

SINERGI ORGANIK PRAJURIT, PNS, DAN PERSIT DALAM MEMBANGUN PROFESIONALISME DAN INTEGRITAS DI AKADEMI MILITER

Arief Bastari ¹, *Agung Prapsetyo ²

Departemen Kepemimpinan dan Kejuangan Akademi Militer, Magelang, Indonesia¹,
Prodi Teknik Sipil Pertahanan Akademi Militer, Magelang, Indonesia²
arieffbastari@akmil.ac.id¹, kinggoenk@gmail.com^{2*}

* Corresponding Author

Abstrak

Artikel ini menganalisis implementasi etika keprajuritan dan nilai kejuangan dalam membangun sinergi organik prajurit, Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan Persit Kartika Chandra Kirana (Persit KCK) di Akademi Militer (Akmil). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur dan analisis dokumen kebijakan internal Akmil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sinergi organik ketiga komponen tersebut menjadi fondasi utama dalam mewujudkan profesionalisme dan integritas lembaga pendidikan militer. Prajurit berperan sebagai motor operasional dan pengasuhan, PNS sebagai motor administrasi, dan Persit KCK sebagai pilar kesejahteraan keluarga. Implementasi kepemimpinan transformasional berbasis nilai-nilai Pancasila, penguatan sistem merit dalam manajemen ASN, dan pengembangan program resiliensi keluarga militer terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berintegritas. Temuan ini mengindikasikan bahwa keluarga harmonis berkontribusi terhadap kinerja optimal dan kekuatan institusi. Penelitian ini merekomendasikan penguatan program binaan mental fungsi komando yang berkesinambungan, implementasi *talent management* berbasis kompetensi, dan peningkatan literasi digital sebagai upaya adaptif menghadapi tantangan era modern.

Kata kunci: Sinergi organik; etika keprajuritan; nilai kejuangan; kepemimpinan transformasional; manajemen talenta; kesejahteraan keluarga militer.

Organic Synergy of Soldiers, Civil Servants, and Military Spouses in Building Professionalism and Integrity at the Military Academy

Abstract

This article analyzes the implementation of military ethics and fighting values in building organic synergy among soldiers, civil servants, and the Kartika Chandra Kirana Military Spouses Association (Persit KCK) at the Military Academy (Akmil). This study employs a qualitative method with a literature review approach and analysis of Akmil's internal policy documents. The results indicate that the organic synergy of these three components serves as the primary foundation for realizing professionalism and integrity in military education institutions. Soldiers act as operational and nurturing engines, civil servants as administrative engines, and Persit KCK as pillars of family welfare. The implementation of transformational leadership based on Pancasila values, strengthening merit systems in civil servant management, and developing military family resilience programs have proven capable of creating a harmonious and integrity-based work environment. These findings indicate that harmonious families contribute to optimal performance and institutional strength. This study recommends strengthening continuous command mental development programs, implementing competency-based talent management, and enhancing digital literacy as adaptive efforts to face modern era challenges.



Keywords: *Organic synergy; military ethics; fighting values; transformational leadership; talent management; military family welfare.*

PENDAHULUAN

Akademi Militer (Akmil) sebagai lembaga pendidikan pembentuk perwira Tentara Nasional Indonesia (TNI) menghadapi tantangan kompleks di era modern. Globalisasi, perkembangan teknologi informasi, dan dinamika sosial yang cepat menuntut Akmil tidak hanya menghasilkan perwira yang kompeten secara teknis militer, tetapi juga memiliki karakter yang kokoh berlandaskan ideologi Pancasila dan nilai kejuangan bangsa (Djuyandi et al., 2025). Dalam konteks ini, keberhasilan Akmil dalam mencetak perwira hebat tidak hanya ditentukan oleh kurikulum akademik, tetapi juga oleh kualitas mental organiknya yang terdiri dari prajurit, Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan Persit Kartika Chandra Kirana (Persit KCK).

Hubungan sipil-militer di Indonesia telah mengalami transformasi signifikan sejak era reformasi. Penelitian oleh Djuyandi et al. (2025) menunjukkan bahwa transisi dari era Orde Baru ke era reformasi membawa perubahan besar dalam profesionalisme TNI, di mana kontrol sipil terhadap militer semakin diperkuat melalui berbagai kebijakan yang membatasi keterlibatan prajurit aktif dalam politik dan birokrasi sipil. Transformasi ini menuntut paradigma baru dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan militer, di mana sinergi antara prajurit, PNS, dan keluarga militer menjadi kunci keberhasilan institusi.

Pendidikan militer di Indonesia memiliki peran strategis dalam membentuk karakter generasi pemimpin masa depan. Sebagaimana diungkapkan dalam penelitian tentang peran pendidikan bagi taruna Akmil, pembentukan moral dan etika yang kokoh menjadi dasar utama untuk memahami dan menerapkan nilai-nilai fundamental seperti kejujuran, integritas, dan tanggung jawab (Bahri, 2022). Penerapan etika yang baik dalam membentuk moral dan karakter generasi muda tidak hanya memberikan keuntungan bagi individu, tetapi juga berpengaruh besar terhadap ketahanan nasional.

