

STRATEGI PENINGKATAN PROFESIONALISME DAN PEMANFAATAN APLIKASI “SIBEKOR” DALAM MENDUKUNG KINERJA PERSONEL PENGADAAN KAPORLAP TNI AU

Dadang Sulistyo¹⁾, I Dewa Ketut Kerta Widana²⁾, Yohanes Ferry Cahaya³⁾

^{1,2,3}Magister Manajemen, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

Correspondence author: Y.F.Cahaya, ferry@unsurya.ac.id, Jakarta, Indonesia

Abstract

This study analyzes the strategy for improving the professionalism of personnel at the Indonesian Air Force Personnel Maintenance Service (Diswatpersau) and the strategy for utilizing the Sibekor application to support the procurement performance of Field Personal Equipment (Kaporlap). Using a qualitative approach, in-depth interviews with eight informants across levels were analyzed using thematic analysis. The findings indicate seven mutually reinforcing dimensions of professionalism (competence-expertise, dedication-loyalty, responsibility, work ethic, creativity-innovation, adaptability, efficiency-effectiveness). Meanwhile, key gaps lie in unequal digital literacy, the lack of institutionalization of innovation, and the consistency of data-based evaluation. In the technological realm, Sibekor improves traceability, transparency, and service speed, but the impact is uneven due to device/network limitations, suboptimal cross-system integration, and variations in user capacity. Recommendations include implementative steps for user staff, namely ensuring the accuracy and completeness of procurement data through double-checking and SOP compliance; conducting regular monitoring to reduce delays; participating in socialization and creating brief guides to maximize the use of application features; and strengthening cross-departmental coordination through official communication channels and recording follow-up actions in the application log.

Keywords: professionalism, personnel, indonesian air force, procurement, sibekor application

Abstrak

Penelitian ini menganalisis strategi peningkatan profesionalisme personel Dinas Perawatan Personel TNI Angkatan Udara (Diswatpersau) dan strategi pemanfaatan aplikasi Sibekor untuk mendukung kinerja pengadaan Kelengkapan Perorangan Lapangan (Kaporlap). Menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam terhadap delapan informan lintas jenjang, data diolah dengan analisis tematik. Temuan menunjukkan tujuh dimensi profesionalisme yang saling menguatkan (kompetensi-keahlian, dedikasi-loyalitas, tanggung jawab, etika kerja, kreativitas-inovasi, kemampuan beradaptasi, efisiensi-efektivitas). Sementara celah kunci berada pada literasi digital yang belum merata, belum terinstitusionalisasinya inovasi, serta konsistensi evaluasi berbasis data. Pada ranah teknologi, Sibekor meningkatkan keterlacakan, transparansi, dan kecepatan layanan, namun dampaknya belum merata akibat keterbatasan

perangkat/jaringan, integrasi lintas sistem yang belum optimal, dan variasi kapasitas pengguna. Rekomendasi mencakup langkah implementatif bagi staf pengguna, yaitu memastikan ketepatan dan kelengkapan data pengadaan melalui pengecekan ganda dan kepatuhan SOP; melakukan monitoring berkala untuk mengurangi keterlambatan; mengikuti sosialisasi serta membuat panduan singkat guna memaksimalkan pemanfaatan fitur aplikasi; dan memperkuat koordinasi lintas bagian melalui jalur komunikasi resmi dan pencatatan tindak lanjut pada log aplikasi.

Kata Kunci: profesionalisme, personel, tni angkatan udara, pengadaan, aplikasi sibekor

A. PENDAHULUAN

TNI Angkatan Udara merupakan bagian integral dari Tentara Nasional Indonesia (TNI) yang memiliki tanggung jawab utama dalam menjaga dan mempertahankan kedaulatan wilayah udara Negara Kesatuan Republik Indonesia (Ajita et al., 2022). Dalam melaksanakan tugas tersebut, kesiapan dan efektivitas personel menjadi faktor kunci, terutama dalam mendukung operasi dan latihan di berbagai medan. Salah satu elemen penting yang mendukung keberhasilan tugas personel adalah ketersediaan Kelengkapan Perorangan Lapangan (KAPORLAP) yang tepat, memadai, dan sesuai dengan kebutuhan operasional.

Dinas Perawatan Personel (Diswatpers) TNI Angkatan Udara memiliki tugas pokok dalam menyelenggarakan perencanaan, pengadaan, dan pelayanan Kelengkapan Perorangan Lapangan (KAPORLAP) bagi prajurit TNI AU, termasuk untuk mendukung kegiatan operasional maupun protokoler militer. Fungsi ini meliputi proses inventarisasi kebutuhan, verifikasi data, hingga pendistribusian perlengkapan yang sesuai dengan standar kedinasan. Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi layanan logistik tersebut, Diswatpers juga memanfaatkan sistem informasi berbasis aplikasi, yaitu aplikasi Sibekor (Sistem Informasi Bekal Perorangan), yang dirancang guna

mendukung pengelolaan logistik secara akurat, cepat, dan transparan.

Namun demikian, keberhasilan implementasi sistem dan pemenuhan tugas logistik tersebut sangat bergantung pada profesionalisme personel yang terlibat dalam operasionalnya. Pelayanan pengadaan KAPORLAP yang optimal memerlukan kompetensi teknis, kedisiplinan, dan kesadaran administratif yang tinggi dari personel Diswatpers. Di lapangan, masih dijumpai berbagai kendala, seperti kurangnya inisiatif untuk memperbarui data perorangan dalam aplikasi, keterbatasan pemahaman terhadap pentingnya validitas data logistik, serta kekurangan personel yang menyebabkan beban kerja tidak seimbang. Selain itu, minimnya pelatihan teknis turut memperlemah efektivitas pelayanan. Ketika profesionalisme tidak didukung oleh kemampuan dan komitmen kerja yang memadai, kinerja organisasi berisiko tidak mencapai target yang diharapkan.

