

**ETOS KERJA DAN JIWA KORSA PRAJURIT DALAM PELAKSANAAN TUGAS  
DAN FUNGSI PADA SATUAN PENDIDIKAN KAPAL SELAM  
TNI AL DI KODIKLATAL SURABAYA**

**Dias Prawira**  
[diasprawira@gmail.com](mailto:diasprawira@gmail.com)  
Kodiklatal Surabaya

**Indra Prasetyo**  
**C. Sri Hartati**  
Universitas Wijaya Putra Surabaya

**ABSTRACT**

*This study attempts to analyze and describe the work ethic of the korsa (esprit de corps) warrior's soul in carrying out the duties and functions of the Indonesian Navy submarine education unit at Kodiklatal Surabaya. The type of research used in this study is descriptive research. The research suggestions used are qualitative suggestions. The data analysis technique used is descriptive qualitative data analysis techniques. Respect between soldiers and superiors as well as other unit members has been done well. Respectfully agreed upon through good cooperation, upholding the oath of soldiers and Trisillas of the Indonesian Navy and the sultanate of clans. The factor of competition against the army work ethic that is less than optimal is the understanding of soldiers on work ethos in the military environment is still lacking, soldiers lack the ability to develop ethos, still contain less disciplined soldiers as well as an inhibiting factor to develop work ethic in their company. Then as a supporting factor, there is a warrior guide regarding the korsa (esprit de corps) soul continuously.*

*Keywords: work ethic, korsa (esprit de corps) soul, duties and functions*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan etos kerja dan jiwa korsa prajurit dalam melaksanakan tugas dan fungsi pada satuan pendidikan kapal selam TNI AL di Kodiklatal Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisa data deskriptif kualitatif. Sikap hormat antar prajurit dengan atasan maupun dengan anggota satuan lainnya sudah dilakukan dengan baik. Sikap hormat yang ditunjukkan melalui kerjasama yang baik, menjunjung tinggi sumpah prajurit dan Trisila TNI AL dan sapta marga. Faktor kendala terhadap etos kerja prajurit yang kurang optimal adalah pemahaman prajurit terhadap etos kerja di lingkungan militer masih kurang, prajurit kurang memiliki kemampuan dalam mengembangkan etos kerjanya, masih terdapat prajurit yang kurang berdisiplin juga sebagai satu faktor penghambat untuk menciptakan etos kerja di kesatuannya. Kemudian sebagai faktor pendukungnya yaitu adanya pembinaan prajurit mengenai jiwa korsa secara terus-menerus.

Kata kunci: etos kerja, jiwa korsa, tugas dan fungsi

## PENDAHULUAN

Kedudukan dan peran TNI Angkatan Laut sebagai unsur utama kekuatan pertahanan di laut yang mempunyai tugas pokok dan fungsi sesuai Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004, TNI dituntut untuk berperan aktif dalam menjaga dan mempertahankan kedaulatan NKRI dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945. Supaya dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, maka pembinaan personel TNI Angkatan Laut diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (*human resource quality*), agar memiliki sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviour*) yang lebih fokus kepada Sapta Marga, Sumpah Prajurit, Delapan Wajib TNI, Sebelas Azas Kepemimpinan TNI, Trisila TNI Angkatan Laut dan Semangat Baru TNI Angkatan Laut (*The New Spirit Indonesian Navy*). Supaya dengan demikian dapat memberikan pengabdian yang terbaik (*excellent service*) dan kinerja yang tinggi (*high performance*) bagi kejayaan bangsa dan negara.

Seorang prajurit TNI-AL memiliki tugas yang tidak mudah untuk dijalankan dalam mengatasi berbagai macam peristiwa yang terjadi dan dapat mengganggu stabilitas dan keutuhan bangsa Indonesia tersebut dan diperlukan satuan kekuatan pertahanan dan keamanan. Seorang ABRI atau yang sekarang disebut dengan TNI-AL memiliki tugas bersama masyarakat untuk menjaga suasana aman dan terkendali di Indonesia. Anggota TNI-AL tidak hanya memiliki kesiapan dan selalu bersedia ditugaskan di manapun, tapi juga diperlukan seorang prajurit yang harus rela mengorbankan jiwa dan raganya demi negara dan harus rela berpisah dengan keluarga demi melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh satuannya tersebut.

Menurut Batubara (dalam Yoana, 2014:83), satu kunci kemajuan dan keberhasilan pelaksanaan tugas yaitu adanya dukungan etos kerja yang baik. Etos kerja merupakan komponen

primer yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Sinamo, 2012:61). Jadi, jika TNI AL Kodiklatal ingin mencapainya keunggulan secara kompetitif di segala bidang yang baik maka etos kerja manusianya perlu dibenahi. Harsono dan Santoso (2014:75) mendefinisikan etos kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Petty (1993) yang dikutip oleh Harsono dan Santoso (2014:78) menyatakan etos kerja adalah karakteristik yang harus dimiliki pekerja untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal, terdiri dari keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan. Keahlian interpersonal berkaitan dengan bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya. Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Sedangkan dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja.

Berdasar hasil penelitian awal serta informasi terhadap etos kerja prajurit yang peneliti dapatkan bahwa etos kerja prajurit di Kodiklatal termasuk dalam kategori kurang. Masih rendahnya etos kerja prajurit ditunjukkan dengan masih banyak prajurit yang tidak disiplin dalam berperilaku baik di dalam maupun di luar kesatuan. Kurang disiplin, profesional, keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan yang masih tergolong rendah menunjukkan etos kerja prajurit juga masih perlu ditingkatkan. Adapun permasalahan terkait dengan etos kerja prajurit dan jiwa korsa yaitu terkait dengan sikap disiplin, profesional, keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan adalah sebagai berikut :

- Sikap disiplin, sikap disiplin prajurit belum tercermin dari perilaku dan

ketaatan prajurit pada peraturan. Masih sering terdapat prajurit yang datang terlambat, atau berada diluar kesatuan pada saat jam tugas dan meninggalkan kesatuan sebelum pada waktunya pulang juga berperilaku yang tidak menunjukkan sebagai seorang prajurit diluar jam kerja atau kesatuan.

