs & Larkey, 1986).

Konsep Evaluasi Pelatihan Militer

Pelatihan di lembaga apapun, baik militer maupun non-militer, memerlukan evaluasi untuk mengetahui efektivitasnya. Hanya dengan adanya kepemimpinan berdasarkan pelatihan ini tidak berarti bahwa proses pelatihan telah berlangsung dengan baik. Dalam hal ini, mesti diperhatikan bahwa tanggung jawab kepemimpinan tidak terbatas hanya untuk menentukan kebutuhan pelatihan militer, tetapi juga untuk memastikan bahwa kebutuhan ini dipenuhi melalui program pelatihan yang efektif yang mengembangkan kemampuan para peserta pelatihan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena dianggap paling tepat untuk menggali dan memahami secara mendalam fenomena kompleks

seperti peran kepemimpinan strategis dalam penyelenggaraan pelatihan militer. Tujuannya adalah untuk memahami makna, proses, dan konteks dari perspektif partisipan, sebagaimana penelitian kualitatif bertujuan memahami masalah sosial atau manusia melalui pandangan mereka yang terlibat (Creswell, 2014, p. 4). Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu sumber data primer yang diperoleh langsung dari individu yang terlibat dalam pelatihan militer dan memiliki pengetahuan serta pengalaman relevan, dan sumber data sekunder yang diperoleh dari dokumen dan materi tertulis yang berkaitan dengan penyelenggaraan pelatihan militer.

Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang bersifat deskriptif dan naratif untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang peran kepemimpinan strategis dalam penyelenggaraan pelatihan militer. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan instrumen berupa pedoman wawancara dan lembar observasi yang dirancang untuk menggali informasi relevan secara terarah. Teknik pengumpulan meliputi pengamatan langsung terhadap proses pelatihan, wawancara mendalam dengan informan kunci, serta penelusuran dokumen pendukung. Analisis data mengacu pada model Miles dan Huberman (1994) melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan guna mengidentifikasi pola, makna, serta implikasi temuan penelitian (Miles et al., 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Optimalisasi Pelatihan Militer melalui Kepemimpinan Strategis

Peran kepemimpinan strategis dalam penyelenggaraan latihan militer saat ini sangat krusial untuk memastikan kesiapan dan kemampuan angkatan bersenjata. Kepemimpinan strategis mencakup lebih dari sekadar pengambilan keputusan; juga meliputi pemahaman dinamika kelompok, penanganan situasi kritis, dan komunikasi yang efektif.

Berdasarkan pandangan para informan, terdapat beberapa aspek penting terkait kepemimpinan strategis dalam konteks militer. Informan pertama menekankan *pointer penting* yang memengaruhi adalah pengalaman dan kualifikasi individu, seperti latar belakang pendidikan dan pengalaman praktik. Informan kedua menyoroti *pointer penting* pada kemampuan beradaptasi, yaitu berpikir cepat dan menyesuaikan strategi dalam situasi tak terduga. Informan ketiga menganggap komunikasi yang efektif sebagai *pointer penting* untuk menyampaikan instruksi dan menyelaraskan visi tim. Sementara itu, informan keempat menggarisbawahi pengaruh *pointer penting* budaya organisasi yang mendukung inovasi, keberanian, dan kolaborasi.

Dampak kepemimpinan strategis terhadap efektivitas dan efisiensi latihan militer juga diungkapkan para informan. Informan pertama menekankan *pointer penting* kejelasan visi dan misi latihan untuk meningkatkan motivasi dan efisiensi alokasi sumber daya. Informan kedua menyoroti *pointer penting* kepemimpinan yang inklusif, yang melibatkan anggota dalam perencanaan guna meningkatkan keterlibatan dan tanggung jawab. Informan ketiga menyatakan *pointer penting* pentingnya analisis dan evaluasi berkala untuk identifikasi area perbaikan dan efisiensi penggunaan sumber daya. Informan keempat kembali menyebutkan *pointer penting* kemampuan beradaptasi dalam

menanggapi tantangan baru untuk mengoptimalkan latihan.

