



Pengaruh Tunjangan Papua dan Tunjangan Perbatasan terhadap Kinerja Prajurit TNI AU di Papua Studi Kasus pada Lanud Manuhua

Maritha Ullly Allegra^{1*}, Bastari², H.M. Kemalsyah³

¹⁻³ Universitas Pertahanan, Indonesia

*Penulis Korespondensi : 321all3gra@gmail.com

Abstract. *This study provides an in-depth analysis of the impact of the Papua Allowance and Border Allowance on the welfare and performance of Indonesian Air Force personnel assigned to strategic and high-risk areas, particularly at Manuhua Air Base. The research highlights the complexity of Military Operations Other Than War (MOOTW) conducted in response to armed separatist threats from Armed Criminal Groups (KKB), alongside challenging geographical and socio-economic conditions. Allowances are designed as policy instruments to strengthen motivation, loyalty, and professionalism; however, their implementation remains uneven. The Border Allowance is limited to a small number of personnel, while the Papua Allowance has not been significantly reviewed for decades. This situation contributes to welfare concerns reflected in disciplinary issues, psychological stress, and social problems. Using a qualitative descriptive approach supported by primary and secondary data, the study applies Maslow's Hierarchy of Needs and Herzberg's Two-Factor Theory to examine motivational dynamics. The findings offer strategic recommendations for Ministry of Defense of Indonesia, Tentara Nasional Indonesia Headquarters, and Indonesian Air Force to formulate more equitable and adaptive allowance policies in 3T regions.*

Keywords: *Border Area Allowance; Papua Allowance; Soldier Performance; Soldier Welfare; Manuhua Air Force.*

Abstrak. Studi ini memberikan analisis mendalam tentang dampak Tunjangan Papua dan Tunjangan Perbatasan terhadap kesejahteraan dan kinerja personel Angkatan Udara Indonesia yang ditugaskan di daerah strategis dan berisiko tinggi, khususnya di Pangkalan Udara Manuhua. Penelitian ini menyoroti kompleksitas Operasi Militer Selain Perang (MOOTW) yang dilakukan sebagai respons terhadap ancaman separatis bersenjata dari Kelompok Kriminal Bersenjata (KKB), di samping kondisi geografis dan sosial-ekonomi yang menantang. Tunjangan dirancang sebagai instrumen kebijakan untuk memperkuat motivasi, loyalitas, dan profesionalisme; namun, implementasinya masih belum merata. Tunjangan Perbatasan terbatas pada sejumlah kecil personel, sementara Tunjangan Papua belum ditinjau secara signifikan selama beberapa dekade. Situasi ini berkontribusi pada masalah kesejahteraan yang tercermin dalam masalah disiplin, stres psikologis, dan masalah sosial. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang didukung oleh data primer dan sekunder, studi ini menerapkan Hierarki Kebutuhan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg untuk meneliti dinamika motivasi. Temuan ini menawarkan rekomendasi strategis bagi Kementerian Pertahanan Indonesia, Markas Besar Tentara Nasional Indonesia, dan Angkatan Udara Indonesia untuk merumuskan kebijakan tunjangan yang lebih adil dan adaptif di wilayah 3T.

Kata kunci: Kesejahteraan Prajurit; Kinerja Prajurit; Tunjangan Papua; Tunjangan Perbatasan; Lanud Manuhua.

1. PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 34 Tahun 2004 tentang TNI Pasal 10 disebutkan bahwa TNI Angkatan Udara melaksanakan tugas TNI matra udara di bidang pertahanan, menegakkan hukum dan menjaga keamanan di wilayah udara yurisdiksi nasional sesuai dengan ketentuan hukum nasional dan hukum internasional yang telah diratifikasi, melaksanakan tugas TNI dalam pembangunan dan pengembangan kekuatan matra udara, dan melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan udara. Implementasi dari tugas tersebut dan didasarkan pada Doktrin TNI Angkatan Udara Swa Bhuwana Paksa, TNI AU melaksanakan berbagai bentuk operasi baik pada Operasi Militer Perang (OMP) maupun Operasi Militer

Selain Perang (OMSP) untuk menghadapi berbagai bentuk ancaman dan gangguan terhadap kedaulatan dan keutuhan wilayah yurisdiksi nasional. Salah satu tugas OMSP yang dilaksanakan Prajurit TNI AU adalah menangkal dan menghadapi ancaman separatisme bersenjata KKB (Kelompok Kriminal Bersenjata) Papua. KKB umumnya menggunakan senjata untuk melakukan serangan terhadap aparat keamanan, infrastruktur, serta masyarakat sipil di Papua. Tindakan mereka seringkali mencakup penyerangan terhadap aparat keamanan (TNI/Polri), pembunuhan, penyanderaan, dan pembakaran fasilitas umum dari tindakan mereka maka kehidupan prajurit yang berdinamika di Papua memiliki beban yang sangat berat.

Wilayah Papua merupakan salah satu daerah dengan kondisi geografis yang menantang, terdiri dari medan yang sulit, akses transportasi terbatas, dan kondisi sosial ekonomi masyarakat yang masih rendah. Kehidupan prajurit di wilayah Papua tidak hanya dipengaruhi oleh aspek finansial, tetapi juga faktor psikologis dan sosial. Tingkat resiko pekerjaan dan tingkat harga kebutuhan pokok yang tinggi, keterbatasan fasilitas kesehatan dan pendidikan, serta jarak yang jauh dari pusat pemerintahan menjadi tantangan utama yang dihadapi oleh anggota TNI AU di Lanud Manuhua. Tunjangan Papua dan Tunjangan Perbatasan diberikan sebagai bentuk kompensasi atas tugas dan tanggung jawab yang lebih berat dibandingkan dengan prajurit yang bertugas di daerah lain. Namun, efektivitas pemberian tunjangan ini perlu dikaji lebih dalam, apakah benar-benar mampu meningkatkan kesejahteraan prajurit atau masih terdapat kendala dalam implementasinya. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa meskipun tunjangan dapat meningkatkan daya beli prajurit, namun faktor lain seperti akses terhadap fasilitas umum, biaya hidup yang tinggi, dan kondisi psikologis akibat penugasan di daerah terpencil juga mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja prajurit secara keseluruhan.