Di sisi lain, penggunaan sistem digital aplikasi Sibekor yang dirancang untuk mempercepat dan menyederhanakan proses logistik juga belum dioptimalkan dengan baik. Beberapa hambatan yang muncul di lapangan antara lain keterbatasan kemampuan personel dalam menggunakan sistem IT, seperti ketidakmampuan melakukan pelacakan proses atau pengajuan logistik secara mandiri. Selain itu, dari sisi teknis, aplikasi Sibekor masih menghadapi sejumlah kendala seperti fitur input yang

terbatas misalnya tidak tersedianya variasi ukuran seragam atau atribut perorangan tertentu yang menyebabkan data tidak dapat dimasukkan secara akurat. Kurangnya integrasi antar unit dan tidak tersedianya fitur pelaporan cepat juga menjadi penghambat dalam penyediaan informasi yang tepat waktu. Kesenjangan antara rancangan aplikasi dan kebutuhan riil di lapangan ini berdampak langsung pada efektivitas pelayanan pengadaan KAPORLAP. Permasalahan tersebut, apabila tidak ditangani secara sistematis, dapat berdampak pada penurunan kinerja personel, inefisiensi pengadaan, hingga terhambatnya pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dipengaruhi oleh keterampilan, motivasi, lingkungan kerja, dan sistem pendukung (Putra & Anggraini, 2024). Dalam lingkungan militer, kinerja tidak hanya dinilai dari pencapaian hasil, tetapi juga dari proses pelaksanaan tugas yang mencerminkan kedisiplinan, loyalitas, dan profesionalisme (Nofa, 2024).

Profesionalisme sebagai sebuah konsep multidimensional tidak hanya berbicara mengenai keterampilan teknis, tetapi juga menyangkut nilai-nilai moral, etika kerja, dan orientasi terhadap pertumbuhan (Suparwan CK et al., 2018). Profesionalisme mencakup lima elemen utama yang saling terkait dan saling memperkuat dalam membentuk perilaku kerja yang berkualitas. Kelima komponen tersebut yakni kompetensi, etika kerja, dedikasi, akuntabilitas, dan pengembangan diri merupakan fondasi dalam membentuk individu yang profesional dalam setiap lingkungan kerja, baik di sektor sipil maupun militer (Armstrong & Taylor, 2023).

Di era digital ini, teknologi informasi menjadi tulang punggung operasional berbagai sektor, mulai dari bisnis, pendidikan, hingga layanan publik. Kemampuannya dalam mengotomatisasi proses dan mempercepat pengambilan keputusan menjadikannya komponen vital

dalam perkembangan organisasi modern (Permana et al., 2025). Dalam penelitian ini, optimalisasi aplikasi Sibekor menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kinerja personel TNI AU dalam pengadaan KAPORLAP.

Apabila profesionalisme tidak dijaga dan sistem informasi tidak dimanfaatkan secara optimal, maka potensi gangguan terhadap pencapaian efektivitas organisasi menjadi semakin besar (Robbins & Judge, 2024).

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan upaya strategis untuk meningkatkan profesionalisme personel sekaligus mendorong pemanfaatan aplikasi Sibekor dalam mendukung efektivitas pengadaan KAPORLAP. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengidentifikasi secara mendalam strategi peningkatan profesionalisme dan strategi pemanfaatan teknologi informasi guna memperkuat kinerja personel Dinas Perawatan Personel dalam pengadaan KAPORLAP TNI AU.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu satuan militer di bawah naungan TNI yang relevan dengan konteks kepemimpinan dan kinerja organisasi. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposif berdasarkan pertimbangan aksesibilitas, kesesuaian konteks, dan dukungan institusional. Penelitian ini dilaksanakan 6 (enam) bulan yang terhitung sejak bulan April hingga September 2025.

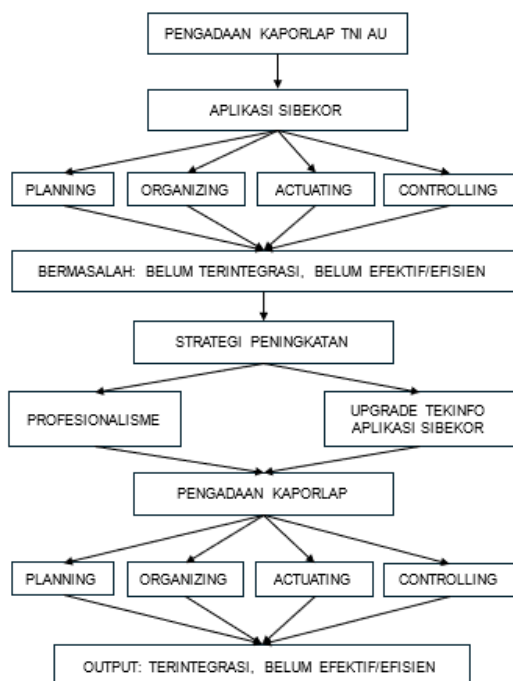
Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan desain deskriptif untuk memberikan gambaran yang mendalam mengenai strategi peningkatan profesionalisme dan pemanfaatan aplikasi Sibekor dalam mendukung kinerja personel (Dirwan, 2021).

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer, yang diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan catatan lapangan. Selain itu, data sekunder digunakan sebagai pelengkap

untuk mengeksplorasi konteks organisasi, kebijakan internal, serta laporan kinerja dan dokumen relevan lainnya.