Untuk melatih dan mempersiapkan pemimpin militer dengan kemampuan kepemimpinan strategis yang baik, para informan memberikan beberapa pandangan. Informan pertama menekankan *pointer penting* pendidikan formal yang mendalam dan pelatihan berkelanjutan, seperti simulasi dan studi kasus. Informan kedua menyoroti *pointer penting* pengembangan keterampilan interpersonal, mencakup komunikasi, empati, dan kolaborasi, melalui pelatihan soft skills. Informan ketiga menyatakan *pointer penting* pengalaman langsung di lapangan melalui rotasi tugas, misi nyata, dan debriefing sebagai pembelajaran terbaik. Terakhir, informan keempat menggarisbawahi *pointer penting* pentingnya adaptasi terhadap teknologi dan inovasi, termasuk memahami alat modern, pelatihan berbasis teknologi, dan *cyber warfare*.

Tabel 1. Implementasi peran Kepemimpinan Strategis

No.	Pointer Penting (Faktor Mempengaruhi Kepemimpinan)	Pointer Penting (Dampak Efektivitas & Efisiensi Latihan)	Pointer Penting (Metode Pelatihan Kepemimpinan Strategis)
1	Pengalaman & Kualifikasi Individu (pendidikan, praktik)	Kejelasan Visi & Misi Latihan	Pendidikan Formal Mendalam & Pelatihan Berkelanjutan (simulasi, studi kasus)
2	Kemampuan Beradaptasi (berpikir cepat, sesuaikan strategi tak terduga)	Kepemimpinan Inklusif (libatkan anggota dalam perencanaan)	Pengembangan Keterampilan Interpersonal (komunikasi, empati, kolaborasi)
3	Komunikasi Efektif (sampaikan instruksi, selaraskan visi)	Analisis & Evaluasi Berkala (identifikasi perbaikan, efisiensi sumber daya)	Pengalaman Langsung di Lapangan (rotasi tugas, misi, debriefing)
4	Budaya Organisasi (inovasi, keberanian, kolaborasi)	Kemampuan Beradaptasi (tanggap tantangan baru, optimalkan latihan)	Adaptasi teknologi dan inovasi (alat modern, pelatihan berbasis teknologi)

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Inovasi Kepemimpinan Strategis dalam Program Pelatihan Militer

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, kepemimpinan dalam penyelenggaraan pelatihan militer dihadapkan pada beberapa tantangan kunci. Tantangan-tantangan ini meliputi isu terkait kualifikasi dan kapasitas pemimpin dalam mengelola kurikulum, kesulitan dalam mengikuti standar terkini terkait fasilitas pelatihan, kompleksitas aspek administrasi dan organisasi, serta keterbatasan jumlah komandan yang

memegang peran pengelolaan pelatihan. Berikut adalah hasil analisis wawancara mengenai tantangan yang dihadapi, meliputi:

Tabel 2. Inovasi dan Pendekatan Kepemimpinan Strategis Secara Spesifik yang dapat Diintegrasikan ke dalam Program Pelatihan Militer Guna Meningkatkan Dampaknya Terhadap Kinerja Angkatan Bersenjata

No.	Jenis Tantangan	Deksripsi/Temuan Wawancara
1.	Kualifikasi dan Kurikulum	Tantangan terkait dengan kualifikasi kepemimpinan dan kemampuan mereka dalam mengatur kurikulum pelatihan militer.
2.	Tata Kelola Fasilitas	Kelemahan kepemimpinan dalam mengikuti perkembangan standar tata kelola fasilitas pelatihan militer.
3.	Administrasi dan Organisasi	Tantangan administratif dan organisasi yang mempengaruhi tata kelola pelatihan militer
4.	Ketersediaan Komandan Pengelola	Kekurangan jumlah komandan yang dipercayakan untuk mengelola pelatihan militer