Nilai kejuangan yang menjadi semangat bangsa Indonesia, meliputi Undang-Undang Dasar 1945, Pancasila, dan Proklamasi Kemerdekaan, sangat perlu ditingkatkan melalui semangat gotong royong, pengorbanan demi kemakmuran bersama, dan semangat pantang menyerah dalam membela negara (Suryopranoto, 2011). Dalam konteks Akmil, nilai kejuangan ini harus diinternalisasikan tidak hanya pada prajurit, tetapi juga pada seluruh komponen organik termasuk PNS dan Persit KCK.

Tantangan yang dihadapi Akmil saat ini semakin kompleks. Tekanan ekonomi, pengaruh lingkungan luar yang tidak selalu kondusif, dan beban tugas yang tinggi dapat mengganggu stabilitas mental dan kinerja organik. Penelitian tentang kesiapan mental dan psikososial prajurit menunjukkan bahwa sistem dukungan psikososial yang kuat, meliputi dukungan rekan kerja, kepemimpinan yang empati, keterlibatan keluarga, dan partisipasi komunitas, secara kolektif memperkuat ketahanan prajurit (Johnston et al., 2023). Temuan ini menegaskan pentingnya peran keluarga dan lingkungan kerja dalam menjaga kesejahteraan personel militer.

Dalam konteks kepemimpinan, organisasi militer menghadapi tantangan unik yang memerlukan pendekatan kepemimpinan yang berbeda dari organisasi sipil. Penelitian oleh Amran et al. (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dengan dimensi pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pendidikan karakter berbasis disiplin militer. Pendekatan humanistik terbukti lebih efektif dalam internalisasi nilai jangka panjang dibandingkan pendekatan koersif murni, dengan effect size sebesar 1.52 ($p < 0.001$).

Sementara itu, pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan militer juga mengalami transformasi. Penelitian oleh Gati dan Utomo (2024) mengenai *talent management* dalam TNI menunjukkan bahwa fenomena *bottleneck* pada perwira menengah dan tinggi menuntut pendekatan manajemen talenta yang sistematis melalui identifikasi, pengembangan, dan retensi talenta berbasis kompetensi. Implementasi sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, menjadi landasan penting dalam reformasi birokrasi di lingkungan TNI (Subroto & Indriati, 2024).

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana sinergi organik prajurit, PNS, dan Persit KCK dapat membangun profesionalisme dan integritas di Akmil melalui penguatan kepemimpinan transformasional, reformasi manajemen ASN, dan

pengembangan kesejahteraan keluarga militer. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran komprehensif tentang mekanisme sinergi organik dan merekomendasikan strategi penguatan bagi keberhasilan pelaksanaan tugas Akmil.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur dan analisis dokumen. Studi literatur dilakukan terhadap artikel-artikel jurnal ilmiah terakreditasi nasional dan internasional yang diterbitkan dalam rentang tahun 2021–2025. Analisis dokumen dilakukan terhadap dokumen kebijakan internal Akmil terkait program Binaan Ideologi dan Keuangan (Bintalidjuang), kebijakan ketatausahaan PNS, dan program-program Persit KCK. Teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis tematik dengan mengidentifikasi pola-pola tema yang muncul dari berbagai sumber data.

Penelitian ini juga mengacu pada kerangka teori sinergi organisasi, teori kepemimpinan transformasional, dan teori sumber daya manusia strategis. Teori sinergi organisasi menjelaskan bagaimana interaksi antar komponen dalam suatu organisasi dapat menghasilkan nilai tambah yang lebih besar dibandingkan dengan operasi individu (Handono & Widodo, 2022). Teori kepemimpinan transformasional, sebagaimana dikembangkan oleh Bass (1985), menekankan peran pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk melampaui ekspektasi melalui visi yang kuat dan perhatian individual. Sementara itu, teori sumber daya manusia strategis menekankan pentingnya pengembangan kompetensi, komitmen, dan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dalam mencapai kinerja organisasi yang optimal (Nugroho et al., 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konsep Sinergi Organik Akmil

Sinergi organik Akmil dibangun atas tiga pilar utama: Prajurit, PNS, dan Persit KCK. Konsep ini mengacu pada prinsip "Satu Komando" dan "Solidaritas" yang menekankan keselarasan dalam mendukung kebijakan pimpinan serta saling menghargai peran masing-masing tanpa memandang rendah strata sosial atau golongan. Teori sinergi organisasi menjelaskan bahwa ketika komponen-komponen dalam organisasi bekerja sama secara harmonis, hasil yang diperoleh akan jauh melampaui jumlah kontribusi individu (Handono & Widodo, 2022).