Subyek mencakup berbagai level personel mulai dari pelaksana teknis, operator aplikasi Sibekor, hingga pejabat struktural yang memiliki peran dalam pengambilan keputusan operasional dan kebijakan. Subyek dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan dan pengalaman mereka dalam implementasi sistem logistik berbasis digital dan kegiatan pelayanan pengadaan Kaporlap.

Kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Triangulasi dilakukan untuk meningkatkan validitas melalui verifikasi data dari berbagai sumber dan metode: Triangulasi Sumber, dengan membandingkan informasi dari pemimpin dan anggota satuan. Triangulasi Teknik, melalui kombinasi data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Triangulasi Waktu, dilakukan dengan wawancara ulang atau observasi pada waktu berbeda untuk menguji konsistensi data.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi peningkatan profesionalisme personel Diswapersau dalam mendukung kinerja pelayanan pengadaan KAPORLAP

Profesionalisme personel Diswapersau merupakan faktor kunci dalam menjamin kelancaran, ketepatan, dan akuntabilitas proses pengadaan Kaporlap. Berdasarkan hasil wawancara, hasil temuan diuraikan berdasarkan tujuh aspek utama profesionalisme: 1) kompetensi dan keahlian; 2) dedikasi dan loyalitas; 3) tanggung jawab; 4) etika kerja; 5) kreativitas dan inovasi; 6) kemampuan beradaptasi, serta 7) efisiensi dan efektivitas.

Secara umum, kompetensi dan keahlian personel Diswapersau tergolong memadai, tetapi masih memerlukan penguatan pada penguasaan teknis aplikasi, pemahaman sistem data terintegrasi, keterampilan manajemen arsip digital, serta kemampuan komunikasi pelayanan. Strategi perbaikan yang direkomendasikan meliputi pelatihan berbasis kebutuhan jabatan, pembinaan teknis terstruktur, peningkatan literasi digital, dan optimalisasi penugasan yang sesuai kompetensi individu.

Untuk dedikasi dan loyalitas personel Diswapersau dinilai tinggi, namun kesinambungannya perlu dijaga melalui kepemimpinan yang empatik, penghargaan terhadap kontribusi, kejelasan tujuan kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang suportif.

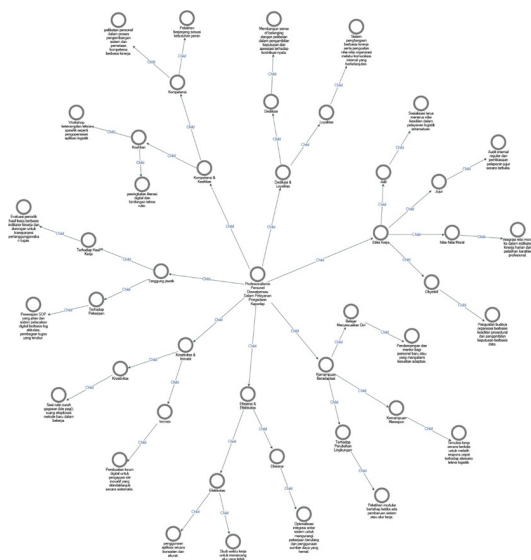
Tanggung jawab personel Diswapersau tercermin dari kepatuhan pada prosedur, komitmen menyelesaikan tugas tepat waktu, dan kesadaran terhadap dampak pekerjaannya. Penguatan sistem monitoring, pelatihan manajemen waktu, serta pembinaan akuntabilitas data menjadi strategi yang direkomendasikan untuk menjaga standar ini.

Secara keseluruhan, etika kerja personel Diswapersau dinilai baik, dengan fokus pada integritas, disiplin, dan penghormatan terhadap rekan kerja dan pihak eksternal.

Penguatan pembinaan etika, pelatihan komunikasi profesional, dan penegakan aturan keamanan data menjadi langkah strategis untuk menjaga dan meningkatkan standar ini.

Secara umum, kemampuan beradaptasi personel Diswapersau sudah cukup baik, ditandai dengan keluwesan dalam menghadapi perubahan, kemauan belajar teknologi baru, serta fleksibilitas dalam menyesuaikan prioritas dan metode kerja. Peningkatan adaptasi dapat dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan, simulasi penanganan situasi darurat, dan pembaruan panduan kerja yang responsif terhadap perubahan.

Secara umum, efisiensi dan efektivitas di Diswapersau telah meningkat melalui pemanfaatan teknologi, standarisasi prosedur, dan pembagian kerja yang jelas. Namun, keberlanjutannya memerlukan pembaruan sistem, peningkatan keterampilan teknis personel, serta evaluasi berkala untuk mengidentifikasi peluang perbaikan.



Gambar 2. Project Map Profesionalisme Dalam Pengadaan Kaporlap

Strategi pemanfaatan teknologi informasi aplikasi Sibekor dalam meningkatkan kinerja personel Diswapersau dalam proses pengadaan KAPORLAP

Pengolahan data untuk tema pemanfaatan aplikasi Sibekor dilakukan dengan mengkategorikan hasil wawancara ke dalam lima aspek utama, yaitu penguatan kapasitas personel melalui pelatihan rutin dan pembuatan panduan digital, pemutakhiran perangkat kerja agar mampu menjalankan aplikasi dengan performa optimal, integrasi lintas sistem untuk mengurangi duplikasi dan mempercepat sinkronisasi data, pengembangan fitur adaptif sesuai kebutuhan operasional dan kondisi lapangan, serta penyediaan alternatif jalur komunikasi untuk mengatasi kendala jaringan di wilayah tertentu. Proses ini diawali dengan transkripsi wawancara, dilanjutkan dengan reduksi data untuk menyeleksi informasi yang relevan, dan pengkodean untuk mengidentifikasi kata kunci, pola jawaban, serta kesamaan isu yang diangkat oleh para informan.