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan tabel diatas, *Pertama*, kualifikasi kepemimpinan serta kemampuan mereka dalam aspek pengaturan kurikulum pelatihan militer. Kualitas pemimpin sangat menentukan efektivitas proses belajar-mengajar dalam lingkungan militer. Jika kualifikasi atau kapasitas mereka dalam merancang, menyampaikan, dan mengevaluasi materi pelatihan belum optimal, hal tersebut dapat secara langsung mempengaruhi pencapaian sasaran pelatihan; *Kedua*, kelemahan di tingkat kepemimpinan dalam mengikuti perkembangan standar tata kelola fasilitas pelatihan militer. Standar fasilitas terus berkembang seiring kemajuan teknologi dan kebutuhan operasional. Kegagalan dalam mengadaptasi fasilitas sesuai standar terkini dapat menghambat penerapan metode pelatihan modern atau bahkan berpotensi mempengaruhi keselamatan selama pelatihan; *Ketiga*, aspek administratif dan organisasi yang secara inheren mempengaruhi tata kelola keseluruhan pelatihan militer. Kompleksitas birokrasi, prosedur penganggaran, koordinasi lintas unit, serta struktur organisasi yang mungkin belum sepenuhnya adaptif, kerap menjadi hambatan dalam penyelenggaraan pelatihan yang efisien dan efektif. *Keempat*, ketersediaan sumber daya manusia, khususnya kekurangan jumlah komandan yang secara spesifik dipercayakan dan memiliki kapasitas untuk mengelola program-program pelatihan militer. Keterbatasan jumlah personel kunci di level manajerial pelatihan ini dapat membebani komandan yang ada dan berpotensi mengurangi cakupan serta kualitas pelatihan yang dapat diselenggarakan.

Pengembangan Kepemimpinan Strategis untuk Efektivitas Pelatihan Militer

Optimalisasi peran kepemimpinan strategis dalam penyelenggaraan pelatihan militer merupakan faktor krusial bagi peningkatan kinerja Angkatan Bersenjata. Berdasarkan hasil

wawancara dengan para informan, beberapa aspek kunci diidentifikasi terkait optimalisasi peran tersebut. Salah satu temuan penting adalah kebutuhan untuk menyediakan informasi dan basis data (*database*) yang komprehensif bagi para pemimpin. Akses terhadap data yang akurat dan terkini memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih strategis terkait perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan. Hal ini mendukung pemimpin dalam merumuskan kebijakan yang tepat dan efektif.

Implementasi standar mutu dalam penyelenggaraan pelatihan militer juga ditekankan. Standar mutu yang jelas dan terukur memastikan bahwa setiap program pelatihan mencapai sasaran pembelajaran yang ditetapkan, relevan dengan kebutuhan organisasi, dan efisien dalam penggunaan sumber daya. Standar ini menjadi panduan bagi pemimpin dalam mengawasi dan meningkatkan kualitas pelatihan.

Aspek krusial lainnya adalah pemilihan pemimpin yang kompeten di bidang tata kelola pelatihan militer. Kualifikasi, pengalaman, dan kapabilitas pemimpin yang bertanggung jawab atas pelatihan sangat menentukan efektivitas program. Pemimpin yang kompeten mampu merancang kurikulum yang relevan, mengelola sumber daya secara efektif, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, yang semuanya berpangkal pada kemampuan mereka dalam tata kelola yang baik.

Pengembangan peran kepemimpinan dalam perencanaan tata kelola pelatihan militer juga menjadi sorotan. Pemimpin strategis tidak hanya menjadi pengawas, tetapi berperan aktif dalam merumuskan visi, misi, dan strategi penyelenggaraan pelatihan militer secara keseluruhan. Keterlibatan pemimpin dalam tahap perencanaan memastikan keselarasan program pelatihan dengan tujuan strategis Angkatan Bersenjata dan arah pembangunan organisasi.

Tabel 3. Analisis Optimalisasi Peran Kepemimpinan Strategis dalam Pelatihan Militer

Temuan Wawancara dari Informan	Aspek Optimalisasi Kepemimpinan Strategis yang Diimplikasikan	Kontribusi terhadap Peningkatan Kinerja Angkatan Bersenjata
Menyediakan informasi dan database bagi para pemimpin.	Dukungan berbasis data untuk pengambilan keputusan strategis.	Meningkatkan ketepatan perencanaan, efektivitas pelaksanaan, dan akurasi evaluasi program pelatihan.
Menerapkan standar mutu dalam penyelenggaraan pelatihan militer.	Penjaminan kualitas, relevansi, dan efisiensi pelatihan.	Menghasilkan lulusan pelatihan yang memiliki kompetensi tinggi dan sesuai dengan kebutuhan operasional organisasi.
Pemilihan Pemimpin Kompeten di Bidang Tata Kelola Pelatihan Militer	Peningkatan kapabilitas kepemimpinan dalam manajemen pelatihan.	Memastikan program pelatihan dikelola secara profesional, efektif, dan mampu mencapai tujuan

Temuan Wawancara dari Informan	Aspek Optimalisasi Kepemimpinan Strategis yang Diimplikasikan	Kontribusi terhadap Peningkatan Kinerja Angkatan Bersenjata
		pembelajaran secara optimal.
Mengembangkan peran kepemimpinan dalam perencanaan tata kelola pelatihan militer.	Keterlibatan aktif pemimpin dalam perumusan visi dan strategi.	Menjamin keselarasan program pelatihan dengan tujuan strategis Angkatan Bersenjata dan kebutuhan organisasi jangka panjang.