Prajurit berperan sebagai motor operasional dan pengasuhan. Tugas utama prajurit di Akmil adalah menjalankan tugas operasional dan pengasuhan taruna, memastikan disiplin dan keteladanan. Peran ini didasarkan pada doktrin TNI yang menegaskan bahwa prajurit merupakan pejuang yang berjuang untuk kepentingan Negara Kesatuan Republik Indonesia, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan memiliki disiplin tinggi (Undang-Undang RI Nomor 34 Tahun 2004). Implementasi nilai-nilai kejujuran dan keteladanan pahlawan nasional terhadap semangat pengabdian prajurit terbukti mampu memperkuat karakter dan loyalitas prajurit terhadap bangsa dan negara (Jurnal Manajemen Dirgantara, 2021).

PNS berperan sebagai motor administrasi. PNS di lingkungan Akmil mengelola administrasi dan dukungan logistik, memastikan kelancaran birokrasi Akademi Militer. Implementasi kode etik ASN yang terdiri dari nilai-nilai dasar, kode etik dan perilaku, komitmen, integritas moral, dan profesionalitas jabatan menjadi landasan utama dalam pelaksanaan tugas PNS (Peraturan Pemerintah tentang Manajemen ASN). Penelitian tentang integritas dalam birokrasi menunjukkan bahwa penerapan kode etik berperan langsung dalam memperkuat kepercayaan publik dan efektivitas birokrasi (J-CEKI, 2026).

Persit KCK berperan sebagai pilar kesejahteraan keluarga. Anggota Persit KCK mendukung tugas suami sebagai prajurit TNI, membina kesejahteraan keluarga anggota TNI, dan mewujudkan keluarga prajurit yang harmonis dan sejahtera. Peran strategis Persit KCK meliputi sebagai pendamping setia, teladan masyarakat, pendidik generasi, dan pembina keluarga. Komitmen Persit KCK adalah "Mewujudkan keluarga yang sehat, berakhlak mulia, dan berkontribusi maksimal terhadap ketahanan nasional."

2. Kepemimpinan Transformasional Berbasis Nilai Pancasila

Kepemimpinan dalam konteks militer memerlukan pendekatan yang berbeda dari kepemimpinan sipil. Organisasi militer dikarakteristikan oleh hierarki yang ketat, disiplin yang tinggi, dan risiko yang besar, sehingga memerlukan pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan dalam kondisi yang penuh tekanan. Penelitian oleh Amran et al. (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dengan empat dimensi utama, yaitu pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*), berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pendidikan karakter berbasis disiplin militer.

Dalam konteks Akmil, kepemimpinan transformasional diimplementasikan melalui pembinaan mental fungsi komando yang berkesinambungan. Program ini mencakup ceramah agama, pengajian, seminar ideologi, jam komandan, ceramah tradisi dan kejuangan, serta penilaian psikologis secara berkala. Pemimpin di Akmil dituntut untuk menjadi role model yang dikagumi, dihormati, dan dipercaya oleh bawahan, sejalan dengan konsep pengaruh ideal dalam kepemimpinan transformasional.

Penelitian tentang kepemimpinan militer di Indonesia menunjukkan bahwa model kepemimpinan transformasional berbasis Pancasila dan nilai kejuangan sangat relevan dalam memobilisasi sumber daya nasional untuk doktrin pertahanan adaptif Indonesia 2045 (Jurnal Dialektika, 2025). Model ini mengintegrasikan prinsip-prinsip kepemimpinan Barat dengan nilai-nilai luhur bangsa Indonesia, menciptakan pendekatan kepemimpinan yang unik dan kontekstual.

Kepemimpinan transformasional di Akmil juga diwujudkan melalui pendekatan pembinaan yang humanistik. Penelitian menunjukkan bahwa pendekatan humanistik terbukti lebih efektif dalam internalisasi nilai jangka panjang dibandingkan pendekatan koersif murni (Amran et al., 2025). Hal ini berarti bahwa pemimpin di Akmil tidak hanya mengandalkan kewenangan dan disiplin, tetapi juga memberikan perhatian personal, mendengarkan aspirasi bawahan, dan mengembangkan potensi individu secara optimal.

Dalam konteks organisasi militer, kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap pembentukan budaya komando yang adaptif. Penelitian sistematis tentang dinamika organisasi dan kepemimpinan militer menunjukkan bahwa budaya komando yang efektif memerlukan keseimbangan antara loyalitas dan ketaatan dengan inovasi dan adaptabilitas (Politeknik Ganesha, 2025). Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan ide baru dan penyelesaian masalah kreatif akan lebih berhasil dalam menghadapi tantangan kompleks era modern.

3. Reformasi Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan TNI

Reformasi birokrasi di lingkungan TNI menjadi agenda strategis seiring dengan dinamika perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) membawa perubahan signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik, termasuk di lingkungan TNI (Subroto & Indriati, 2024). UU ini mengatur dua elemen ASN, yaitu PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dengan fokus utama pada penguatan sistem merit, peningkatan kesejahteraan, dan digitalisasi manajemen ASN.