- Profesional, sikap profesional yang rendah. Masih banyak prajurit yang menggunakan status keprajuritannya untuk kepentingan dan keperluan diluar tugas atau diluar kesatuan sebagai masyarakat umum.
- Keahlian interpersonal, keahlian interpersonal sebagian besar prajurit kurang. Sebagian besar prajurit hanya tau dengan segala ketentuan-ketentuan yang terkait dengan kesatuan dan bidang tugasnya akan tetapi pemahaman dalam mengimplementasikannya masih kurang. Tidak sedikit prajurit yang belum mampu mengembangkan keahlian interpersonal yang dimiliki dengan baik.
- Inisiatif, inisiatif dalam pelaksanaan tugas di kesatuan sebagian besar prajurit hanya sekedar menjalankan aktivitas kerja di kesatuan, menjalankan tugas di kesatuan hanya sebagai rutinitas kerja saja.
- Dapat diandalkan, sikap dan kemampuan prajurit yang dapat diandalkan masih belum tercerminkan dari perilaku kerja dan pelaksanaan tugas-tugas di kesatuan.

Etos kerja merupakan bagian dari budaya kerja, di lingkungan TNI AL Kodiklatal budaya kerja prajurit merupakan perwujudan dari sifat-sifat yang termuat dalam Trisila yang telah dijadikan sebagai nafas prajurit dalam pelaksanaan tugas matra laut. Kata Trisila berasal dari bahasa Sansekerta. "Tri" berarti tiga sedangkan "Sila" berarti azas atau dasar. Oleh karena itu Trisila TNI AL berarti Tiga Azas atau Pedoman Dasar. Adapun ketiga azas tersebut yaitu disiplin, hierarki dan kehormatan militer. Trisila TNI AL

merupakan suatu konsep yang diharapkan dapat dijadikan sebagai titik tolak untuk menumbuhkan kembali semangat juang dan patriotisme prajurit TNI AL Kodiklatal yang diwujudkan secara nyata dalam bentuk peningkatan etos kerja prajurit melalui peningkatan disiplin, profesional, keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan.

Selain melalui etos kerja yang baik pada setiap prajurit TNI AL di Kodiklatal, penyelenggaraan tugas-tugas TNI AL di Kodiklatal tidak terlepas adanya jiwa korsa yang dimiliki oleh setiap prajurit. Kepala Staf TNI Angkatan Laut (KSAL) Laksamana TNI Marsetio, mengingatkan kepada seluruh prajurit TNI AL, khususnya prajurit Korps Marinir AL untuk membangun jiwa korsa yang sehat dan tidak terjebak pada kebanggaan korps yang sempit. Prajurit juga harus menjaga nama baik, martabat dan kehormatan Korps Marinir dan TNI AL," kata KSAL dalam amanatnya saat menjadi Inspektur Upacara Peringatan HUT Korps Marinir Ke-68, di Lapangan Apel Hartono Kesatrian Marinir, Cilandak, Jakarta Selatan, Jumat. Marsetio juga meminta agar jajaran Marinir mampu meningkatkan naluri tempur dan profesionalismenya agar Korps Marinir bisa mengemban tugas yang diberikan oleh negara.

Dalam jiwa korsa terkandung inisiatif, tanggung jawab, loyalitas, dan dedikasi untuk suatu hal yang mulia, seperti halnya dalam mempertahankan negara, prinsip yang benar, maupun hal-hal lain yang bersifat kebajikan dan kebaikan menolong dengan tetap mengedepankan rasa kebersamaan kewajaran, serta tidak menjurus ke *chauvinisme* atau *fanatisme* berlebihan terhadap sesuatu sehingga tidak bisa membedakan baik-buruk tapi kita harus melihat sisi kebersamaan demi kebaikan (Mabesal, 2010).

Jiwa korsa yang disebut-sebut sebagai bentuk saling menghargai, menghormati, saling merasakan kebahagiaan dan penderitaan serta gotong royong dalam setiap urusan kiranya dirasakan oleh anak rantau di manapun. Mengutip dan

mengacu pada *Staplekamps jr. Le luit derat* dalam tulisan berjudul *corps geest (demilitaire spectator, 1952)* mengemukakan pengertian jiwa korsa terdiri dari faktor-faktor: rasa hormat, setia dan kesadaran.

Semangat jiwa korsa seharusnya bisa diterapkan pada hal-hal yang positif yang terkait dengan fungsi penunjang tupoksi sebuah satuan. Bukan turunan dari sebuah tradisi yang tidak jelas juntrungannya. Baik tradisi batalyon maupun tradisi antara senior junior di kesatuan. Bahkan tradisi ini kadang cenderung mengarah pada tindakan animisme dan dinamisme yang menyekutukan Sang Pencipta plus ane-aneh.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu : untuk menganalisis etos kerja prajurit TNI AL di Satuan Pendidikan Kapal Selam TNI AL Kodiklatal yang diwujudkan dalam perilaku disiplin, profesional, keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan; untuk menganalisis jiwa korsa prajurit TNI AL di Satuan Pendidikan Kapal Selam TNI AL Kodiklatal yang diwujudkan dalam bentuk rasa hormat, setia dan kesadaran; Untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mendukung dan menjadi penghambat dalam pelaksanaan etos kerja prajurit TNI AL di Satuan Pendidikan Kapal Selam TNI AL Kodiklatal; untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mendukung dan menjadi penghambat dalam pelaksanaan jiwa korsa prajurit TNI AL di Satuan Pendidikan Kapal Selam TNI AL Kodiklatal.

Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu dengan tema berkaitan dengan penelitian ini. Diantaranya penelitian Ingsih (2011) dengan berjudul 'Menerapkan Etos Kerja Profesional dalam Meningkatkan Kinerja'. Paradigma manajemen baru lebih menekankan pada karyawan dan pelanggan, pemanfaatan kreativitas dan antusiasme para karyawan, penemuan visi dan nilai-nilai bersama, kepemimpinan dengan sistem desentralisasi (pelimpahan wewenang) dan menekankan pada kerjasama tim. Perubahan-perubahan ini

mengakibatkan organisasi harus meninjau kembali pengelolaan sumber daya organisasi agar efektif dan efisien, khususnya sumber daya manusia. Agar organisasi dapat melanjutkan kelangsungan hidupnya, diperlukan kinerja karyawan yang tinggi. Namun pada kenyataannya, banyak organisasi yang memiliki keterbatasan akan sumber daya yang handal. Terdapat 8 etos kerja profesional yang dapat dijadikan modal dasar organisasi untuk tetap eksis. (Seminar Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan 2011 (Semantik 2011) ISBN : 979-26-0255-0)

Sari (2014) dengan judul penelitian 'Penerapan Etos Kerja Pegawai Pada Stasiun Kipm Kelas II Bengkulu'. Secara umum, hasil analisis deskriptif statistik menunjukkan faktor-faktor etos kerja rata-rata karyawan KIPM Stasiun Kelas II Bengkulu telah di kedua kategori. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum etos kerja karyawan KIPM Stasiun Kelas II Bengkulu telah melakukan tugas dan fungsi yang memberikan layanan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan yang berlaku mereka (<https://media.neliti.com/media/publications/43099>).

Djasuli dan Harwida (2014) berjudul 'Analisis Etos Kerja Spiritual Terhadap Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Empiris pada Pemerintah Daerah Sampang)'. Hasil analisis regresi secara sederhana menunjukkan besarnya R square adalah 0,303 (30,3 %), F = 66,509 dengan signifikansi  $p < 0,000$ , yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel dependen (kinerja pegawai) dengan prediktornya (variabel independen) yaitu motivasi kerja pegawai, dan dari hasil perhitungan tersebut juga menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) dengan kinerja pegawai. Pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, artinya motivasi kerja pegawai mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

[\(http://feb.trunojoyo.ac.id/wp-content/uploads/2012/07/\)](http://feb.trunojoyo.ac.id/wp-content/uploads/2012/07/).

Penelitian Widiyanto (2015) yang berjudul 'Analisis Soliditas, dan Jiwa Korsa sebagai Wujud Profesionalisme Prajurit'. Dikatakan untuk menjaga soliditas dan meningkatkan jiwa korsa dapat dilakukan dengan tindakan-tindakan sederhana, seperti bertegur sapa ketika bertemu ataupun berpapasan dengan Prajurit TNI baik saat berpakaian dinas maupun sipil. Dengan demikian terjalin ikatan emosional dan kekeluargaan diantara prajurit guna mendukung pelaksanaan tugas pokok TNI. TNI merupakan benteng pertahanan dalam menjaga kedaulatan dan keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia dari ancaman dan perpecahan. Soliditas antar Prajurit TNI juga dapat terbina melalui toleransi beragama dan saling menghormati (<https://tni-al.mil.id/taskap-seskoal>).

## LANDASAN TEORETIS

### Budaya Militer

Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi yang lain. Makna bersama adalah seperangkat karakteristik yang dihargai oleh organisasi itu. Karakteristik tersebut adalah inovasi, terinci, hasil kerja, humanistik, *teamwork*, kompetitif dan kepastian. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima makna bersama itu menjadikan budaya organisasi itu semakin kuat dan sebaliknya (Robbin, 2010:52).

Sejak bergulirnya reformasi, berbagai perubahan dilakukan dalam tatanan kehidupan kenegaraan termasuk reformasi dalam bidang keamanan yang menuntut pemisahan Polri dari TNI, setelah selama 30 tahun terintegrasi dalam tubuh ABRI. Perubahan yang dilakukan secara tegas membedakan tugas pertahanan yang diemban oleh TNI dengan tugas pemeliharaan keamanan yang dipercayakan kepada Polri. Perubahan ini seharusnya juga diiringi dengan adanya

perubahan pada dimensi budaya organisasi Polri yang dahulu adalah organisasi militer dan kini telah menjadi organisasi sipil.

Pada budaya organisasi sipil, Polri selayaknya menampilkan budaya organisasi yang bersifat humanistik dalam mencapai tujuan organisasinya. Dimana hubungan kerja antar sesama anggota akan selalu mencerminkan adanya kerjasama secara timbal balik (dua arah), baik pada hubungan kerja horizontal (pada level yang sama) maupun hubungan kerja vertikal (hubungan antara atasan dan bawahan). Hal ini merupakan sebuah konsekuensi dari adanya perubahan yang memisahkan Polri dari TNI (budaya organisasi yang bersifat mekanistik (Salam, 2013:6).