Pada aspek penguatan kapasitas personel, mayoritas informan menyoroti pentingnya pelatihan berkala yang terstruktur, baik secara langsung maupun berbasis daring, serta penyusunan panduan digital yang dapat diakses kapan saja sebagai referensi cepat. Aspek pemutakhiran perangkat kerja mencerminkan pandangan bahwa kelancaran penggunaan aplikasi Sibekor sangat dipengaruhi oleh ketersediaan perangkat dengan spesifikasi memadai, yang mampu mendukung pemrosesan data dan fungsi aplikasi tanpa hambatan.

Aspek integrasi lintas sistem menunjukkan adanya kebutuhan untuk menghubungkan aplikasi Sibekor dengan sistem lain seperti Sigarku atau platform administrasi internal, sehingga data yang telah dimasukkan dapat langsung tersinkronisasi dan menghindari duplikasi input. Pengembangan fitur adaptif menjadi aspek berikutnya, di mana informan menginginkan penyesuaian fitur berdasarkan kebutuhan operasional di lapangan, misalnya mode offline untuk daerah dengan jaringan terbatas,

Terakhir, aspek penyediaan alternatif jalur komunikasi menggarisbawahi perlunya solusi cadangan ketika jaringan internet utama terganggu, seperti pemanfaatan sambungan telepon, perangkat mobile hotspot, atau metode pengiriman data lain yang tetap mematuhi protokol keamanan.

Pimpinan menegaskan masih ada “gap” penguasaan teknologi bagi sebagian personel yang lama berdinan dan karenanya perlu penyegaran terstruktur. Temuan serupa muncul pada level Kasi dan operator, yang menyoroti kebutuhan pelatihan aplikatif dan pendampingan on-the-job agar pemahaman prosedur dan sistem meningkat konsisten dari hulu ke hilir.

Penelitian terdahulu pada konteks pertahanan menegaskan teknologi adalah katalis profesionalisme dan efisiensi logistik; namun keberhasilan sangat bergantung pada kapasitas SDM dan kurikulum pelatihan yang relevan (Arifin, 2024; Permana et al., 2025; Sani et al., 2022). Dengan demikian, paket kebijakan kompetensi yang realistis bagi Diswatpersau ialah: pelatihan teknis rutin yang kontekstual, rotasi fungsional sepanjang rantai proses, mentoring senior-junior, dan panduan ringkas berbasis tugas harian.



Strategi peningkatan profesionalisme personel Dinas Perawatan Personel TNI AU dalam mendukung kinerja pelayanan pengadaan KAPORLAP

b. Dedikasi dan loyalitas

182

Dalam kerangka profesionalisme militer, loyalitas bersifat fungsional sekaligus normatif: berakar pada nilai korps, disiplin, dan pengabdian yang etik serta netral dari politik untuk menjaga kepercayaan publik (Brooks, 2021). Dedikasi juga meningkat ketika organisasi menata keadilan karier dan menyediakan peluang pengembangan (Armstrong & Taylor, 2023). Di sisi manajemen kinerja, keterikatan emosional pada makna pekerjaan berpengaruh pada persistensi usaha dan kualitas layanan (Mathis et al., 2016).

Riset organisasi pertahanan menunjukkan kompetensi SDM strategis dan tata kelola logistik yang baik meningkatkan kinerja satuan (Saputra & Kusnadi, 2021), sementara studi lain menegaskan perlunya sistem penghargaan serta ruang suara personel agar loyalitas tidak erosi oleh kejenuhan atau ketidakpastian promosi (Armstrong & Taylor, 2023). Di Diswatpersau, kombinasi pelibatan, meritokrasi, dan pengakuan hasil kinerja berpotensi menjaga dedikasi tetap stabil di fase transisi digital.

c. Tanggung jawab

Para informan mendeskripsikan akuntabilitas proses dan hasil sebagai kebiasaan kerja: pencatatan teratur, pelaporan, verifikasi berlapis, koreksi terbuka ketika terjadi kekeliruan input atau ketidaksesuaian barang. Penguatan log aktivitas dan pembagian peran yang jelas disorot pihak TI untuk menelusuri “siapa melakukan apa” secara digital.

Dalam teori sektor publik, akuntabilitas menuntut kejelasan pelaku, alamat pertanggungjawaban, obyek tanggung jawab, dan mekanismenya; praktik yang efektif menuntut transparansi, evaluasi, dan potensi sanksi agar integritas institusi terjaga (Overman & Schillemans, 2022; Rock, 2020). Instrumen manajemen kinerja seperti kualitas–kuantitas, efektivitas–efisiensi, dan disiplin menjadi indikator penguji akuntabilitas operasional (Mathis et al., 2016).

Paket penguatan akuntabilitas yang relevan di Diswatpersau antara lain: SOP rinci, supervisi konsisten namun humanis, catatan kerja periodik sebagai refleksi diri, dan pelacakan digital yang menutup celah kelalaian. Di sisi pengguna, pelacakan status yang lebih real time dan standar pelaporan petugas per tahap akan memudahkan klarifikasi dan mempercepat koreksi.

d. Etika kerja

Etika kerja tercermin pada integritas data, objektivitas layanan lintas satuan, dan keadilan prosedural. Pimpinan menekankan keteladanan dan transparansi prosedur sebagai pagar etik, serta forum diskusi kasus etik untuk pembelajaran kolektif; pada sisi pengguna, persepsi keadilan pelayanan meningkat seiring konsistensi prosedur.