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Kepemimpinan Strategis untuk Optimalisasi Pelatihan Militer

Implementasi kepemimpinan strategis dalam konteks pelatihan militer dan kinerja angkatan bersenjata saat ini memegang peranan sentral dan krusial. Sejalan dengan Teori Kepemimpinan Strategis (Hughes et al., 2013), peran ini tidak hanya sebatas pengambilan keputusan, melainkan mencakup kemampuan memengaruhi organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjang melalui penetapan visi yang jelas, perumusan strategi adaptif, dan alokasi sumber daya yang efektif guna mencapai keunggulan operasional dan kesiapan tempur optimal.

Berdasarkan pandangan informan, aspek kunci implementasi kepemimpinan strategis meliputi pengalaman dan kualifikasi individu serta kemampuan vital untuk beradaptasi. Kemampuan beradaptasi, seperti berpikir cepat dan menyesuaikan strategi, sangat relevan dengan temuan Badiu dan Țică (2023) yang menekankan perlunya pemimpin militer yang terampil, adaptif, dan fleksibel dalam menghadapi lingkungan operasional yang kompleks akibat ancaman berkembang dan kemajuan teknologi (Badiu & Țică, 2023). Selain itu, komunikasi yang efektif penting untuk menyelaraskan tim, dan budaya organisasi yang mendukung inovasi, keberanian, dan kolaborasi turut memperkuat implementasi ini.

Dampak kepemimpinan strategis terhadap efektivitas dan efisiensi pelatihan militer dan kinerja angkatan bersenjata sangat signifikan. Kejelasan visi dan misi latihan, seperti ditekankan informan, berkontribusi pada motivasi dan efisiensi alokasi sumber daya, sesuai prinsip Teori Kepemimpinan Strategis. Kepemimpinan yang inklusif meningkatkan keterlibatan, sementara analisis dan evaluasi berkala esensial untuk identifikasi area perbaikan dan efisiensi penggunaan sumber daya, sejalan dengan Konsep Evaluasi Pelatihan Militer yang menyoroti tanggung jawab pemimpin dalam memastikan efektivitas program. Kemampuan beradaptasi kembali muncul sebagai faktor penentu optimalisasi latihan dalam merespons tantangan baru, sebagaimana ditunjukkan dalam studi Badiu dan Țică (2023) serta temuan Beilstein (2021) terkait kepemimpinan di masa krisis, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja angkatan bersenjata secara komprehensif sesuai

kerangka Teori Kinerja Angkatan Bersenjata (Downs & Larkey, 1986).

Untuk membangun kapasitas ini, pelatihan pemimpin militer perlu mengadopsi pendekatan komprehensif yang relevan dengan Teori Pelatihan Militer Berbasis Kompetensi (Salas et al., 2012). Metode pengembangan yang disarankan mencakup pendidikan formal mendalam dan pelatihan berkelanjutan (melalui simulasi atau studi kasus), pengembangan keterampilan interpersonal (komunikasi, empati, kolaborasi), dan pengalaman langsung di lapangan (rotasi tugas, misi nyata, *debriefing*). Penting pula adaptasi terhadap teknologi dan inovasi, termasuk dalam konteks *cyber warfare*, yang kembali selaras dengan pandangan Badiu dan Țică mengenai kebutuhan pemimpin militer dalam memanfaatkan teknologi dan pendekatan baru di era modern (Badiu & Țică, 2023).