Organisasi Militer adalah organisasi yang sifatnya samar-samar, spekulasi dan mencari keuntungan sebesar-besarnya. Samar-samar maksudnya kita tidak akan pernah memiliki data detil kekuatan militer Indonesia. Tidak mungkin data kekuatan militer Indonesia dapat secara transparan dibuka ke publik. Spekulasi, militer harus berspekulasi ketika menyebar mata-mata keseluruh dunia. Ketika Indonesia menganeksasi Timor-Timor dan berperang dengan Malaysia tahun 1963, tidak pernah ada hasil yang terukur. Semuanya spekulasi baik menang ataupun kalah, biaya tidak lagi dijadikan acuan. Ketiga mencari keuntungan sebesar-besarnya, ketika Pakistan mencuri rahasia nuklir Perancis, atau Amerika mengebom Irak dengan tujuan mendapatkan akses minyak bumi Irak dan mengurangi pengaruh Rusia dan China di Timur Tengah jelas, tujuan militer Amerika adalah mengeruk keuntungan sebesar-besarnya demi posisi militer yang menguntungkan di Timur Tengah (Salam, 2013 : 10).

### Etos Kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos* yang berarti karakter, watak kesusilaan, adat istiadat atau kebiasaan. Sebagai suatu subyek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh

individu ataupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakannya itu salah atau benar, buruk atau baik. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.

Menurut Tasmara (2012:20), etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Menurut kamus Webster, etos didefinisikan sebagai *guiding beliefs of a person, group or institution* (keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau sebuah institusi).

Kemudian menurut Pelly (2012:12), etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dapat dilihat dari pernyataan di muka bahwa etos kerja mempunyai dasar dari nilai budaya, yang mana dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi.

Menurut Sinamo (2012:62), etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Sedangkan etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma yang dimaksud disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak

dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Menurut Sinamo (2012:129-135), terdapat delapan etos kerja profesional yang mampu menjadi navigasi mencapai sukses, yaitu:

- Kerja adalah rahmat  
Apa pun pekerjaan kita, entah pengusaha, karyawan kantor, sampai buruh kasar sekalipun, adalah rahmat dari Tuhan. Anugerah itu kita terima tanpa syarat, seperti halnya menghirup oksigen dan udara tanpa biaya sepeser pun.
- Kerja adalah amanah  
Apapun pekerjaan kita semua adalah amanah. Seyogyanya kita menjalankan amanah tersebut dengan sebaik mungkin.
- Kerja adalah panggilan  
Jika pekerjaan atau profesi kita disadari sebagai panggilan, kita bisa berucap pada diri kita sendiri, *I do my best!*
- Kerja adalah aktualisasi  
Aktualisasi diri artinya pengungkapan atau pernyataan diri kita, yang harus diaktualisasikan yaitu :
  - ✓ Kemampuan kita untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab
  - ✓ Kejujuran
  - ✓ Disiplin
  - ✓ Kemauan untuk maju
  - ✓ Tunjukkanlah terlebih dulu kualitas pekerjaan yang Anda lakukan sebelum Anda.
  - ✓ Menuntut terlalu banyak untuk menerima imbalan yang besar karena kerja adalah aktualisasi diri.
- Kerja adalah ibadah  
Seperti halnya aktivitas keseharian seorang muslim, kerja juga harus diniatkan dan berorientasi ibadah kepada Tuhan. Dengan kata lain, setiap aktivitas yang kita lakukan hakikatnya mencari keridhaan Tuhan semata.
- Kerja adalah seni  
Kesadaran ini membuat kita bekerja dengan santai seperti halnya melakukan

hobi. Dengan mengungkapkannya melalui dan menggunakan medium dan materi pekerjaan kita seperti komputer, kertas, pena, suara, ruangan, papan tulis, meja, kursi, atau apapun alat materi kerja kita.

- Kerja adalah kehormatan  
Karena tidak semua orang bisa diberi kepercayaan untuk melakukan suatu pekerjaan seperti yang Anda terima saat ini. Kerja bukanlah masalah uang semata, namun lebih mendalam mempunyai sesuatu arti bagi hidup kita.
- Kerja adalah pelayanan  
Manusia diciptakan dengan dilengkapi oleh keinginan untuk berbuat baik. Apa pun pekerjaan kita, pedagang, polisi, bahkan penjaga mercusuar, semuanya bisa dimaknai sebagai pengabdian kepada sesama.

### **Membangun Etos Kerja**

Etos kerja yang positif secara pasti akan menunjukkan kaitan yang sangat erat antara modal organisasi dengan nilai kepercayaan untuk mencapai visi dan misi secara konsisten melalui norma-norma nilai kerja yang menciptakan suasana nyaman, aman, dan sejahtera bagi setiap stakeholder-nya. Mabyarto, dkk. (2011:105), menyebutkan organisasi bisnis memerlukan fleksibilitas yang tinggi dengan budaya kerja *high trust*. Tujuannya adalah untuk membangun kredibilitas yang memberikan rasa percaya kepada setiap orang. Budaya kerja organisasi dikerjakan dengan etos kerja yang terukur dalam sebuah sistem, prosedur, dan kebijakan yang memiliki tingkat keperdulian sosial bisnis untuk secara konsisten mampu memberikan nilai-nilai kebutuhan para stakeholder-nya secara optimal.

Tasmara (2010:25-26) berpendapat, etos kerja yang baik berasal dari hasil kesadaran sebuah organisasi untuk secara tulus menggali semua potensi positifnya dalam rangka memberikan nilai-nilai terbaiknya kepada para *stakeholder*. Jangan pernah berpikir untuk meniru etos kerja budaya lain, sebab etos kerja itu ada di

dalam DNA sebuah organisasi yang secara fundamental telah dipengaruhi oleh etos kerja sang penggagas pendiri organisasi melalui visi, misi, etika, budaya, serta cara berpikir dan bertindak sang pendiri tersebut.