Dalam era digital, etika profesional menuntut kehati-hatian pada akses dan penggunaan data serta mitigasi bias proses berbantuan teknologi. Nilai etik perlu dijalankan melalui contoh, aturan yang jelas, audit berkala, dan kanal pelaporan aman agar organisasi “belajar dari deviasi” tanpa kultur menyalahkan (Hult et al., 2021). Di lingkungan militer, etika juga terikat pada netralitas politik dan tanggung jawab sosial kepada negara dan warga (Brooks, 2021).

Rancang tindak yang realistis bagi Diswatpersau ialah: cek silang dokumen minimal dua personel, audit log untuk jejak digital, briefing etika terjadwal, dan diseminasi kode etik yang dipayungi SOP. Pengguna menilai pelayanan makin transparan; mempertahankan konsistensi ini akan memperkuat kepercayaan dan legitimasi proses pengadaan.

e. Kreativitas dan inovasi

Di tingkat pelaksana, muncul berbagai inisiatif sederhana bernilai tinggi: template dokumen, otomasi spreadsheet, arsip digital per-satuan, serta penandaan gudang untuk mempercepat pencarian. Pimpinan membuka forum ide berkala dan proyek kecil lintas fungsi untuk uji coba perbaikan proses yang cepat dan terukur.

Secara konsep, kreativitas adalah kemampuan menghasilkan alternatif solusi, sedangkan inovasi menekankan eksekusi ide menjadi perbaikan proses yang berdampak pada mutu, kecepatan, dan ketertelusuran (Armstrong & Taylor, 2023). Literatur logistik militer menunjukkan digitalisasi memacu efisiensi, koordinasi, dan visibilitas, tetapi keberlanjutan inovasi bergantung pada budaya kolaboratif dan kesiapan infrastruktur (Lagorio et al., 2022; Serrano et al., 2023).

Penelitian terdahulu juga memperlihatkan hubungan profesionalisme–kualitas layanan logistik yang sangat kuat (Suparwan CK et al., 2018). Karena itu, institusionalisasi inovasi, misalnya memasukkan kontribusi ide dalam indikator kinerja dan memberi umpan balik cepat atas usulan, perlu diposisikan sebagai bagian dari profesionalisme, bukan aktivitas tambahan semata. Kebijakan ini akan memperluas sumber ide dari level pelaksana hingga pengguna.

f. Kemampuan beradaptasi

Mayoritas personel menunjukkan kurva belajar positif terhadap aplikasi dan perubahan SOP, terutama berkat pembelajaran sejawat, tutorial langsung, dan pendampingan teknis. Tantangan yang tersisa ialah disparitas kecepatan adaptasi antarpersonel, sehingga pelatihan perlu modular, diikuti simulasi kasus, serta pola pengawasan yang lebih mendampingi daripada semata korektif.

Dalam teori perilaku organisasi, adaptabilitas mencakup kemauan belajar, kemampuan menyesuaikan diri cepat, dan kesiapan bekerja dengan prosedur yang berevolusi. Adaptasi tumbuh dalam kultur pembelajaran yang memberi ruang trial and error yang aman serta dalam struktur kerja yang fleksibel (Armstrong & Taylor, 2023). Akselerasinya dibantu oleh kejelasan tujuan serta integrasi teknologi yang relevan dengan tugas (Mathis et al., 2016).

Bagi Diswatpersau, prioritas adaptasi adalah: pemetaan kebutuhan belajar per

peran, jadwal *micro-learning*, *buddy system* senior–junior, dan panduan saku penggunaan aplikasi. Pendekatan ini sejalan dengan karakter organisasi militer yang hierarkis namun kini terdorong untuk semakin lincah di tengah digitalisasi proses pengadaan.

g. Efisiensi dan efektivitas

Digitalisasi melalui Sibekor membuat alur lebih terukur, mengurangi kerja ulang, dan mempercepat layanan ketika data pendukung lengkap; ini dirasakan baik oleh operator maupun pengguna. Praktik harian yang efektif mencakup prioritasasi kerja, checklist, template laporan, serta evaluasi waktu penyelesaian; pada level teknis, pihak TI menekankan pentingnya integrasi sistem untuk memangkas duplikasi input lintas aplikasi.

Secara konseptual, efisiensi berkaitan dengan rasio input–output, sedangkan efektivitas menilai ketercapaian sasaran strategis dan kepuasan pemangku kepentingan (Mathis et al., 2016). Literatur SI menegaskan otomatisasi, integrasi, dan kemudahan penggunaan sebagai pengungkit efisiensi dan kualitas keputusan (Laudon & Laudon, 2020). Bukti empiris di sektor militer menunjukkan digitalisasi rantai pasok meningkatkan kecepatan, transparansi, dan akurasi distribusi (Arifin, 2024; Sani et al., 2022).

Meski tren positif terlihat, *bottleneck* masih muncul pada keterlambatan koordinasi antarbagian, kualitas data yang tidak seragam, dan kendala jaringan di beberapa lokasi. Karena itu, strategi ke depan perlu menekankan indikator kinerja yang jelas, pelaporan *real-time*, integrasi lintas sistem, dan penguatan infrastruktur. Pada aras strategi, keseimbangan *ends–ways–means* perlu dijaga agar target layanan (*ends*) dicapai melalui cara yang tepat (*ways*) dengan sumber daya memadai (*means*), terutama saat transformasi digital dan perbaikan proses berjalan serempak (Marín, 2020; Myroslav, 2025).