Inovasi Kepemimpinan Strategis dalam Pelatihan Militer

Berdasarkan hasil analisis, kepemimpinan dalam penyelenggaraan pelatihan militer menghadapi beberapa tantangan krusial. Tantangan-tantangan ini mencakup isu terkait kualifikasi pemimpin, kondisi fasilitas, aspek administrasi dan organisasi, serta ketersediaan sumber daya pemimpin itu sendiri. *Pertama*, tantangan signifikan muncul dari kualifikasi dan kapasitas kepemimpinan dalam mengelola kurikulum pelatihan militer. Efektivitas proses belajar-mengajar sangat bergantung pada kualitas pemimpin dalam merancang, menyampaikan, dan mengevaluasi materi. Keterbatasan dalam kompetensi ini secara langsung menghambat pencapaian sasaran pelatihan. Hal ini selaras dengan prinsip Teori Pelatihan Militer Berbasis Kompetensi yang menekankan perlunya program terstruktur dan evaluasi berbasis capaian, yang membutuhkan kemampuan pemimpin dalam mengelola proses tersebut secara efektif (Salas et al., 2012). Selain itu, penelitian Hanks (2021) menggarisbawahi bahwa prajurit junior menghargai dan membutuhkan pemimpin yang kompeten sebagai pelatih dan mentor, menegaskan pentingnya kapasitas kepemimpinan yang memadai di lapangan (Hanks, 2021).

Kedua, kepemimpinan dihadapkan pada kesulitan dalam mengikuti perkembangan standar tata kelola fasilitas pelatihan militer terkini. Fasilitas yang tidak adaptif dengan kemajuan teknologi dan kebutuhan operasional dapat menghambat penerapan metode pelatihan modern dan bahkan berpotensi mempengaruhi keselamatan.

Ketiga, aspek administratif dan organisasi turut menjadi tantangan. Kompleksitas birokrasi, prosedur anggaran, koordinasi antar unit, serta struktur organisasi yang mungkin belum sepenuhnya adaptif, kerap menjadi kendala dalam menyelenggarakan pelatihan yang efisien dan efektif secara keseluruhan.

Keempat, ketersediaan sumber daya manusia di level manajerial pelatihan, khususnya kekurangan jumlah komandan yang secara spesifik dipercayakan dan memiliki kapasitas untuk mengelola program pelatihan, menjadi tantangan tersendiri. Keterbatasan personel kunci ini membebani komandan yang ada dan dapat mengurangi cakupan serta kualitas pelatihan. Keterbatasan ini secara tidak langsung mempengaruhi kapasitas kepemimpinan dalam memastikan program berjalan efektif dan kebutuhan pelatihan terpenuhi, sejalan dengan tuntutan Konsep Evaluasi pelatihan militer (Konsep Evaluasi pelatihan militer).

Tantangan ini juga berdampak pada ketersediaan dan kualitas pemimpin yang mampu berperan sebagai pelatih dan mentor yang kompeten, seperti yang ditekankan dalam penelitian (Hanks, 2021).

Pengembangan Kepemimpinan Strategis untuk Efektivitas Pelatihan Militer

Optimalisasi peran kepemimpinan strategis dalam penyelenggaraan pelatihan militer dianggap krusial untuk meningkatkan kinerja Angkatan Bersenjata, sebagaimana didukung oleh temuan wawancara. Beberapa aspek kunci yang perlu dioptimalkan meliputi: *Pertama*, penyediaan informasi dan basis data komprehensif bagi para pemimpin adalah esensial. Hal ini mendukung pengambilan keputusan yang lebih strategis terkait perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan, serta perumusan kebijakan yang tepat dan efektif. Kebutuhan ini selaras dengan Teori Kepemimpinan Strategis yang menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya yang efektif dan perumusan strategi berbasis informasi untuk mencapai tujuan organisasi jangka panjang (Hughes et al., 2013).

Kedua, implementasi standar mutu dalam penyelenggaraan pelatihan dan pemilihan pemimpin yang kompeten di bidang tata kelola pelatihan militer merupakan faktor penentu. Standar mutu memastikan program mencapai sasaran pembelajaran, relevan, dan efisien. Sementara itu, kompetensi pemimpin, yang mencakup kualifikasi, pengalaman, dan kapabilitas, sangat menentukan efektivitas program, mulai dari perancangan kurikulum hingga pengelolaan sumber daya dan penciptaan lingkungan belajar yang kondusif. Aspek ini erat kaitannya dengan Teori Pelatihan Militer Berbasis Kompetensi yang berfokus pada pencapaian standar terukur dan pengembangan SDM militer secara sistematis (Salas et al., 2012). Konsep Evaluasi pelatihan militer juga menekankan bahwa kepemimpinan bertanggung jawab memastikan kebutuhan pelatihan dipenuhi melalui program yang efektif. Keberadaan pemimpin yang kompeten juga merupakan pilar penting dalam Teori Kinerja Angkatan Bersenjata untuk mencapai kinerja unggul (Downs & Larkey, 1986).