### **Etos Kerja Prajurit**

Etos Kerja merupakan totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan sesuatu yang bermakna, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (*high performance*). Kepala Staf Angkatan Laut (KASAL) Marsekal TNI Ade Supandi, mengemukakan bahwa patriotisme prajurit yang diwujudkan secara nyata dalam bentuk peningkatan profesionalitas, kompetensi, dan etos kerja. Etos kerja prajurit yang diwujudkan dalam perilaku :

- Disiplin, prajurit harus bersikap disiplin yang diwujudkan pada sikap patuh dan taat pada aturan dan tata tertib.
- Profesional, prajurit harus bersikap profesional dalam melaksanakan tugas di kesatuan maupun diluar kesatuan.
- Keahlian interpersonal, sebagai seorang prajurit pengembangan keahlian interpersonal sebagai dasar dalam menjabarkan setiap tugas dan fungsi yang harus dijalankan oleh seorang prajurit.
- Inisiatif, sebagai seorang prajurit harus mempunyai inisiatif dalam pengembangan tugas kerja di kesatuan.
- Dapat diandalkan, sebagai seorang prajurit harus mampu menjalankan tugas dalam segala kondisi dan keadaan.

### **Jiwa Korsa Prajurit TNI**

Menurut pendapat Staplekamps jr (1992), istilah jiwa korsa adalah terjemahan dari bahasa Perancis *esprit de corps* (*esprit*=semangat, *corps*=tubuh) jadi secara harfiah berarti 'semangat tubuh'. Istilah yang selalu dipakai di dunia militer (ketentaraan) ini merupakan metafora bahwa organisasi dan pekerjaan militer ibarat tubuh manusia. Sebagaimana tubuh setiap anggota memiliki tugas dan fungsi

yang berbeda tetapi saling bergantung dan saling menentukan keberhasilan tujuan. Ketika salah satu anggota menjalankan tugas dan fungsi tertentu pada hakikatnya seluruh anggota harus turut melaksanakannya. Begitu juga ketika anggota tubuh tertentu tersakiti, anggota tubuh yang lain merasa tersakiti. Analoginya tangan kanan tubuh akan spontan menepuk nyamuk yang menggigit tangan kirinya atau kaki kiri akan spontan menyepak tikus yang menggigit jempol kaki kanan.

Dalam jiwa korsa terkandung inisiatif, tanggung jawab, loyalitas, dan dedikasi untuk suatu hal yang mulia, seperti halnya dalam mempertahankan negara, prinsip yang benar, maupun hal-hal lain yang bersifat kebajikan dan kebaikan menolong dengan tetap mengedepankan rasa kebersamaan dan kewajaran, serta tidak menjurus ke *chauvinisme* atau fanatisme berlebihan terhadap sesuatu sehingga tidak bisa membedakan baik-buruk tapi kita harus melihat sisi kebersamaan demi kebaikan.

Mengutip dan mengacu pada Staplekamp jr. Le luit derat dalam tulisan berjudul *corps geest* (Demilitaire Spectator, 1952) mengemukakan pengertian jiwa korsa terdiri dari faktor-faktor :

- Rasa hormat. Rasa hormat pribadi dan rasa hormat pada organisasi/korps.
- Setia. Setia kepada sumpah, janji dan tradisi kesatuan serta kawan - kawan satu korps.
- Kesadaran. Terutama kesadaran bersama, bangga untuk menjadi anggota korps (dalam Ginting, 2014).

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Secara holistik mendeskripsikan dengan bahasa dan kata-kata konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Dapat dikatakan bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala,

peristiwa yang terjadi pada saat sekarang atau masalah aktual.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Menurut Moleong (2009) penelitian kualitatif bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain.

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Sebagai lokasi penelitian ini adalah Satuan Pendidikan Kapal Selam TNI AL Kodiklatal. Sementara informan yang bertindak sebagai sumber data dan informasi harus memenuhi syarat, yang akan menjadi informan kunci (*key informan*) dalam penelitian ini adalah Komandan Satuan Pendidikan Kapal Selam TNI AL Kodiklatal, Komandan Bidang Penyelenggaraan pendidikan dan Pelatihan, Komandan Provos TNI AL, Mentor di Satuan Pendidikan dan Pelatihan Kapal Selam TNI AL.

## Fokus dan Dimensi Penelitian

Fokus yang akan diteliti dalam penelitian ini terdiri dari :

- Etos kerja prajurit TNI AL Kodiklatal yang diwujudkan dalam perilaku :
  - ✓ Disiplin, bahwa prajurit harus bersikap disiplin yang diwujudkan pada sikap patuh dan taat pada aturan dan tata tertib.
  - ✓ Profesional, prajurit harus bersikap profesional dalam melaksanakan tugas di kesatuan maupun diluar kesatuan.
  - ✓ Keahlian interpersonal, sebagai seorang prajurit pengembangan keahlian interpersonal sebagai dasar dalam menjabarkan setiap tugas dan fungsi yang harus dijalankan oleh seorang prajurit.
  - ✓ Inisiatif, sebagai seorang prajurit harus mempunyai inisiatif dalam pengembangan tugas kerja di kesatuan.
  - ✓ Dapat diandalkan, sebagai seorang prajurit harus mampu menjalankan



tugas dalam segala kondisi dan keadaan.