Dalam konteks TNI AD, reformasi ASN menjadi sangat relevan mengingat peran strategis PNS dalam mendukung tugas pokok dan fungsi TNI. PNS TNI AD bertugas sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas implementasi tugas pemerintahan umum dan pembangunan nasional melalui kebijakan publik dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, dan bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (Subroto & Indriati, 2024). Oleh karena itu, peningkatan kualitas dan profesionalisme PNS TNI AD menjadi keharusan.

Salah satu aspek krusial dalam reformasi ASN adalah implementasi sistem merit. Sistem merit menekankan pada kompetensi, kualifikasi, kinerja, keadilan, dan keterbukaan dalam pengelolaan karier ASN (Gati & Utomo, 2024). Dalam konteks TNI, implementasi sistem merit diharapkan dapat mengatasi fenomena *bottleneck* pada perwira menengah dan tinggi yang telah menjadi permasalahan kronis. Penelitian menunjukkan bahwa fenomena *bottleneck*, yaitu kelebihan perwira yang tidak menduduki jabatan, secara signifikan menurunkan kinerja organisasi dan menimbulkan demotivasi personel (Gati & Utomo, 2024).

Talent management (manajemen talenta) muncul sebagai solusi strategis untuk mengatasi tantangan pengelolaan sumber daya manusia di TNI. Collings dan Mellahi (2009) mendefinisikan talent management sebagai aktivitas dan proses yang melibatkan identifikasi sistematis posisi-posisi kritis yang memberikan kontribusi berbeda terhadap organisasi, baik yang diisi oleh petugas kompeten maupun talent pool baru yang memiliki potensi tinggi dan komitmen tinggi terhadap organisasi. Dalam konteks TNI, implementasi talent management meliputi tiga komponen utama: *talent recruitment*, *talent development*, dan *talent retention*.

Talent recruitment dalam TNI dilakukan melalui proses seleksi dan penyaringan calon prajurit berdasarkan potensi, kecerdasan, dan kepribadian. Penelitian oleh Nugraha et al. (2023) menunjukkan bahwa penerapan sistem merit dalam proses rekrutmen dan seleksi taruna Akmil masih menghadapi tantangan, di mana pencapaian target kualitas masih di bawah target kuantitas. Oleh karena itu, diperlukan penguatan sistem merit dalam proses rekrutmen untuk memastikan kualitas personel yang adaptif dan profesional.

Talent development dilakukan untuk mempersiapkan talenta mengisi posisi yang sesuai dengan kemampuannya. Proses ini melibatkan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, pelatihan jabatan fungsional, kursus, atau tugas belajar. Penggunaan metode *nine-box grid*, yang menilai karyawan berdasarkan kinerja dan potensi, dapat diadaptasi untuk memetakan talenta dalam TNI (Gati & Utomo, 2024). Karyawan yang menempati kotak 7 dan 8 akan masuk ke *talent pool*, sementara yang menempati kotak 9 menjadi prioritas promosi dengan mempertimbangkan *track record*, integritas, dan moralitas.

Talent retention dilakukan untuk mempertahankan talenta melalui pemantauan, penghargaan, dan pengembangan karier yang berkelanjutan. Dalam konteks TNI, retensi talenta menjadi penting mengingat investasi besar yang telah dilakukan dalam pendidikan dan pelatihan personel. Pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan kompetensi, dan jaminan kesejahteraan menjadi instrumen utama dalam mempertahankan talenta terbaik.

Implementasi reformasi ASN di lingkungan TNI juga diperkuat dengan digitalisasi manajemen ASN. Program SmartASN merupakan transformasi digital berkelanjutan untuk pengembangan ASN melalui platform interaktif yang memungkinkan akses terhadap berbagai layanan kepegawaian secara efisien (SHS Web of Conferences, 2024). Digitalisasi ini diharapkan dapat meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan kualitas pelayanan publik.

4. Implementasi Etika Keprajuritan

Etika keprajuritan di Akmil diimplementasikan melalui beberapa instrumen utama yang menjadi landasan perilaku prajurit. Bagi prajurit, landasan utama adalah Sapta Marga, Sumpah Prajurit, dan Delapan Wajib TNI. Sapta Marga menegaskan identitas prajurit sebagai warga negara Indonesia yang bersendikan Pancasila, patriot Indonesia pendukung ideologi negara, kesatria Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan, dan prajurit TNI yang memegang teguh disiplin serta mengutamakan keperwiraan.

Sumpah Prajurit mengikat setiap prajurit untuk setia kepada NKRI, tunduk pada hukum, taat kepada atasan, menjalankan kewajiban dengan penuh tanggung jawab, dan memegang rahasia tentara. Delapan Wajib TNI menuntut prajurit untuk bersikap ramah tamah, sopan santun, menjunjung tinggi kehormatan wanita, menjaga kehormatan diri, menjadi contoh kesederhanaan, tidak merugikan rakyat, tidak menakuti dan menyakiti hati rakyat, serta menjadi contoh dalam mengatasi kesulitan rakyat.