Strategi pemanfaatan teknologi informasi aplikasi Sibekor dalam meningkatkan kinerja personel Diswapersau dalam proses pengadaan KAPORLAP

a. Penguatan kapasitas personel

Wawancara menunjukkan kebutuhan kuat atas pelatihan aplikatif yang berulang, mentoring sejawat, dan ketersediaan panduan ringkas untuk mempercepat penguasaan fitur Sibekor. Pimpinan mendorong pelatihan teknis kontekstual dan komunikasi dua arah agar kebutuhan kompetensi terdeteksi dini, sementara pejabat menekankan pembelajaran berbasis kasus nyata dan evaluasi mingguan agar pengetahuan “menempel” pada tugas harian. Operator dan staf meminta workshop resmi serta materi saku, sedangkan pihak user mengusulkan panduan berbasis video atau infografik agar langkah-langkah pengajuan dan pelacakan mudah diikuti.

Secara teoretik, kompetensi digital yang melekat pada peran kerja merupakan fondasi profesionalisme di lingkungan yang terdigitalisasi. Kerangka HRM menempatkan kompetensi dan pengembangan berkelanjutan sebagai pilar profesionalisme yang mendorong kinerja konsisten lintas fungsi (Armstrong & Taylor, 2023). Prinsip penerimaan teknologi menyatakan bahwa persepsi kemudahan dan kebermanfaatan memengaruhi adopsi, sehingga pelatihan hands-on, panduan tugas, dan dukungan atasan akan menaikkan intensi penggunaan (Laudon & Laudon, 2020). Pada ranah e-government, penerapan bertahap, materi kontekstual, dan pendampingan lapangan merupakan praktik baik untuk mengurangi resistensi perubahan.

Penelitian terdahulu di domain pertahanan memperkuat urgensi ini. Teknologi berperan sebagai katalis profesionalisme dan kesiapan operasional, namun hasilnya sangat ditentukan oleh kecakapan pengguna dan kurikulum pelatihan (Permana et al., 2025). Di logistik militer, peningkatan kapasitas pengguna sistem turut menentukan akurasi, kecepatan,

dan transparansi arus barang (Arifin, 2024; Sani et al., 2022).

b. Pemutakhiran perangkat kerja

Personel pelaksana menyoroti hambatan teknis seperti gangguan jaringan, respons sistem yang melambat, dan ketergantungan pada data pendukung yang terlambat, yang pada akhirnya menunda input maupun verifikasi di aplikasi. Perspektif TI menambahkan isu interoperabilitas dan konsistensi update data lintas sistem, yang dapat memperparah kerja ulang bila infrastruktur dan konfigurasi tidak memadai.

Secara konseptual, infrastruktur TI adalah tulang punggung sistem informasi; keandalan jaringan, perangkat, dan basis data yang terkelola menentukan performa aplikasi serta kualitas keputusan (Laudon & Laudon, 2020). Di konteks e-government, proyek sering tersendat bukan karena aplikasi inti, melainkan karena celah pada kesiapan infrastruktur, manajemen perubahan, dan dukungan operasional. Dengan demikian, pemutakhiran perangkat kerja sebaiknya mencakup inventarisasi aset, penetapan spesifikasi minimum untuk workstation, segmentasi jaringan yang aman, serta mekanisme pemeliharaan terjadwal.

Riset logistik menegaskan hubungan positif antara kesiapan infrastruktur dan kinerja layanan. Pemanfaatan teknologi di rantai pasok menuntut perangkat yang andal agar visibilitas dan kelincahan proses tercapai (Lagorio et al., 2022; Serrano et al., 2023). Pada institusi militer, keberhasilan digitalisasi juga dipengaruhi oleh penutup celah teknis seperti bandwidth kritis dan redundansi perangkat inti (Arifin, 2024).

c. Integrasi lintas sistem & sinkronisasi data

Dari sisi TI, tantangan utama adalah interoperabilitas antar aplikasi dan konsistensi update; tanpa integrasi, muncul duplikasi input dan keterlambatan validasi antarbagian. Pimpinan dan pejabat menyatakan integrasi akan menambah

transparansi dan ketertelusuran, serta mengurangi bottle-neck koordinasi.

Secara teoretik, integrasi data adalah prinsip inti arsitektur SI untuk efisiensi proses dan kualitas informasi lintas unit (Laudon & Laudon, 2020). Pada pemerintahan digital, arsitektur terpadu dan pertukaran data terstandar menekan biaya transaksi dan memperbaiki layanan publik. Di lingkungan pertahanan, konsep supply chain visibility berbasis data real time terbukti meningkatkan kecepatan keputusan dan akurasi distribusi (Sani et al., 2022). Untuk auditabilitas, beberapa studi menonjolkan potensi ledger terdistribusi sebagai rekam jejak yang sulit diubah, meski penerapannya harus disesuaikan dengan kebijakan keamanan militer (Krichen et al., 2022).

Secara praktis, peta jalan integrasi Sibekor dapat meliputi: skema pertukaran data terstandar antar aplikasi terkait personel dan logistik, sinkronisasi terjadwal dengan log aktivitas, dan single source of truth untuk master data. Prinsip privacy by design serta kontrol akses berbasis peran perlu ditegakkan mengingat sensitivitas data personel militer (Laudon & Laudon, 2020).

d. Pengembangan fitur adaptif

Pengguna mengapresiasi transparansi dan respons aplikasi, namun meminta pembaruan status yang lebih cepat dan notifikasi yang relevan dengan prioritas barang. Operator dan staf mengusulkan template dan automasi untuk mempercepat rekap, serta panduan tugas digital agar langkah kerja konsisten. Perspektif TI menambahkan perlunya log aktivitas, dashboard monitoring, dan penyempurnaan antarmuka agar alur input-verifikasi-pelacakan lebih intuitif.