- Jiwa kora prajurit TNI AL Kodiklatal yang diwujudkan dalam bentuk :
  - ✓ Rasa hormat, rasa hormat pribadi dan rasa hormat pada organisasi/korps.
  - ✓ Setia. setia kepada sumpah, janji dan tradisi kesatuan serta kawan – kawan satu korps.
  - ✓ Kesadaran. Terutama kesadaran bersama, bangga untuk menjadi anggota korps (dalam Ginting, 2014)
- Fakto pendukung dan penghambat terkait dengan Etos kerja prajurit TNI AL Kodiklatal.  
Fakto pendukung dan penghambat terkait dengan jiwa korsa prajurit TNI AL Kodiklatal.

### Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara observasi, dokumentasi, dan wawancara.

- Dokumentasi  
Metodedokumentasi adalah mencari data yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya.
- Wawancara  
Wawancara merupakan suatu cara untuk memperoleh data dengan mengadakan wawancara langsung kepada responden yang berwenang dalam memberikan jawaban atau informasi yang benar-benar relevan, yang dapat menjadi data yang mendukung seluruh variabel yang diteliti. Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur.

### Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan analisa data deskriptif kualitatif. Seperti telah diketahui bersama, bahwa analisa data deskriptif ini biasanya akan dilengkapi dengan analisis persentase. Karena pada dasarnya analisa deskriptif itu

adalah untuk mengadakan opname terhadap suatu keadaan, juga menentukan frekuensi terjadinya suatu peristiwa tertentu, disertai atau tidak disertai dengan hipotesa (Suryabrata, 2011).

### PEMBAHASAN

*Etos* berarti pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial. Kata *kerja* berarti usaha, amal, dan apa yang harus dilakukan (diperbuat). *Etos* berasal dari bahasa Yunani (*etos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Dalam kamus besar bahasa Indonesia *etos kerja* adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Kerja dalam arti pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi, intelektual dan fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan keduniaan maupun keakhiratan.

*Etos kerja* seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya. Setiap orang memiliki internal being yang merumuskan siapa dia. Selanjutnya *internal being* menetapkan respons, atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon internal being terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan *etos kerja* seseorang. *Etos kerja* berhubungan dengan beberapa hal penting seperti:

- Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.
- Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.
- Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros,

sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan.

- Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu sebagai seorang pengusaha atau manajer, fungsi etos kerja adalah:

- Pendorong timbulnya perbuatan.
- Penggairah dalam aktivitas.
- Penggerak, seperti; mesin bagi mobil, maka besar kecilnya motivasi yang akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan.

Disiplin adalah napas kehidupan setiap prajurit TNI, sebab dengan disiplin, berarti prajurit TNI senantiasa taat azas, taat aturan, taat norma dan taat terhadap hukum yang berlaku baik di lingkungan TNI maupun dalam masyarakat luas. Oleh karena itu perilaku disiplin dan kesadaran hukum harus dipelihara dengan baik, agar tidak satupun prajurit TNI melakukan pelanggaran, baik pelanggaran disiplin maupun pelanggaran hukum.

Angkatan bersenjata terwujud dari kombinasi yang tepat dan harmonis dari unsur manusia atau personil dengan peralatan serta persenjataan atau materiil. Baik unsur personil maupun unsur materiil perlu dalam kondisi yang baik agar dapat menghasilkan kemampuan pertahanan yang diperlukan. Namun demikian, unsur personil masih lebih penting dijamin mutunya karena ialah yang menggunakan dan mengendalikan unsur materiil. Ada yang mengatakan bahwa satu saat tidak diperlukan unsur personil ketika perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi demikian maju sehingga segala gerak dan jalan unsur materiil dapat dilakukan dengan peran robot. Akan tetapi hal itu masih akan jauh sekali terjadinya.

Untuk menjamin kualitas yang tinggi dari unsur personil pembinaan pendidikan bagi personil itu amat menentukan perannya. Yang dimaksudkan dengan

pendidikan adalah semua usaha yang dilakukan untuk menyampaikan segala informasi dan mengalihkan kecakapan kepada unsur personil serta melatihnya sehingga sungguh-sungguh mampu dan prigel untuk melakukan segala hal yang perlu dilakukannya. Maka itu meliputi usaha membentuk cara berpikir dan berperasaan yang cocok sebagai anggota angkatan bersenjata, sehingga terwujud kekuatan psikis dan fisik sebagaimana diperlukan untuk menjadikan angkatan bersenjata itu kuat dan efektif. Secara kongkrit itu meliputi kekuatan dan keuletan moril, kecakapan dan keprigelan bertindak dengan memanfaatkan peralatan dan senjata secara tepat dan menjalankan kepemimpinan untuk membawa organisasinya mencapai tujuannya.

Guna meningkatkan kesadaran hukum dan memelihara disiplin prajurit, setiap Komandan Satuan jajaran TNI di manapun bertugas, hendaknya melakukan langkah-langkah sebagai berikut: meningkatkan pembinaan satuan di lingkungan markas, pangkalan, kesatrian dengan mengoptimalkan peran provost satuan dalam upaya penegakan hukum, disiplin, tata tertib TNI di wilayah hukum jajaran masing-masing; memaksimalkan unsur POM angkatan untuk membantu pelaksanaan Operasi Kepolisian Militer yang dilaksanakan oleh Satuan Polisi Militer di wilayah masing-masing; selalu melakukan koordinasi dengan komando /satuan/instansi terkait untuk kelancaran pelaksanaan.

Jiwa korsa yang kuat tidak mudah padam selama didalam korps. Di dalam jiwa korsa terkandung di dalamnya loyalitas, merasa ikut memiliki, merasa bertanggung jawab, ingin mengikuti pasang surut serta perkembangan korpsnya. Seorang yang memiliki jiwa korsa tinggi pasti penuh inisiatif, tetapi tahu akan kedudukan, wewenang dan tugas-tugasnya.