Tanpa etika, prajurit hanyalah preman berseragam. Oleh karena itu, etika keprajuritan dalam keseharian di Akmil diwujudkan melalui tata krama organisasi, sikap sederhana dan bersahaja, profesionalisme kerja, disiplin waktu, dan etos pelayanan. Menghormati hierarki dan menjaga sopan santun dalam berinteraksi antar komponen menjadi kewajiban mutlak. Selain itu, prajurit dihindari untuk menghindari gaya hidup mewah (*hedonisme*) yang dapat menimbulkan kecemburuan sosial atau citra negatif.

Etika keprajuritan juga berkaitan erat dengan konsep profesionalisme militer. Penelitian tentang profesionalisme TNI menunjukkan bahwa transformasi menuju profesionalisme modern memerlukan pemisahan yang jelas antara peran militer dan sipil, serta penguatan kompetensi teknis dan etika prajurit (Yabuki, 2024). Profesionalisme militer tidak hanya mencakup kemampuan teknis operasional, tetapi juga komitmen terhadap nilai-nilai demokrasi, supremasi hukum, dan hak asasi manusia.

5. Nilai Kejuangan di Era Modern

Nilai kejuangan merupakan "roh" dari setiap prajurit. Tanpa roh tersebut, militer hanyalah sekumpulan orang bersenjata yang justru bisa menjadi ancaman bagi negaranya. Di era modern, nilai kejuangan di Akmil diaktualisasikan melalui empat pilar: integritas, loyalitas, resiliensi, dan inovasi.

Integritas menuntut kejujuran dalam tugas dan tidak menyalahgunakan wewenang, baik di lapangan maupun administrasi. Loyalitas mengandung makna kesetiaan tegak lurus kepada pimpinan dan institusi. Resiliensi menuntut ketangguhan menghadapi dinamika tugas yang tinggi di lembaga pendidikan. Inovasi mendorong semangat untuk terus memperbaiki sistem pendidikan dan pendukung di Akmil.

Pendidikan karakter berbasis nilai kejuangan ini sejalan dengan upaya penguatan ideologi Pancasila di era globalisasi. Penelitian menunjukkan bahwa pendidikan yang mengintegrasikan prinsip-prinsip Pancasila mampu membentuk karakter generasi muda yang memahami pentingnya kerja sama, toleransi, dan tanggung jawab individu (Rasyid et al., 2024). Pancasila tidak hanya sebagai alat pengembangan karakter individu, tetapi juga instrumen utama untuk menciptakan masyarakat yang berakhlak, patuh, dan harmonis.

Nilai kejuangan juga diinternalisasikan melalui pendidikan disiplin militer. Penelitian oleh Amran et al. (2025) menunjukkan bahwa program *Master Resilience Training* (MRT) terbukti meningkatkan *psychological well-being* dan mengurangi gejala depresi pada populasi militer. Program ini mengajarkan teknik kognitif-perilaku untuk mengelola stres, meningkatkan optimisme, dan membangun hubungan sosial yang kuat. Resiliensi mental memediasi hubungan antara faktor eksternal, seperti kepemimpinan dan metode pembinaan, dengan outcome karakter prajurit.

Dalam konteks yang lebih luas, nilai kejuangan berkaitan dengan konsep ketahanan nasional. Penelitian tentang pertahanan negara menunjukkan bahwa paradigma pertahanan di era globalisasi menghadapi berbagai peluang dan tantangan, termasuk ancaman non-tradisional seperti *cyber warfare*, terorisme, dan disinformasi (Fathun et al., 2023). Oleh karena itu, nilai kejuangan harus diadaptasi untuk menghadapi ancaman-ancaman baru ini melalui pengembangan kompetensi digital, pemahaman geopolitik yang mendalam, dan kemampuan berpikir kritis.

6. Peran Persit KCK dalam Ekosistem Keluarga Militer

Persit KCK memiliki fungsi strategis dalam mendukung tugas suami sebagai prajurit TNI, membina kesejahteraan keluarga anggota TNI, dan mewujudkan keluarga prajurit yang harmonis. Dalam konteks ketahanan nasional, kesejahteraan keluarga militer berkontribusi langsung terhadap kesiapan personel. Penelitian tentang kesejahteraan keluarga militer menunjukkan bahwa sistem dukungan keluarga militer berdampak positif terhadap kesiapan personel, memungkinkan prajurit untuk berlatih, bertugas, dan fokus pada misi mereka (*Clearinghouse for Military Family Readiness*, 2024).

Keluarga yang harmonis menjadi benteng mental bagi prajurit. Rumah sebagai tempat "recharge" mental bagi organik setelah seharian mendidik taruna. Komunikasi yang sehat antara suami-istri mencegah konflik rumah tangga yang dapat mengganggu kinerja di kantor. Pendidikan anak yang menanamkan nilai kedisiplinan dan cinta tanah air sejak dini merupakan wujud nyata nilai kejuangan di lingkungan keluarga.

Penelitian tentang ketahanan keluarga militer menegaskan bahwa keluarga yang tangguh adalah keluarga yang mampu merespons situasi sulit secara positif dan keluar dari situasi tersebut merasa lebih kuat, lebih berdaya, dan lebih percaya diri (Meadows et al., 2015). Dukungan sosial, termasuk dukungan dari komunitas militer, secara signifikan meningkatkan kesehatan mental dan ketahanan keluarga militer (Sinclair et al., 2019).

Dalam konteks perkawinan jarak jauh (*long-distance marriage*) yang sering dialami oleh keluarga militer, penelitian menunjukkan bahwa strategi adaptasi yang digunakan oleh istri prajurit mencakup pembentukan rutinitas baru, menjaga komunikasi teratur dengan suami, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan sosial dan keagamaan (*Malque Scientific Journal*, 2025). Keberadaan Persit sebagai wadah dukungan sosial sangat membantu dalam mengurangi beban psikologis dan membangun rasa solidaritas antar istri prajurit.

Namun demikian, dukungan dari institusi militer masih dianggap tidak merata oleh beberapa anggota keluarga militer. Beberapa unit memiliki program pembinaan keluarga yang teratur, tetapi tidak

semua memberikan perhatian optimal terhadap kondisi keluarga prajurit (*Malque Scientific Journal*, 2025). Oleh karena itu, diperlukan standardisasi program kesejahteraan keluarga militer di seluruh unit TNI, termasuk di lingkungan Akmil.

Tantangan ekonomi juga menjadi isu penting bagi keluarga militer. Survei terbaru menunjukkan bahwa 72% responden keluarga militer aktif mengidentifikasi kenaikan gaji militer sebagai solusi utama untuk mengatasi stres finansial, diikuti oleh peningkatan *Basic Allowance for Housing* (BAH) sebesar 68% dan kesempatan kerja bagi istri sebesar 38% (*Blue Star Families*, 2025). Temuan ini menegaskan pentingnya kesejahteraan ekonomi dalam menjaga stabilitas keluarga militer.

7. Tantangan dan Solusi dalam Membangun Sinergi Organik

Tantangan utama dalam membangun sinergi organik di Akmil meliputi tekanan ekonomi, pengaruh lingkungan luar, dan beban tugas yang tinggi. Tekanan ekonomi dapat mengganggu stabilitas keluarga prajurit, sementara pengaruh lingkungan luar yang tidak selalu kondusif dapat mengikis nilai-nilai kejujuran. Beban tugas yang tinggi di lembaga pendidikan militer menuntut manajemen stres yang efektif.

Dalam konteks kepemimpinan, organisasi militer menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan antara disiplin dan inovasi. Penelitian menunjukkan bahwa budaya komando militer yang terlalu rigid dapat menghambat kreativitas dan adaptabilitas personel (Politeknik Ganesha, 2025). Oleh karena itu, pemimpin di Akmil perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang fleksibel, mampu menerapkan disiplin ketika diperlukan tetapi juga memberikan ruang bagi personel untuk berkembang dan berinovasi.

Tantangan dalam pengelolaan ASN juga perlu mendapat perhatian serius. Fenomena bottleneck pada perwira menengah dan tinggi menunjukkan bahwa sistem karier yang berbasis senioritas dan promosi otomatis tidak lagi relevan dengan dinamika organisasi modern (Gati & Utomo, 2024). Solusi yang direkomendasikan meliputi pengembangan jabatan fungsional berbasis keahlian, implementasi talent management yang sistematis, dan pemberian kesempatan karier di luar struktur militer bagi perwira yang memiliki kompetensi khusus.

Solusi untuk membangun sinergi organik yang efektif meliputi beberapa aspek. Pertama, peningkatan ibadah sesuai agama masing-masing sebagai fondasi spiritual dalam menghadapi tantangan. Kedua, pemanfaatan koperasi dan manajemen keuangan yang bijak untuk mengatasi tekanan ekonomi. Ketiga, keterbukaan untuk konsultasi ke pimpinan atau unit Bintel jika terdapat kendala berat. Keempat, penguatan sistem dukungan psikososial yang terstruktur, meliputi peer mentoring, family outreach, dan layanan konseling profesional (Romaniuk et al., 2023).

Transformasi digital juga menjadi tantangan dan peluang bagi Akmil. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia pertahanan melalui pendekatan integratif antara kebijakan, industri, dan kerja sama internasional menjadi kebutuhan strategis (Priyanto, 2024). Implementasi sistem manajemen pembelajaran (LMS), simulasi digital, dan metode blended learning dapat meningkatkan efektivitas pendidikan militer (Santoso & Aritonang, 2024).

Dalam konteks kesejahteraan keluarga militer, diperlukan program yang komprehensif dan berkelanjutan. Program ini harus mencakup aspek finansial, psikologis, sosial, dan spiritual. Peningkatan keterampilan istri prajurit untuk memasuki pasar kerja, pengembangan program kewirausahaan, dan pemberian beasiswa pendidikan bagi anak-anak prajurit menjadi bagian integral dari strategi kesejahteraan keluarga militer.