Dari sisi teori adopsi teknologi, fitur yang mudah dan bermanfaat akan meningkatkan penerimaan pengguna, sehingga desain harus fokus pada pengurangan langkah, kejelasan umpan balik, serta notifikasi berbasis konteks. Di literatur sistem informasi manajemen,

desain yang user-friendly, dukungan keputusan berbasis data, dan pelaporan ringkas mendorong kualitas keputusan dan ketepatan waktu layanan (Laudon & Laudon, 2020). Studi logistik militer menegaskan bahwa digitalisasi yang mengangkat keterlacakan dan ketepatan akan memperbaiki kepuasan pengguna dan kesesuaian barang dengan kebutuhan (Arifin, 2024; Serrano et al., 2023).

Arah pengembangan fitur adaptif yang relevan bagi Sibekor antara lain: notifikasi prioritas sesuai urgensi permintaan, status pelacakan granular, dashboard eksekutif dan dashboard operasional, template dinamis untuk variasi kebutuhan, serta audit log yang dapat ditinjau pada level supervisor. Fitur-fitur tersebut akan memperkecil gap antara rancangan aplikasi dan kebutuhan riil di lapangan.

e. Penyediaan alternatif jalur komunikasi

Personel pelaksana melaporkan hambatan jaringan yang dapat memperlambat input maupun pelacakan; user juga mencatat keterlambatan update status pada momen tertentu. Untuk menjaga kontinuitas layanan, perlu fallback channel yang aman seperti mode store-and-forward ketika offline dan sinkronisasi otomatis ketika jaringan pulih, serta helpdesk internal yang responsif agar kendala tereskalasi cepat. Pendekatan bertahap ini sejalan dengan praktik e-government di lingkungan konektivitas beragam.

Secara arsitektural, opsi teknis yang lazim meliputi caching lokal terenkripsi, antrian transaksi, mirror server pada pusat data internal, dan ring-fencing akses terbatas saat konektivitas turun. Pelibatan unit TI untuk pengujian beban dan simulasi pemulihan akan memastikan integritas data saat gangguan. Literatur logistik menegaskan bahwa resilien konektivitas dan rencana kontinuitas layanan merupakan faktor pembeda pada proses berisiko tinggi (Lagorio et al., 2022).

Di lapangan, penyediaan SOP gangguan yang jelas, daftar PIC teknis, dan alur

komunikasi eskalasi lintas unit akan meminimalkan downtime operasional. Dikombinasikan dengan pelatihan ringkas terkait “prosedur saat offline”, kebijakan ini akan membuat personel tetap produktif di wilayah dengan kualitas jaringan yang fluktuatif.

D. PENUTUP

Penelitian ini menelaah keterkaitan antara dimensi profesionalisme personel dan pemanfaatan aplikasi Sibekor dalam layanan pengadaan KAPORLAP di Diswapersau. Berbasis wawancara delapan informan lintas jenjang serta telaah dokumen, temuan menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak bergantung pada satu faktor tunggal, melainkan pada sinergi antara penguatan perilaku-profesional dan tata kelola digital. Ketika arah tujuan, cara, dan sumber daya disejajarkan, proses menjadi lebih tertib, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan.

Strategi peningkatan profesionalisme personel Diswapersau dalam mendukung kinerja pelayanan pengadaan KAPORLAP menegaskan tujuh dimensi yang saling menguatkan: kompetensi dan keahlian, dedikasi dan loyalitas, tanggung jawab, etika kerja, kreativitas dan inovasi, kemampuan beradaptasi, serta efisiensi dan efektivitas. Kekuatan paling konsisten terlihat pada dedikasi, tanggung jawab, dan etika kerja, yang menjaga stabilitas layanan meskipun ada tekanan waktu atau keterbatasan sumber daya. Di sisi lain, masih terdapat kesenjangan pada literasi digital, pemerataan penguasaan aplikasi, serta belum sepenuhnya terinstitusionalisasinya inovasi dan evaluasi berbasis data. Secara keseluruhan, simpulan ini menegaskan bahwa paket penguatan profesionalisme yang efektif, pelatihan modular berbasis peran, rotasi hulu-hilir, mentoring senior-junior, forum ide terjadwal, supervisi humanis yang konsisten, dan indikator kinerja yang jelas, mendorong proses kerja lebih tertelusur,

mempercepat pelacakan dan koreksi, serta meningkatkan persepsi keadilan layanan antarsatuan.

Strategi pemanfaatan teknologi informasi aplikasi Sibekor dalam meningkatkan kinerja personel Diswapersau dalam proses pengadaan KAPORLAP, adopsi Sibekor telah meningkatkan keterlacakan, transparansi, dan kecepatan layanan, namun manfaatnya belum merata karena perbedaan kapasitas pengguna, keterbatasan perangkat/jaringan, dan belum optimalnya integrasi lintas sistem. Optimalisasi yang terbukti relevan mencakup lima fokus saling melengkapi: penguatan kapasitas melalui pelatihan rutin dan panduan digital; pemutakhiran perangkat kerja serta peningkatan keandalan jaringan; integrasi data antaraplikasi untuk menghapus duplikasi dan mempercepat sinkronisasi; pengembangan fitur adaptif yang mendukung notifikasi, pelacakan status granular, dan dashboard operasional-eksekutif; serta penyediaan jalur komunikasi alternatif saat terjadi gangguan konektivitas. Ketika lima aspek ini berjalan serempak, siklus layanan menjadi lebih pendek, akurasi meningkat, beban kerja berulang menurun, dan kualitas keputusan operasional membaik, sekaligus menjaga akuntabilitas dan keamanan informasi yang dibutuhkan dalam konteks militer.