Mengacu pada kondisi konflik di wilayah Papua, TNI AU sebagai komponen utama pertahanan negara udara melaksanakan OMSP untuk menangkal dan menghadapi ancaman separatisme bersenjata KKB Papua. Implementasi dari fungsi tersebut, prajurit TNI AU berhak memperoleh penghasilan yang layak dan dibiayai sepenuhnya oleh anggaran pendapatan dan belanja negara. Sebagai bentuk penghargaan dan kompensasi atas beban kerja serta kondisi lingkungan yang berat, pemerintah memberikan Tunjangan Papua dan Tunjangan Perbatasan bagi prajurit TNI AU yang bertugas di wilayah ini. Menurut Peraturan Presiden Nomor 49 Tahun 2010, besaran tunjangan operasi pengamanan bagi prajurit yang bertugas dan tinggal di wilayah perbatasan (tunjangan perbatasan) adalah sebesar 50% dari gaji pokok yang seharusnya diberikan kepada seluruh personel yang berada di perbatasan tetapi kenyataannya di Lanud Manuhua hanya diberikan kepada 25 orang personel Lanud

Manuhua tidak seluruh anggota Lanud Manuhua. Sedangkan untuk Tunjangan Papua telah dibahas Pada rapat kerja dengan komisi I tahun 2023 Panglima TNI Laksamana Yudo Margono mengungkapkan bahwa tunjangan Papua untuk prajurit sangat lah kurang contohnya tamtama yang bertugas di Papua saat ini hanya mendapatkan tunjangan sebesar Rp225.000 per bulan, dan peraturan ini belum dievaluasi selama 21 tahun. Dua peraturan inilah Das Sollen dari Tesis kami. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai kecukupan tunjangan tersebut dalam meningkatkan kesejahteraan prajurit sehingga kinerja prajurit juga dapat meningkat, khususnya di Lanud Manuhua. Biaya hidup yang sangat tinggi di wilayah Papua sehingga kesejahteraan prajurit merupakan salah satu aspek penting dalam menjaga moral, kinerja, dan loyalitas prajurit TNI AU, khususnya di wilayah perbatasan dan daerah terpencil seperti Papua.

Selain aspek finansial, keterbatasan tunjangan juga berimplikasi pada kondisi psikologis dan sosial prajurit yang bertugas di daerah terpencil. Minimnya akses terhadap fasilitas kesehatan, pendidikan, dan sarana rekreasi turut memperburuk tekanan mental yang dialami prajurit, terutama mereka yang menjalani penugasan jangka panjang tanpa rotasi yang memadai. Dalam konteks OMSP yang menuntut kesiapsiagaan tinggi dan kemampuan adaptif terhadap medan operasi yang kompleks, kondisi kesejahteraan yang rendah dapat menurunkan daya tahan fisik dan mental prajurit, serta meningkatkan potensi terjadinya pelanggaran disiplin atau penurunan moral. Seperti di Lanud Manuhua terjadi banyak pelanggaran disiplin yang dilakukan seperti 16 personel baik perwira, bintara dan tamtama yang terkena kasus judi Online, disersi selama tahun 2025 sudah 2 personel dan 3 personel mencoba disersi tetapi gagal, pelanggaran asusila yang dilakukan 2 personel, pelanggaran penganiyaan yang dilakukan oleh 8 personel dengan keputusan 2 personel pecat dan 6 lainnya hukuman militer, dan banyak juga prajurit yang terlilit hutang sehingga pendapatan yang ada tidak bisa mencukupi kebutuhan hidup kejadian yang terjadi ini bisa disebut sebagai Das Sein dalam tesis kami ini. Semua tindakan pelanggaran disiplin yang terjadi salah satu sebabnya karena kurangnya pendapatan prajurit. Oleh karena itu, evaluasi terhadap besaran dan efektivitas tunjangan menjadi krusial, tidak hanya sebagai bentuk penghargaan atas pengabdian, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam menjaga profesionalisme dan kinerja prajurit TNI AU di wilayah perbatasan dan daerah konflik seperti Papua. Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Tunjangan Papua dan Tunjangan Perbatasan terhadap kesejahteraan dan kinerja prajurit TNI AU di jajaran Lanud Manuhua, serta mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat memoderasi hubungan antara tunjangan dan kesejahteraan prajurit. Pembahasan mengenai tunjangan Papua dan tunjangan perbatasan

prajurit Lanud Manuhua terhadap kesejahteraan dan Kinerja prajurit TNI AU di wilayah Papua diuraikan berdasarkan data dan fakta serta kerangka teoritis yang mendukung, selanjutnya dilakukan analisa Deskriptif yang menampilkan statistik deskriptif mengenai tunjangan terhadap kesejahteraan prajurit sehingga dapat memberikan rekomendasi kebijakan bagi pemerintah dan TNI AU dan konsep perencanaan peningkatan anggaran yang disesuaikan dengan rencana strategis (Renstra) dan pembangunan Postur TNI AU dan TNI mendatang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini menyajikan landasan teori utama yang menjadi dasar penelitian mengenai dampak Tunjangan Papua dan Tunjangan Daerah Perbatasan terhadap kesejahteraan dan kinerja personel TNI AU di bawah Kodau III di Papua. Teori-teori ini disusun secara sistematis, dilengkapi dengan relevansinya terhadap studi dan didukung oleh sumber-sumber akademik yang kredibel.