Ketiga, pengembangan peran aktif kepemimpinan dalam perencanaan tata kelola pelatihan militer sangat diperlukan. Pemimpin strategis diharapkan tidak hanya mengawasi, tetapi terlibat dalam merumuskan visi, misi, dan strategi pelatihan secara keseluruhan. Keterlibatan ini memastikan keselarasan program pelatihan dengan tujuan strategis Angkatan Bersenjata dan arah pembangunan organisasi. Peran aktif dalam perencanaan strategis ini merupakan inti dari Teori Kepemimpinan Strategis, yaitu kemampuan memengaruhi organisasi melalui penetapan visi dan perumusan strategi (Hughes et al., 2013), serta merupakan faktor penting dalam mencapai Kinerja Angkatan Bersenjata yang optimal (Downs & Larkey, 1986).

KESIMPULAN

Penerapan kepemimpinan strategis dalam pelatihan militer dan kinerja angkatan bersenjata sangat penting. Ini mencakup kemampuan pemimpin untuk menetapkan visi, merumuskan strategi adaptif, dan mengelola sumber daya secara efektif. Kunci implementasinya terletak pada pengalaman, kemampuan beradaptasi, komunikasi efektif, dan

budaya organisasi yang mendukung inovasi. Dampaknya sangat signifikan terhadap efektivitas latihan, alokasi sumber daya, dan kesiapan tempur.

Kepemimpinan dalam pelatihan militer menghadapi beberapa tantangan, yaitu keterbatasan kualifikasi pemimpin dalam mengelola kurikulum, fasilitas yang belum mengikuti standar modern, kompleksitas administrasi dan organisasi, serta kurangnya ketersediaan sumber daya manusia (komandan/manajer) yang kompeten untuk mengelola program pelatihan secara spesifik

Untuk meningkatkan kinerja, peran kepemimpinan strategis perlu dioptimalkan melalui penyediaan data komprehensif untuk pengambilan keputusan, penerapan standar mutu tinggi dalam pelatihan dan pemilihan pemimpin yang kompeten di bidangnya, serta pengembangan keterlibatan aktif pemimpin dalam perencanaan tata kelola pelatihan yang strategis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. A., Islam, R., & Homayan, A. M. A.-. (2013). The effect of leadership style on security guards' performance: A case study on Riyadh Military Hospital in Saudi Arabia. *Advances in Environmental Biology*, 2633–2642.
- Badiu, M. I., & Țică, L.-A. (2023). The resilience of the military leader – defining traits and its ability to influence the operational environment. *BULLETIN OF "CAROL I" NATIONAL DEFENCE UNIVERSITY*, 12(2), 134-141. <https://doi.org/10.53477/2284-9378-23-25>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE.
- Darlia, N., Mustofa, A., & Yunus, E. (2025). Strategi Kompetitif Dan Kolaboratif Dalam Munculnya Industri: Teori Dan Praktik Dalam Manajemen Strategis Kontemporer. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 4(8), 2267–2276. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v4i8.3240>
- Downs, G. W., & Larkey, P. D. (1986). *The Search for Government Efficiency: From Hubris to Helplessness*. Random House.
- Hanks, R. (2021). What Soldiers Want. *U.S. Army Aviation Center of Excellence*.
- Hughes, R. L., Beatty, K. M., & Dinwoodie, D. (2013). *Becoming a Strategic Leader: Your Role in Your Organization's Enduring Success*. John Wiley & Sons.
- Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2013). *Human Resource Management*. McGraw-Hill.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2013). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. SAGE Publications.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4th ed). SAGE Publications, Inc. <https://cir.nii.ac.jp/crid/1971430859763109203>
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice. *Psychological*

Science in the Public Interest: A Journal of the American Psychological Society, 13(2), 74–101. <https://doi.org/10.1177/1529100612436661>