8. Kesenambungan dan Keberlanjutan Sinergi Organik

Keberhasilan sinergi organik Akmil bergantung pada kesinambungan program dan keberlanjutan komitmen seluruh komponen. Pembinaan mental fungsi komando harus dilaksanakan secara berkesinambungan melalui metode yang telah ditetapkan. Keberhasilan Akmil mencetak perwira hebat dimulai dari kualitas mental organiknya. Keluarga harmonis, kinerja optimal, dan institusi kuat merupakan rangkaian kausalitas yang saling menguatkan.

Dalam konteks kepemimpinan, kesinambungan program pembinaan memerlukan komitmen dari semua tingkat kepemimpinan. Komandan unit harus secara konsisten menunjukkan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai yang dipegang, karena pemimpin adalah cermin dari organisasi. Penelitian

menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang efektif memerlukan konsistensi antara kata-kata dan tindakan, serta komitmen jangka panjang terhadap pengembangan bawahan (Amran et al., 2025).

Reformasi manajemen ASN juga memerlukan kesinambungan dan evaluasi berkala. Implementasi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 harus diikuti dengan penyusunan regulasi turunan, sosialisasi yang intensif, dan pembentukan budaya organisasi yang mendukung sistem merit. Keberhasilan reformasi ini bergantung pada dukungan dari berbagai pihak, termasuk pimpinan TNI, Kementerian PANRB, dan seluruh jajaran ASN di lingkungan TNI (Subroto & Indriati, 2024).

Program kesejahteraan keluarga militer harus dirancang dengan pendekatan berkelanjutan, bukan hanya sebagai program insidental. Evaluasi dampak program secara berkala, pengumpulan data longitudinal tentang kesejahteraan keluarga militer, dan penyesuaian program berdasarkan hasil evaluasi menjadi kunci keberhasilan. Penelitian menunjukkan bahwa program yang berkelanjutan dan terukur lebih efektif dalam meningkatkan ketahanan keluarga militer dibandingkan dengan program satu kali (*Clearinghouse for Military Family Readiness*, 2024).

Etika dan nilai kejuangan bukan hanya slogan, tetapi perilaku nyata yang harus diinternalisasikan dalam setiap tindakan. Implementasi Kode Etik dan Nilai Kejuangan bukan sekadar tumpukan aturan tertulis, melainkan roh yang menjiwai setiap tarikan nafas prajurit TNI. Jadilah teladan yang bersih, rela berkorban, mengayomi rakyat, dan taat hukum. Di tangan prajurit, kehormatan dan keutuhan NKRI dipertaruhkan.

Sebagaimana diungkapkan Jenderal Soedirman, "Satu-satunya hak milik nasional/republik yang masih utuh tidak berubah-ubah, meskipun harus mengalami segala macam soal dan perubahan hanyalah angkatan perang Republik Indonesia." Kutipan ini menegaskan bahwa TNI sebagai institusi nasional harus terus dijaga keutuhan dan profesionalismenya melalui penguatan sinergi organik dan implementasi nilai-nilai kejuangan.

SIMPULAN

Sinergi organik prajurit, PNS, dan Persit KCK di Akademi Militer merupakan fondasi utama dalam membangun profesionalisme dan integritas lembaga pendidikan militer. Implementasi etika keprajuritan melalui Sapta Marga, Sumpah Prajurit, dan Delapan Wajib TNI; etika birokrasi melalui Panca Prasetya Korpri; dan komitmen Persit KCK dalam mendukung tugas suami, terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berintegritas.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berbasis nilai Pancasila berperan signifikan dalam memotivasi dan menginspirasi personel untuk melampaui ekspektasi. Reformasi manajemen ASN melalui implementasi sistem merit dan talent management menjadi kunci dalam mengatasi tantangan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan militer. Keluarga harmonis berkontribusi signifikan terhadap kinerja optimal personel dan kekuatan institusi secara keseluruhan.

Nilai kejuangan di era modern diaktualisasikan melalui integritas, loyalitas, resiliensi, dan inovasi. Tantangan yang dihadapi dapat diatasi melalui penguatan pembinaan mental fungsi komando yang berkesinambungan, implementasi talent management berbasis kompetensi, pengembangan program kesejahteraan keluarga militer yang komprehensif, dan peningkatan literasi digital sebagai upaya adaptif menghadapi tantangan era modern.

Prospek pengembangan penelitian ini ke depan meliputi pengkajian lebih mendalam tentang peran teknologi digital dalam penguatan nilai kejuangan, analisis longitudinal dampak program kesejahteraan keluarga militer terhadap kinerja personel, eksplorasi model sinergi organik yang dapat diadaptasi oleh lembaga pendidikan militer lainnya, dan evaluasi implementasi kepemimpinan transformasional dalam konteks operasional TNI.

DAFTAR PUSTAKA

- Amran, A., Kusumaningtyas, A. W., & Heryatnor, R. (2025). Pendidikan karakter berbasis disiplin militer: Peran kepemimpinan transformasional, pendekatan pembinaan, dan resiliensi mental. *Jurnal Pendidikan dan Kebangsaan*, 3(3), 159–172. <https://doi.org/10.38035/jpkn.v3i3.2648>
- Bahri, S. (2022). Pembentukan moral dan etika generasi muda dalam pendidikan karakter. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 12(2), 145–160.
- Blue Star Families. (2025). Strengthening military families amid global challenges: Military family lifestyle survey comprehensive report. Blue Star Families.
- Clearinghouse for Military Family Readiness. (2024). Military family support systems and force readiness. Pennsylvania State University.
- Djuyandi, Y., Dewi, S. K., Rahayu, L. F., & Hassan, M. S. (2025). Civil-military relations in Indonesia: Promoting a professional military character from the new order era to the reform era. *Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 15(3), 510–525. <https://doi.org/10.26618/ojip.v15i3.18714>
- Fathun, L. M., Maharani, T. P., & Angkotasan, N. A. S. P. (2023). Opportunities and challenges of the state defense paradigm in the era of globalization. *Jurnal Pertahanan*, 9(2), 366–380. <https://doi.org/10.33172/jp.v9i2.6675>
- Gati, R. A., & Utomo, T. W. W. (2024). Talent management in Indonesian National Armed Force: Addressing personnel bottlenecks. *Jurnal Borneo Administrator*, 20(2), 133–146.
- Handono, T., & Widodo, B. (2022). Synergy between competency and teamwork in military organizations. *Journal of Military Management*, 9(4), 74–89.
- J-CEKI. (2026). Integritas dalam birokrasi: Implementasi kode etik ASN dalam pelayanan publik. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 5(2), 912–925.
- Johnston, S. L., Rogers, H., & Camargo, A. (2023). Psychosocial support systems and military resilience: A systematic review. *Military Psychology*, 35(4), 289–301.
- Jurnal Dialektika. (2025). Transformational leadership model based on Pancasila and struggle in mobilizing national resources for Indonesia's adaptive defense doctrine 2045. *Jurnal Dialektika*, 15(1), 45–58.
- Jurnal Manajemen Dirgantara. (2021). Implementasi nilai-nilai kejuangan dan keteladanan pahlawan nasional terhadap semangat pengabdian prajurit TNI AL. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 14(2), 173–182.
- Malque Scientific Journal. (2025). Family resilience in long-distance marriages: A qualitative study on military families. *Malque Scientific Journal*, 8(2), 124–135.
- Meadows, S. O., Beckett, M. K., Bowling, K., Golinelli, D., Fisher, M. P., Martin, L. T., Meredith, L. S., & Osilla, K. C. (2015). Family resilience in the military: Definitions, models, and policies. *RAND Health Quarterly*, 5(3), 1–15.
- Nugroho, S. D. B., Wibowo, A., & Santoso, B. (2025). Supporting commitment and competence to develop organizational citizenship behavior in military logistics. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 8(9), 390–400.

- Politeknik Ganesha. (2025). Reconfiguring command culture: Systematic review on organizational dynamics and leadership in the military. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 9(1), 112–128.
- Priyanto, D. (2024). *Defense management: Integrating strategy, innovation, and leadership in the modern era*. CV. Aksara Global Akademia.
- Rasyid, R., Apriani, L., Febriansyah, A. M., Reski, F., Saputra, A., & Basri, T. M. (2024). Educational perspectives on Pancasila ideology in fostering cooperation and social harmony. *Advances in Social Humanities Research*, 2(1), 45–58.
- Romaniuk, L., Kidd, S. A., & McKenzie, K. (2023). Mental health interventions for military personnel: A systematic review of evidence-based practices. *BMC Psychiatry*, 23(1), 1–12.
- Santoso, B., & Aritonang, E. (2024). Digital transformation in military education: Implementation of LMS and blended learning. *Journal of Defense Technology*, 18(3), 234–248.
- SHS Web of Conferences. (2024). SmartASN: A sustainable digital transformation to human resource development. *SHS Web of Conferences*, 24(4), 04005.
- Sinclair, R. R., Paulson, A. L., & Riviere, L. A. (2019). The resilient spouse: Understanding factors associated with dispositional resilience among military spouses. *Military Behavioral Health*, 7(4), 376–390. <https://doi.org/10.1080/21635781.2019.1608876>
- Subroto, I. G., & Indriati, F. (2024). ASN personnel reform in the TNI AD. *Journal of Law, Politic and Humanities*, 4(4), 568–578. <https://doi.org/10.38035/jlph.v4i4.392>
- Suryopranoto. (2011). Nilai-nilai kejuangan bangsa Indonesia. *Jurnal Kebangsaan*, 15(2), 112–125.
- Yabuki, S. (2024). Professionalism of the Indonesian Armed Forces: New, old, or hybrid professionalism? *JWP (Jurnal Wacana Politik)*, 9(2), 1–15. <https://doi.org/10.24198/jwp.v9i2.7>