Teori Kesejahteraan

Teori kesejahteraan merujuk pada kondisi yang mencerminkan keseimbangan antara kebutuhan dasar manusia dan sumber daya yang tersedia. Dalam konteks personel TNI AU, kesejahteraan dapat dinilai melalui berbagai dimensi, termasuk kecukupan ekonomi, status kesehatan, stabilitas psikologis, dan interaksi sosial. Menurut Amartya Sen (1999), kesejahteraan tidak hanya ditentukan oleh pendapatan, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Relevansi terhadap studi: Teori ini memberikan kerangka multidimensi untuk mengevaluasi kesejahteraan ekonomi, sosial, dan psikologis personel militer yang bertugas di Papua.

Teori Motivasi Herzberg

Teori Dua Faktor Herzberg (1959) mengkategorikan kepuasan kerja ke dalam dua komponen: faktor motivator dan faktor kebersihan (hygiene). Tunjangan Papua dan Tunjangan Daerah Perbatasan termasuk dalam faktor kebersihan, yang bertujuan untuk mengurangi ketidakpuasan daripada secara langsung meningkatkan motivasi. Jika tunjangan ini tidak memadai atau tidak diberikan, personel dapat mengalami ketidakpuasan. Namun, motivasi sejati memerlukan elemen tambahan seperti peluang pengembangan karier, pengakuan, dan kondisi kerja yang kondusif. Relevansi terhadap studi: Teori ini membantu menilai apakah tunjangan tersebut hanya berfungsi sebagai kompensasi dasar atau berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi personel.

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori Maslow (1943) mengemukakan lima tingkat kebutuhan manusia: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Tunjangan Papua dan Tunjangan Daerah Perbatasan berkontribusi dalam pemenuhan kebutuhan fisiologis dan keamanan, seperti makanan, tempat tinggal, dan jaminan finansial bagi keluarga. Setelah kebutuhan dasar ini terpenuhi, personel lebih siap untuk fokus pada tugas dan mencapai tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi. Relevansi terhadap studi: Teori ini mengevaluasi apakah tunjangan tersebut memungkinkan personel untuk melampaui kebutuhan dasar menuju pemenuhan profesional.

Teori Keadilan Organisasi

Teori Keadilan Organisasi mengkaji bagaimana individu memandang keadilan dalam distribusi sumber daya, yang memengaruhi kepuasan kerja, motivasi, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Dalam konteks TNI AU, jika personel merasa distribusi tunjangan tidak adil atau tidak sebanding dengan risiko dan tantangan yang dihadapi, hal ini dapat berdampak negatif terhadap moral dan kinerja. Teori ini mencakup tiga dimensi:

- 1) Keadilan Distributif: Keadilan dalam alokasi tunjangan berdasarkan kriteria yang jelas seperti tingkat risiko, durasi penugasan, dan lokasi.
- 2) Keadilan Prosedural: Transparansi dan akuntabilitas dalam proses penentuan dan pencairan tunjangan.
- 3) Keadilan Interaksional: Sejauh mana personel merasa dihormati dan diakui selama proses pemberian tunjangan. Relevansi terhadap studi: Teori ini memberikan sudut pandang untuk menelaah bagaimana persepsi terhadap keadilan memengaruhi efektivitas kebijakan tunjangan.

Teori Sosioekonomi

Teori sosioekonomi menyoroti hubungan antara kondisi ekonomi dan kesejahteraan sosial. Bagi personel TNI AU, kesejahteraan tidak hanya ditentukan oleh tunjangan finansial, tetapi juga oleh lingkungan sosioekonomi yang lebih luas. Faktor-faktor seperti tingkat pengangguran regional, biaya hidup, dan kesenjangan ekonomi antar wilayah memengaruhi kualitas hidup personel yang ditempatkan di daerah terpencil seperti Papua. Dimensi utama meliputi:

- a. Kondisi Makroekonomi: Inflasi, biaya hidup di Papua, dan dampaknya terhadap kesejahteraan personel.
- b. Kesejahteraan Sosial: Apakah tunjangan cukup untuk mendukung akses terhadap pendidikan, layanan kesehatan, dan infrastruktur.
- c. Mobilitas Sosial: Sejauh mana personel dapat meningkatkan status sosioekonominya

setelah penugasan di Papua. Relevansi terhadap studi: Teori ini memungkinkan penilaian holistik apakah tunjangan tersebut memadai untuk mendorong kesejahteraan jangka panjang dalam lingkungan sosioekonomi yang menantang.

3. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini dirancang untuk menganalisis secara mendalam pengaruh Tunjangan Papua dan Tunjangan Perbatasan terhadap kinerja prajurit TNI AU di Lanud Manuhua. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus, yang memungkinkan peneliti menggali fenomena secara kontekstual dan holistik berdasarkan data empiris dan dokumen kebijakan yang relevan.