Seluruh staf yang melakukan input data di Sibekor harus memastikan setiap entri yang dimasukkan sudah benar dan lengkap. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pengecekan ganda sebelum menyimpan data, menggunakan format serta kode barang sesuai SOP, dan melampirkan dokumen pendukung yang valid. Tujuannya adalah menghilangkan kesalahan input, mencegah data yang tidak lengkap, dan memastikan seluruh informasi yang masuk sesuai standar, sehingga proses verifikasi, pelacakan, dan distribusi Kaporlap dapat berjalan lancar tanpa hambatan administratif.

Peningkatan koordinasi lintas bagian, staf yang berinteraksi dengan unit lain

seperti Subdis, gudang, atau perencana kebutuhan perlu memanfaatkan jalur komunikasi resmi yang terhubung dengan Sibekor, baik melalui grup kerja maupun fitur chat internal. Rapat koordinasi mingguan dapat dijadikan forum untuk membahas progres pengadaan, sementara semua tindak lanjut hasil koordinasi dicatat pada log aplikasi agar mudah dilacak.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Ajita, S. T., Syamsunasir, & Setiawan, B. (2022). Peran TNI Angkatan Udara Dalam Menegakan Hukum dan Kedaulatan di Ruang Udara Nasional Indonesia. *Jurnal Education and Development*, 10(1), 361–364. <https://doi.org/10.37081/ed.v10i1.3413>
- Arifin, F. M. (2024). The Concept of Digital-Based Military Logistics Supply Chain Management: Strengthening Accuracy and Speed as Well as Transparency and Accountability. *Proceedings of The 8th International Conference on Maritime Science and Technology*, 207–217. <https://seminarpasca-sttal.ac.id/seminar/index.php/seminarpasca-sttal/article/view/153>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management*. New York : Kogan Page.
- Brooks, R. (2021). Beyond Huntington: US Military Professionalism Today. *Parameters*, 51(1), 65–77. <https://doi.org/10.55540/0031-1723.3036>.
- Dirwan, A. (2021). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Banyumas : Pena Persada.
- Hult, H. V., Isind, A. S., & Norström, L. (2021). Reconfiguring professionalism in digital work. *Systems, Signs & Actions*, 12, 1–17.
- Krichen, M., Ammi, M., Mihoub, A., & Almutiq, M. (2022). Blockchain for Modern Applications: A Survey. *Sensors*, 22(14), 5274. <https://doi.org/10.3390/s22145274>
- Lagorio, A., Zenezini, G., Mangano, G., & Pinto, R. (2022). A systematic literature review of innovative technologies adopted in logistics management. *International Journal of Logistics Research and Applications*, 25(7), 1043–1066. <https://doi.org/10.1080/13675567.2020.1850661>
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2020). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm*. New Jersey : Pearson Education Inc.
- Marín, M. A. F.-V. (2020). Strategies and Organizational Changes for the Logistics Sustainability of Military Aircraft: Towards the Digital Transformation of In-Service Support. *International Conference of Research Applied to Defense and Security*, 419–429. https://doi.org/10.1007/978-981-15-4875-8_37
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2016). *Human Resource Management*. Boston : Cengage Learning.
- Myroslav, S. (2025). Increasing the efficiency of logistical support for troops in operational-strategic control operations. *Actual Problems of Innovative Economy and Law*, 1, 53–56. <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2025-1-13>
- Nofa, A. (2024). Validasi Metode Penilaian Kinerja Prajurit TNI AL Dalam Operasi Militer. *Jurnal Transformasi Humaniora*, 7(4), 88–98. <https://humaniora.ojs.co.id/index.php/jth/article/view/204>
- Overman, S., & Schillemans, T. (2022). Toward a Public Administration Theory of Felt Accountability. *Public*

- Administration Review*, 82(1), 12–22.
<https://doi.org/10.1111/puar.13417>
- Permana, I., Widagdo, S., Nuh, M., & Mawardi, M. K. (2025). Technology as a Catalyst for Improving Soldier Professionalism in Modern Warfare. *South Eastern European Journal of Public Health*, 26, 1299–1310.
<https://doi.org/10.70135/seejph.vi.4053>
- Putra, G. G. M. D., & Anggraini, W. A. (2024). Pengaruh Profesionalisme Dan Pengalaman Kerja Perwira Auditor Pada Aspek Kompetensi Terhadap Kinerja (Studi Pada Inspektorat Jenderal TNI Angkatan Udara). *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 7(5), 2190–2200.
<https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.12013>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior* (19th ed.). Harlow Essex: Pearson Education Limited.
- Rock, E. (2020). *Measuring Accountability in Public Governance Regimes*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sani, S., Schaefer, D., & Milisavljevic-Syed, J. (2022). Utilising Digital Twins for Increasing Military Supply Chain Visibility. In *Volume 25: Advances in Manufacturing Technology XXXV* (pp. 225–232).
<https://doi.org/10.3233/ATDE220595>
- Saputra, T. D., & Kusnadi, K. (2021). The Effect of Strategic Human Resources Competency and Logistic Management on Organizational Performance Mediated by Strategic Leadership. *JEMEB: Journal of Economics, Management, Entrepreneur, and Business*, 1(2), 112–127.
<https://doi.org/10.52909/jemeb.v1i2.55>
- Serrano, A., Kalenatic, D., López, C., & Montoya-Torres, J. R. (2023). Evolution of Military Logistics. *Logistics*, 7(2), 22.
<https://doi.org/10.3390/logistics7020022>
- Suparwan CK, Trisna, R. R., & Datunabolon. (2018). Pengaruh Profesionalisme Personil terhadap Kualitas Pelayanan Logistik pada Dinas Material Korps Marinir Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik*, 5(1), 101–110.
<https://doi.org/10.54324/j.mbt.v5i1.897>