Jiwa korsa yang murni dan sejati akan menimbulkan sikap terbuka menerima saran dan kritik, tidak membela kesalahan tetapi justru mengusahakan sesuatu pada

proporsi yang sebenarnya. Mau menegur atau memperbaiki sesama warga korps yang berbuat tidak baik dan bukan menutupi kesalahannya, dan berani mawas diri. Dan mengenai loyalitas perlu diartikan lebih luas disamping kepada korps, loyalitas mengandung pengertian pula bahwa apa yang diperbuat harus memberikan manfaat atau kebaikan dimanapun ia berada.

Jiwa korsa bukan hanya penting dikalangan militer saja, tetapi juga diorganisasi manapun. Jiwa korsa yang baik akan menciptakan disiplin ketertiban, moril dan motifasi, tentu saja juga akan meningkatkan keterampilan profesinya, karena merasa malu apabila tidak mampu. Seorang anggota korps yang benar-benar memiliki jiwa korsa yang tinggi akan menunjukkan penampilan yang gagah (tidak loyo dan merendahkan semangat), berani dan segala tingkah lakunya selalu terpuji, karena jiwa korsanya itu telah jadi stimulan untuk menjaga nama baik korpsnya.

Jiwa korsa dapat timbul dari dalam maupun dari luar kessatuan sendiri, namun prosesnya perlu ditumbuhkan melalui pendidikan, kegiatan latihan, penyuluhan dan efektifnya komunikasi. Pengembangan kesadaran korps pada dasarnya saha menimbulkan kesatuan psikologis dan emosional yang memungkinkan timbulnya reaksi emosional yang wajar dan membuat individu bersedia mengorbankan kepentingan pribadinya demi kepentingan kolektif dan melakukan pekerjaan-pekerjaan tanpa diawasi. Membina jiwa korsa hakekatnya membina *feeling* karena ada sisi irasionalnya, tetapi perancangan rasional dan romantik. Kerasionalan tersebut untuk mencegah agar tidak tergelincir kedalam iklim romantisme. Jika membela dan menghormati dengan hikmat simbol misalnya, sebenarnya perbuatan irasional, sebab jika dirasionalkan maka yang dihormati hanya sepotong kain. Tetapi itu dilakukan sebagai sarana pembinaan semangat.

Sejarah gemilang korps, benda-benda bersejarah, riwayat anggota yang mengesankan dan prestasi anggota dapat

merupakan sarana pembina jiwa korsa. Disamping itu peranan tradisi-tradisi korps, pembinaan disiplin, penampilan-penampilan yang khas akan menumbuhkan jiwa korsa, sebaliknya terciptanya jiwa korsa yang tinggi akan meningkatkan disiplin, pengabdian dan kerja keras. Tidak boleh dilupakan pula lagu-lagu korps yang bersemangat dan semboyan-semboyan serta motto korps. Yang perlu ditekankan adalah didalam membangun jiwa korsa korps harus dijaga jangan sampai menuju *chauvinisme*. Jiwa korsa tidak bersifat tertutup seperti orang-orang chauvinis tang tidak mau tahu sesuatu yang datang dari luar korpsnya. Orang-orang chauvinis selalu berprasangka bahwa yang lain itu jelek dan hanya merekalah yang baik, yang jempolan, yang jagoan, sehingga tidak ada usaha mawas diri. Jika takabur, sombong, yang demikian itu akan menjadi benih kehancuran.

Dalam suatu negara yang multikultur seperti Indonesia, saling hormat-menghormati antara sesama warga dalam masyarakat mutlat sangat diperlukan. Perbedaan suku, ras, bahasa, agama, status sosial, dan letak geografis menyebabkan perbedaan budaya, tradisi, dan bahkan cara pandang sering menjadi masalah jika tidak menjunjung tinggi rasa hormat di antara sesama. Namun menjadi kekuatan yang luar biasa ketika keberagaman tersebut diolah dan dikembangkan dengan penuh hormat. Nilai-nilai Pancasila khususnya sila kedua dan ketiga kemanusiaan yang adil dan beradab dan persatuan bagi seluruh rakyat Indonesia menjadi terjewantahkan dalam suatu kehidupan yang harmonis.

Rasa hormat adalah suatu sikap saling menghormati satu sama lain yang muda hormat kepada yang tua, yang tua menyayangi yang muda. Rasa hormat tidak akan lepas dari rasa menyayangi satu sama lain karena tanpa adanya rasa hormat, takkan tumbuh rasa saling menyayangi; yang ada hanyalah selalu menganggap kecil atau remeh orang lain. Kemampuan menaruh respek kepada orang lain berperan penting untuk meraih kesuksesan dalam kehidupan personal dan profesional.

## SIMPULAN

Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya. Penegakan disiplin terhadap prajurit Kodiklatal khususnya di di Satuan Pendidikan Kapal Selam TNI AL Kodiklatal sudah dilakukan sesuai dengan peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Profesionalisme prajurit pada Satuan Pendidikan Kapal Selam TNI AL Kodiklatal masih belum optimal meskipun hanya sebagian kecil saja. Akan tetapi secara umum bahwa prajurit sudah dikatakan profesional. Kemampuan interpersonal yang dimiliki prajurit Satuan Pendidikan Kapal Selam TNI AL Kodiklatal dapat disimpulkan sudah baik. Tingkat inisiatif dalam pelaksanaan tugas di kesatuan masih kurang. Kebanyakan prajurit pada saat melaksanakan tugas dan ketika menemukan permasalahan dalam tugas. Prajurit sudah dapat diandalkan dalam menjalankan tugas TNI AL serta mampu menjawab tantangan jaman, perkembangan di era kemajuan teknologi.