- a. Metode dan Desain Penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan desain studi kasus eksploratif. Studi kasus dipilih karena memungkinkan analisis mendalam terhadap fenomena spesifik yang terjadi di Lanud Manuhua terkait pemberian tunjangan dan dampaknya terhadap kinerja prajurit. Desain ini juga memungkinkan integrasi antara data primer dan sekunder untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif.
- b. Studi Literatur. Studi literatur dilakukan untuk memahami konsep dasar tunjangan wilayah khusus, kesejahteraan militer, dan kinerja organisasi dalam konteks pertahanan. Literatur yang dikaji mencakup jurnal akademik, buku, laporan kebijakan, dan dokumen resmi seperti Peraturan Presiden No. 49 Tahun 2010 serta hasil rapat kerja Komisi I DPR RI. Kajian ini juga mencakup teori-teori motivasi dan kinerja seperti Teori Kebutuhan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg yang menjadi landasan konseptual dalam penelitian.
- c. Analisis Kebijakan dan Regulasi. Analisis dilakukan terhadap kebijakan tunjangan yang berlaku, termasuk regulasi internal TNI AU dan kebijakan pemerintah terkait kompensasi prajurit di wilayah perbatasan dan daerah konflik. Peneliti menelaah kesesuaian antara kebijakan yang ada dengan kondisi nyata di lapangan, serta mengidentifikasi gap implementasi yang terjadi di Lanud Manuhua.
- d. Wawancara dengan Informan Kunci. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan kunci, yaitu personel TNI AU yang bertugas di Lanud Manuhua, pejabat Diskau, Kadisminpersau, serta perencana anggaran di Mabesau. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk menggali persepsi, pengalaman, dan rekomendasi terkait efektivitas tunjangan dan dampaknya terhadap motivasi, loyalitas, serta disiplin kerja prajurit.

- e. Teknik Pengumpulan Data. Teknik pengumpulan data meliputi:
 - 1) Dokumentasi: Pengumpulan data sekunder dari dokumen resmi, laporan pelanggaran, dan data tunjangan.
 - 2) Wawancara: Dilakukan secara langsung dan melalui media komunikasi dengan informan yang relevan.
 - 3) Observasi: Pengamatan terhadap kondisi sosial dan operasional di Lanud Manuhua sebagai bagian dari validasi data.
- f. Data dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif-kualitatif dengan teknik triangulasi sumber dan metode. Analisis dilakukan terhadap:
 - 1) Hubungan antara besaran tunjangan dan indikator kesejahteraan prajurit.
 - 2) Korelasi antara kesejahteraan dan kinerja operasional dalam pelaksanaan OMSP.
 - 3) Evaluasi dampak tunjangan terhadap motivasi, loyalitas, dan pelanggaran disiplin. Hasil analisis digunakan untuk merumuskan rekomendasi kebijakan yang kontekstual dan strategis, serta mendukung perencanaan anggaran dan pembinaan personel di wilayah 3T.

4. HASIL DAN DISKUSI

Kemampuan dan Kompetensi Prajurit TNI AU di Lanud Manuhua serta Upaya Peningkatannya dalam Konteks Pemberian Tunjangan.

Kemampuan dan kompetensi prajurit TNI AU di Lanud Manuhua dalam melaksanakan tugas Operasi Militer Selain Perang (OMSP) maupun Operasi Militer Perang (OMP) tidak dapat dilepaskan dari faktor kesejahteraan yang mereka terima. Dalam konteks ini, Tunjangan Papua dan Tunjangan Perbatasan memiliki peran strategis, bukan hanya sebagai bentuk kompensasi finansial, tetapi juga sebagai instrumen motivasi yang berpengaruh langsung terhadap loyalitas, disiplin, dan kesiapan operasional prajurit. Secara konseptual, kesejahteraan prajurit merupakan salah satu pilar utama dalam menjaga efektivitas organisasi militer. Prajurit yang merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi akan lebih fokus dalam melaksanakan tugas, memiliki ketahanan mental yang lebih baik, serta menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap institusi. Sebaliknya, apabila kesejahteraan tidak memadai, maka potensi terjadinya penurunan moral, pelanggaran disiplin, hingga disersi akan semakin besar. Hal ini sejalan dengan Teori Kebutuhan Maslow, di mana pemenuhan kebutuhan fisiologis dan keamanan menjadi prasyarat sebelum individu dapat mencapai tingkat motivasi yang lebih tinggi seperti penghargaan dan aktualisasi diri. Dalam konteks Lanud Manuhua, prajurit

dihadapkan pada tantangan geografis, sosial, dan psikologis yang berat. Medan Papua yang sulit, biaya hidup yang tinggi, serta keterbatasan fasilitas publik menuntut adanya kompensasi yang proporsional. Tunjangan Papua seharusnya berfungsi untuk menutup kesenjangan biaya hidup, sementara Tunjangan Perbatasan diberikan sebagai penghargaan atas risiko dan beban tugas yang lebih berat di wilayah rawan konflik. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa besaran tunjangan Papua yang hanya Rp225.000 per bulan dan distribusi tunjangan perbatasan yang tidak merata (hanya 25 personel yang menerima) menimbulkan kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Dengan demikian, Tunjangan Papua dan Tunjangan Perbatasan tidak hanya sekadar tambahan penghasilan, melainkan bagian dari strategi pertahanan negara dalam menjaga kesiapan dan profesionalisme prajurit di wilayah rawan konflik. Apabila kebijakan tunjangan ini tidak dievaluasi dan disesuaikan dengan kondisi riil di lapangan, maka potensi penurunan kinerja prajurit akan semakin besar. Sebaliknya, apabila kebijakan ini diperkuat dan dilaksanakan secara adil, maka prajurit akan memiliki motivasi yang lebih tinggi, disiplin yang lebih kuat, serta kesiapan operasional yang lebih optimal dalam melaksanakan tugas OMSP maupun OMP. Berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi, dan observasi, kemampuan prajurit dapat dikategorikan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan Dasar Operasional. Prajurit memiliki keterampilan teknis dalam pengoperasian alutsista, navigasi udara Termasuk radar, sistem komunikasi, pesawat tempur, dan sistem pertahanan udara, Navigasi Udara kemampuan membaca peta udara, mengoperasikan instrumen navigasi, dan mendukung misi penerbangan, serta kesiapsiagaan dalam menghadapi ancaman KKB Meliputi patroli udara, pengintaian, dan koordinasi dengan satuan darat untuk menghadapi gangguan keamanan di wilayah rawan seperti Papua. Kemampuan ini adalah hasil dari pendidikan militer, pelatihan berkelanjutan, dan pengalaman operasional. Namun, efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh dukungan institusional. Namun, keterbatasan tunjangan berdampak pada keterbatasan akses terhadap fasilitas pendukung (kesehatan, pendidikan keluarga, dan logistik). Akses terhadap layanan kesehatan berkualitas terbatas, terutama di daerah terpencil. Prajurit dan keluarganya sering bergantung pada fasilitas yang minim. Anak-anak prajurit kesulitan mendapatkan pendidikan yang layak karena biaya, lokasi, dan kurangnya subsidi pendidikan. Kebutuhan dasar seperti transportasi, komunikasi, dan perumahan sering tidak terpenuhi secara optimal, memengaruhi moral dan kesiapan tugas. Keterbatasan ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada efektivitas organisasi:

- a) Penurunan Moral dan Motivasi: Ketika kebutuhan dasar tidak terpenuhi, semangat kerja dan loyalitas bisa menurun.
 - b) Risiko Operasional: Kesiapsiagaan menghadapi ancaman seperti KKB bisa terganggu jika prajurit tidak dalam kondisi fisik dan mental yang prima.
 - c) Ketimpangan Wilayah: Prajurit di daerah strategis seperti Papua menghadapi tantangan lebih besar dibandingkan rekan mereka di wilayah barat, namun sering menerima tunjangan yang tidak proporsional.
- 2) Kemampuan Adaptasi terhadap Lingkungan Papua. Prajurit dituntut mampu beradaptasi dengan medan geografis yang sulit Papua memiliki medan yang ekstrem pegunungan terjal, hutan lebat, dan akses transportasi terbatas. Mobilisasi pasukan dan logistik memerlukan stamina tinggi dan keterampilan survival. Biaya hidup tinggi harga kebutuhan pokok, transportasi, dan layanan publik jauh lebih mahal dibandingkan wilayah lain di Indonesia. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan infrastruktur dan distribusi barang, serta kondisi sosial masyarakat lokal. Prajurit harus mampu membangun hubungan yang harmonis dengan masyarakat adat, memahami nilai-nilai lokal, serta menghindari konflik sosial. Pendekatan humanis dan komunikasi lintas budaya sangat penting. Tunjangan Papua seharusnya menjadi instrumen untuk menutup gap biaya hidup, namun nominal yang kecil (Rp225.000/bulan) tidak sebanding dengan kebutuhan riil Tunjangan Papua saat ini lebih bersifat simbolik daripada fungsional. Tidak mampu menutup gap biaya hidup yang nyata di lapangan. Keterbatasan tunjangan berdampak langsung pada Motivasi dan loyalitas, Prajurit merasa kurang dihargai atas pengorbanan di daerah rawan dan terpencil. Kesejahteraan keluarga banyak keluarga prajurit yang tidak ikut pindah karena biaya hidup tinggi, menyebabkan tekanan psikologis. Efektivitas tugas ketika kebutuhan dasar tidak terpenuhi, fokus terhadap tugas operasional bisa terganggu.
- 3) Kompetensi Disiplin dan Moralitas. Data menunjukkan adanya pelanggaran disiplin judi online mengindikasikan stres, pelarian dari tekanan ekonomi., disersi merupakan bentuk ekstrem dari ketidakpuasan dan hilangnya komitmen terhadap institusi, asusila merupakan refleksi dari degradasi kontrol diri dan nilai moral, dan penganiayaan. Pelanggaran ini bukan semata-mata masalah individu, melainkan sinyal sistemik bahwa ada ketimpangan antara tuntutan institusi dan pemenuhan kebutuhan dasar prajurit. Hal ini mengindikasikan bahwa keterbatasan kesejahteraan berdampak pada moral dan perilaku prajurit. Tunjangan yang memadai dapat berfungsi sebagai hygiene

factor (Herzberg) untuk menekan ketidakpuasan dan mencegah pelanggaran. Kesejahteraan prajurit mencakup tunjangan hidup layak, akses terhadap fasilitas kesehatan, pendidikan, dan rekreasi dan yang penting menjamin kepastian karier dan pengakuan institusional. Ketika kesejahteraan minim, prajurit rentan mengalami frustrasi eksistensial, Penurunan harga diri dan Pencarian kompensasi melalui perilaku menyimpang. Tunjangan dan kesejahteraan termasuk hygiene factor yang berarti Tidak membuat prajurit lebih termotivasi secara langsung tetapi sangat krusial untuk mencegah ketidakpuasan dan perilaku menyimpang.

- 4) Kompetensi Loyalitas dan Motivasi. Prajurit yang merasa dihargai melalui tunjangan yang adil menunjukkan loyalitas lebih tinggi terhadap satuan. Sebaliknya, ketidakadilan distribusi tunjangan perbatasan (hanya 25 personel yang menerima) menimbulkan persepsi ketidakadilan (Equity Theory). Kecemburuan internal, personel lain merasa kontribusinya tidak dihargai. Penurunan motivasi kolektif, semangat kerja menurun karena persepsi tidak adil. Fragmentasi loyalitas membuat prajurit lebih loyal pada individu atau kelompok yang dianggap “diuntungkan”, bukan pada institusi. Jika prajurit melihat bahwa Input mereka tinggi (misalnya bertugas di daerah rawan, beban kerja berat) tetapi output rendah atau tidak proporsional maka timbul persepsi ketidakadilan, yang memicu Penurunan motivasi, Disengagement dan Potensi pelanggaran atau disersi. Loyalitas bukan sekadar hasil dari tunjangan, tetapi dari rasa dihargai dan diakui. Oleh karena itu Keadilan distribusi tunjangan harus menjadi prioritas kebijakan. Transparansi dan komunikasi mengenai kriteria penerima tunjangan sangat penting. Rotasi penerima tunjangan atau sistem insentif kolektif dapat mencegah kecemburuan. Penguatan nilai korps dan etos satuan sebagai penyeimbang insentif material. Selain Equity Theory, relevan juga Maslow’s Hierarchy of Needs (tunjangan menyentuh kebutuhan dasar dan rasa aman), Herzberg’s Two-Factor Theory (tunjangan sebagai hygiene factor mencegah ketidakpuasan) dan Self-Determination Theory (keadilan memperkuat relatedness dan competence, dua pilar motivasi intrinsic).

Upaya Peningkatan Kompetensi Prajurit melalui Kebijakan Tunjangan:

- 1) Pelatihan dan pembinaan moral: menekankan pentingnya disiplin dan integritas prajurit. Peningkatan kompetensi tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga moral dan etika. Pelatihan rutin yang menanamkan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan tanggung jawab individu dalam tugas. Pembinaan nilai-nilai kejujuran,

loyalitas, dan anti-korupsi, terutama dalam pengelolaan logistik dan administrasi. Metode pembinaan yang dapat dilakukan Role model leadership dimana Komandan menjadi teladan dalam sikap dan tindakan. Forum diskusi etika militer yang mengkaji dilema moral dalam operasi dan pengambilan keputusan. Integrasi nilai Pancasila dan Sapta Marga dalam pelatihan harian.

- 2) Evaluasi kebijakan tunjangan: menyesuaikan besaran tunjangan Papua dengan indeks biaya hidup daerah. Papua memiliki karakteristik geografis dan ekonomi yang unik Harga barang dan jasa di Papua jauh lebih tinggi dibanding wilayah lain, sehingga tunjangan harus proporsional. Langkah evaluatif yang dapat dilakukan untuk menyesuaikan dengan indeks di Papua yaitu Menggunakan Indeks Harga Konsumen (IHK) lokal sebagai dasar penyesuaian. Melibatkan stakeholder lokal (Pemda, BPS, dan satuan TNI) dalam perumusan kebijakan. Menyusun skema tunjangan adaptif yang mempertimbangkan lokasi penugasan, akses logistik, dan risiko operasional.
- 3) Pemerataan distribusi tunjangan perbatasan: agar seluruh personel Lanud Manuhua merasakan keadilan. Keadilan distribusi tunjangan adalah kunci motivasi dan kohesi satuan. Masalah yang muncul adalah Hanya personel tertentu yang menerima tunjangan perbatasan, padahal seluruh satuan menghadapi tantangan geografis dan keamanan yang sama. Solusi strategis: Audit internal terhadap distribusi tunjangan dan transparansi alokasi. Kriteria berbasis fungsi dan lokasi Menyesuaikan tunjangan dengan peran dan tingkat keterpaparan terhadap risiko. Penerapan sistem digital untuk memantau dan mengoreksi ketimpangan secara real-time.
- 4) Program kesejahteraan non-finansial: penyediaan fasilitas Kesehatan Klinik militer dengan layanan kesehatan, psikologi dan trauma healing. Program preventive care seperti vaksinasi, pemeriksaan rutin, dan konseling. Pendidikan diharapkan tersedianya Sekolah untuk anak prajurit dengan kurikulum nasional dan lokal dan pemberian Beasiswa untuk keluarga prajurit yang berprestasi, dan rekreasi untuk mendukung kondisi psikologis prajurit. Tersedianya Pusat olahraga, taman keluarga, dan ruang komunitas. Kegiatan sosial seperti family day, lomba antar satuan, dan pelatihan keterampilan untuk mempererat rasa kekeluargaan antara sesama prajurit.

Ketersediaan Dukungan Kesejahteraan dan Infrastruktur serta Upaya Peningkatannya

Ketersediaan tunjangan dan fasilitas pendukung di Lanud Manuhua merupakan faktor penting dalam menjaga kinerja prajurit. Berdasarkan hasil penelitian, kondisi dukungan

kesejahteraan dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Tunjangan Papua. Nominal Rp225.000/bulan tidak relevan dengan biaya hidup di Papua yang tinggi. Tidak adanya evaluasi selama 21 tahun menyebabkan tunjangan ini kehilangan daya beli.
- b. Tunjangan Perbatasan. Berdasarkan Perpres No. 49 Tahun 2010, seharusnya 50% gaji pokok diberikan kepada seluruh personel di perbatasan. Namun, di Lanud Manuhua hanya 25 personel yang menerima, sehingga menimbulkan ketidakadilan dan menurunkan motivasi kolektif.
- c. Fasilitas Pendukung. Fasilitas kesehatan dan pendidikan di Biak masih terbatas, sehingga prajurit harus mengeluarkan biaya tambahan. Keterbatasan ini memperburuk tekanan psikologis dan finansial prajurit.
- d. Dukungan Infrastruktur Organisasi. Mabes TNI AU dan Kemenhan telah mengalokasikan anggaran tunjangan, namun implementasi di lapangan belum merata. Sistem administrasi dan transparansi distribusi tunjangan masih perlu diperkuat.

Upaya Peningkatan Dukungan Kesejahteraan yaitu dengan merevisi kebijakan tunjangan Papua dan menyesuaikan nominal dengan indeks harga konsumen (IHK) Papua. Pemerataan tunjangan perbatasan bagi seluruh prajurit Lanud Manuhua harus menerima sesuai regulasi. Penguatan sistem administrasi dilakukan dengan transparansi distribusi tunjangan melalui SIM (Sistem Informasi Manajemen) keuangan TNI AU. Peningkatan fasilitas pendukung melakukan pembangunan rumah dinas, klinik kesehatan, dan sarana pendidikan keluarga prajurit. Kolaborasi dengan pemerintah daerah untuk menekan biaya hidup melalui subsidi logistik dan transportasi. Pembaruan kebijakan juga harus mempertimbangkan perkembangan teknologi dan teknik serangan siber yang semakin canggih.

Ketersediaan Peraturan dan Kebijakan dalam Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Papua dan Tunjangan Perbatasan bagi Prajurit TNI AU di Wilayah Papua. Dalam konteks penugasan prajurit TNI AU di wilayah strategis dan penuh tantangan seperti Papua, kebijakan tunjangan menjadi instrumen penting dalam menjaga kesejahteraan, motivasi, dan efektivitas operasional. Tunjangan Papua dan Tunjangan Perbatasan merupakan bentuk kompensasi atas beban kerja, risiko penugasan, dan kondisi geografis yang ekstrem. Namun, efektivitas kebijakan ini sangat bergantung pada ketersediaan regulasi yang jelas, adil, dan adaptif terhadap dinamika lapangan.

Das Sollen: Regulasi dan Kebijakan yang Berlaku

Peraturan Presiden No. 49 Tahun 2010 tentang Tunjangan Operasi Pengamanan Perpres ini menetapkan bahwa prajurit TNI yang bertugas di wilayah perbatasan berhak menerima tunjangan operasi pengamanan sebesar 50% dari gaji pokok. Namun, implementasinya di Lanud Manuhua menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil personel (25 orang) yang menerima tunjangan ini, menimbulkan ketimpangan distribusi dan persepsi ketidakadilan. Keputusan Panglima TNI dan Surat Edaran Internal Mabes TNI AU Beberapa kebijakan internal mengatur teknis pemberian tunjangan berdasarkan lokasi penugasan dan tingkat risiko. Namun, belum terdapat sistem rotasi atau kriteria distribusi yang transparan, sehingga menimbulkan kecemburuan dan fragmentasi loyalitas antar personel. Rapat Kerja Komisi I DPR RI Tahun 2023 Dalam forum ini, Panglima TNI menyampaikan bahwa besaran Tunjangan Papua sangat minim dan belum mengalami evaluasi selama lebih dari dua dekade. Contohnya, tamtama yang bertugas di Papua hanya menerima Rp225.000 per bulan, angka yang tidak sebanding dengan biaya hidup dan risiko penugasan di wilayah 3T. Undang-Undang No. 34 Tahun 2004 tentang TNI UU ini menegaskan bahwa prajurit berhak atas penghasilan yang layak, termasuk tunjangan yang mencerminkan beban kerja dan kondisi penugasan. Namun, belum ada turunan kebijakan yang secara spesifik mengatur besaran dan mekanisme evaluasi tunjangan wilayah khusus seperti Papua.

Das Sein: Realitas Implementasi di Lapangan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di Lanud Manuhua, ditemukan bahwa Distribusi tunjangan tidak merata, hanya sebagian kecil personel menerima Tunjangan Perbatasan. Besaran Tunjangan Papua tidak relevan dengan kondisi biaya hidup di Papua, bersifat simbolik dan tidak fungsional. Tidak ada evaluasi berkala terhadap efektivitas tunjangan dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja. Ketiadaan sistem rotasi atau insentif kolektif menyebabkan kecemburuan dan penurunan motivasi kolektif. Kondisi ini menunjukkan adanya gap antara regulasi normatif (Das Sollen) dan implementasi nyata (Das Sein), yang berdampak langsung pada moral, disiplin, dan loyalitas prajurit.

Relevansi Teoritis

- 1) Teori Keadilan Organisasi: Ketimpangan distribusi tunjangan menimbulkan persepsi ketidakadilan, memengaruhi motivasi dan loyalitas.
- 2) Teori Herzberg: Tunjangan sebagai hygiene factor berfungsi mencegah ketidakpuasan, bukan sebagai motivator utama.
- 3) Teori Maslow: Tunjangan berperan dalam pemenuhan kebutuhan dasar (fisiologis dan

keamanan), yang menjadi prasyarat bagi aktualisasi diri dan profesionalisme.

Rekomendasi Strategis

Evaluasi Besaran Tunjangan Papua Secara Berkala Pemerintah dan TNI perlu menyesuaikan besaran tunjangan dengan indeks biaya hidup dan risiko penugasan di Papua. Revisi Peraturan Presiden No. 49 Tahun 2010 Perlu penyesuaian agar seluruh personel yang bertugas di wilayah perbatasan menerima tunjangan secara adil dan proporsional. Penyusunan Sistem Rotasi dan Insentif Kolektif Untuk mencegah kecemburuan dan fragmentasi loyalitas, perlu sistem rotasi penerima tunjangan atau pemberian insentif berbasis satuan. Integrasi Kebijakan Tunjangan dalam Renstra TNI AU Tunjangan harus menjadi bagian dari strategi pembinaan personel dan pembangunan postur pertahanan udara nasional.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh Tunjangan Papua dan Tunjangan Perbatasan terhadap kesejahteraan dan kinerja prajurit TNI AU di Lanud Manuhua, Papua. Dalam konteks Operasi Militer Selain Perang (OMSP) yang menghadapi ancaman separatisme bersenjata dan tantangan geografis ekstrem, tunjangan menjadi instrumen vital untuk menjaga motivasi dan profesionalisme prajurit. Namun, temuan menunjukkan bahwa implementasi tunjangan belum optimal. Tunjangan Papua hanya sebesar Rp225.000 per bulan dan belum dievaluasi selama lebih dari dua dekade, sementara Tunjangan Perbatasan hanya diberikan kepada sebagian kecil personel. Ketimpangan ini berdampak pada kesejahteraan dan memicu pelanggaran disiplin, tekanan psikologis, serta penurunan moral. Dengan pendekatan deskriptif kualitatif dan kerangka teori Maslow, Herzberg, dan Keadilan Organisasi, penelitian ini menyoroti pentingnya kebijakan tunjangan yang adil, adaptif, dan berbasis kondisi riil. Studi ini memberikan kontribusi strategis bagi penguatan postur pertahanan udara dan pembinaan personel di wilayah 3T.

REKOMENDASI

Berikut adalah rekomendasi kebijakan yang dapat diambil oleh Kementerian Pertahanan, Mabes TNI, dan Mabes AU: (1) Evaluasi dan Penyesuaian Besaran Tunjangan. Lakukan revisi terhadap Tunjangan Papua yang saat ini tidak proporsional dengan biaya hidup di wilayah tersebut. Tingkatkan Tunjangan Perbatasan agar mencakup seluruh personel yang bertugas di daerah rawan dan terpencil. (2) Distribusi Tunjangan yang Adil dan Transparan. Terapkan sistem rotasi penerima tunjangan untuk mencegah kecemburuan internal. Sosialisasikan kriteria penerima tunjangan secara terbuka dan akuntabel. (3) Integrasi

Tunjangan dengan Program Kesejahteraan. Sinkronkan tunjangan dengan akses terhadap fasilitas kesehatan, pendidikan, dan perumahan bagi prajurit dan keluarganya. Bangun sistem insentif kolektif berbasis satuan untuk memperkuat solidaritas dan etos korps. (4) Penguatan Dukungan Institusional. Perkuat peran Diskuau dan Kadisminpersau dalam monitoring kesejahteraan prajurit. Libatkan perencana anggaran dalam penyusunan Renstra yang responsif terhadap kebutuhan personel di wilayah 3T. (5) Pencegahan Pelanggaran Disiplin melalui Pendekatan Kesejahteraan. Jadikan kesejahteraan sebagai strategi preventif terhadap pelanggaran disiplin dan disersi. Terapkan pendekatan psikologis dan sosial dalam pembinaan mental prajurit.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeosun, O. A., Tabash, M. I., Vo, X. V., & Anagreh, S. (2023). Measures of uncertainty and inflation dynamics in selected global players: A wavelet approach. *Quality & Quantity*, 57(4), 3389–3424. <https://doi.org/10.1007/s11135-022-01513-7>
- Biscoe, G. (2001). *Human resources: Political and policy context*. World Health Organization.
- Chen, S. M. (2016). *Military compensation and benefits: International comparative perspectives*. Routledge.
- Creswell, J. W. (2016). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Francis-Devine, B., Bolton, P., Keep, M., & Harari, D. (2022). *Rising cost of living in the UK*. House of Commons Library.
- Handayani, S. (2019). *Kinerja personel militer dan faktor-faktor penunjang*. Alfabeta.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2019). *Peraturan Menteri Keuangan Nomor 190/PMK.05/2019 tentang tunjangan daerah terpencil dan perbatasan*. Kementerian Keuangan.
- Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. (2020). *Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 34 Tahun 2020 tentang penanggulangan keadaan darurat di lingkungan Kementerian Pertahanan dan TNI*. Kementerian Pertahanan RI.
- Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 17 Tahun 2021 tentang tunjangan kinerja prajurit TNI*. Kementerian Pertahanan.
- Kolehmainen-Aitken, R.-L. (2004). *The impact of decentralization on health workers: Perspectives of managers, workers, and national leaders*.
- Martinez, J., & Martineau, T. (2001). *Introducing performance management in national health systems: Policy and implementation issues*. Institute for Health Sector Development.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinsky, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management*

Journal, 44(6), 1102–1121. <https://doi.org/10.2307/3069391>

- Peraturan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Udara. (2021). *Petunjuk teknis TNI AU Nomor Juknis/20/IV/2021 tentang penyelenggaraan evakuasi medis udara dalam OMSP*. Mabes TNI AU.
- Rangkuti, F. (2014). *Analisis SWOT: Teknik membedah kasus bisnis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Robinson, M. (2015). *Performance management in the armed forces*. Cambridge University Press.
- Shawtari, F. A., Salem, M. A., Hussain, H. I., Alaeddin, O., & Thabit, O. B. (2016). Corporate governance characteristics and valuation: Inferences from quantile regression. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 21(41), 81–88.
- Skalpe, O. (2007). Gender differences in CEO compensation in the tourism industry: Evidence from Norway. *Tourism Management*, 28(3), 845–853. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2006.06.005>
- Srivastava, R. K., McInish, T. H., Wood, R. A., & Capraro, A. J. (1997). The value of corporate reputation: Evidence from equity markets. *Corporate Reputation Review*, 1(1), 61–68.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumego, M. (2025). Pengaruh tunjangan Papua terhadap kinerja prajurit dalam OMSP di wilayah timur Indonesia. *Jurnal Manajemen Kesejahteraan Prajurit*, 2(1), 45–60.
- Sutrisno, E., & Hartono, B. (2020). Pengaruh tunjangan khusus terhadap kinerja prajurit TNI: Studi kasus di Lanud Abdulrachman Saleh. *Jurnal Ilmu Pertahanan*, 12(2), 45–60.
- Tran, H. (2016). Dampak kepuasan gaji dan prestasi sekolah terhadap niat berpindah kepala sekolah menengah. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(4), 279–290.