Jiwa korsa yang kuat tidak mudah padam selama didalam korps. Di dalam jiwa korsa terkandung di dalamnya loyalitas, merasa ikut memiliki, merasa bertanggung jawab, ingin mengikuti pasang surut serta perkembangan korpsnya. Sikap hormat antar prajurit, dengan atasan maupun dengan anggota satuan lainnya sudah dilakukan dengan baik. Sikap hormat yang ditunjukkan melalui kerjasama yang baik, menjunjung tinggi sumpah prajurit dan Trisila TNI AL dan saptamarga. Prajurit sudah menunjukkan sikap setia pada bangsa dan negara serta komponen-komponen yang ada di kesatuan. Semua prajurit loyal kepada Kepala Staf Angkatan dan Kepala Staf Angkatan, loyal kepada Panglima TNI, dan Panglima TNI hanya satu loyal kepada Presiden RI. Tingkat kesadaran prajurit cukup tinggi, akan tetapi tingkat kesadaran terhadap hukum yang berlaku masih perlu ditingkatkan. Dengan demikian prajurit

dapat menjadi contoh yang baik bagi masyarakat dan juga prajurit yang lainnya.

Faktor pendukung dan kendala dalam hal etos kerja prajurit dapat diketahui bahwa yang menjadi kendala terhadap etos kerja prajurit yang kurang optimal adalah pemahaman prajurit terhadap etos kerja di lingkungan militer masih kurang, prajurit kurang memiliki kemampuan dalam mengembangkan etos kerjanya, masih terdapatnya prajurit yang kurang berdisiplin juga sebagai salah satu faktor penghambat untuk menciptakan etos kerja di kesatuannya.

Hambatan dalam penerapan jiwa korsa adalah pemahaman prajurit yang kurang sehingga terkadang prajurit bersikap atau bertindak diluar tataaturan atau ketentuan-ketentuan yang baik hanya untuk menjunjung harga diri dan kehormatan yang justru hanya akan berdampak kurang baik pada kesatuan. Kemudian sebagai faktor pendukungnya yaitu adanya pembinaan prajurit mengenai jiwa korsa secara terus-menerus.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2010. *Manajemen*. PT. Rineka Cipta. Semarang.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Djasuli, Mohamad dan Harwida, Gita Arasy. 2014. Analisis Etos Kerja Spiritual Terhadap Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Empiris pada Pemerintah Daerah Sampang). (<http://feb.trunojoyo.ac.id/wp-content/uploads/2012/07/>)
- Ginting, Slamet. 2014. *Pola Perilaku Prajurit*. Mabes TNI. Jakarta.
- Harsono, J dan Santoso, S. 2014. Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo. *Jurnal Penelitian Humaniora*. Edisi Khusus, Juni 2006: 115-125.
- Hofstede, G. 2010. The Poverty of Management Control Philosophy. *Academy of Management Review*, 3(3): 450-461.

- <http://seskoal.tnial.mil.id/tabid/224/articleType/articleId/285>.
- <http://asmu3.blogspot.co.id/2014/06/arti-sebenarnya-jiwa-korsa-dalam.html>
- <http://harian.analisadaily.com/opini/news/trisila-tni-al-nafas-prajurit-matra-laut/263195/2016/09/16>
- <https://humamain.wordpress.com/2010/02/11/jiwa-korsa>
- <http://www.antasumbar.com/berita/70373/ksal-prajurit-marinir-harus-bangun-jiwa-korsa.html>
- <http://harian.analisadaily.com/opini/news/trisila-tni-al-nafas-prajurit-matra-laut/263195/2016/09/16>
- Ingsih, Kusni. 2011. Menerapkan Etos Kerja Profesional dalam Meningkatkan Kinerja. *Seminar Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan 2011* (Semantik 2011).
- Mabesal. 2010. *Membangun Prajurit Profesional*. Mabes TNI.
- Mabyarto, dkk. 2011. *Manajemen Publik*. Lentera. Bandung.
- Moleong, Lexy J. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Offset. Bandung.
- Ndraha, Taliziduhu. 2009. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Pelly, Usman. 2012. *Teori-teori Sosial Budaya, Proyek Pembinaan Dan Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Dan Kebudayaan.
- Peraturan Menteri Pertahanan RI Nomor Per/23/M/XII/2007.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Budaya Organisasi*. Edisi kesepuluh. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sinamo, Jansen. (2005). *Delapan Etos Kerja Professional*. Institut Jakarta.
- Supandji. 2012. *Profesionalisme Prajurit TNI*. Mabes TNI.
- Suryabrata, Sumadi. 2011. *Psikologi Pendidikan*. PT. Grafindo Perkasa. Jakarta.
- Syarif, Amiroedin. 2010. *Hukum Disiplin Militer Indonesia*. Rineke Cipta. Jakarta.
- Salam, Faisal. 2013. *Peradilan Militer di Indonesia*. Mandar Maju. Bandung.
- Sari, Anggri Puspita. 2014. *Penerapan Etos Kerja Pegawai pada Stasiun Kipm Kelas IIBengkulu*. (<https://media.neliti.com/media/publications/43099>)
- Yoana, Arfiani. 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Wijajanto, Andi. 2013. Laporan investigasi tentang pengakuan keterlibatan Komando Pasukan Khusus, (*Kompas*, 6/4/2013): <http://nasional.kompas.com/read/2013/05/11/Budaya.Militer.Baru.TNI>.
- Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia.