

**OPTIMALISASI PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA TNI AU
GUNA MENINGKATKAN PROFESIONALISME PRAJURIT
DALAM RANGKA MENDUKUNG TUGAS TNI ANGKATAN UDARA**

Pendahuluan

1. Tugas TNI Angkatan Udara sebagai komponen utama alat pertahanan negara di udara adalah 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, melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan udara¹. TNI Angkatan Udara dalam melaksanakan tugas tersebut memerlukan sumber daya manusia yang profesional sehingga perlu pembinaan yang terus menerus dan berkelanjutan dengan melakukan pembangunan dan pengembangan kekuatan matra udara. Salah satu aspek pembinaan sumber daya manusia TNI Angkatan Udara adalah peningkatan profesionalisme prajurit.

2. Peningkatan profesionalisme prajurit TNI Angkatan Udara harus dipacu semaksimal mungkin mengingat perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat berdampak pada semakin canggih dan modernnya sistem persenjataan yang dibutuhkan oleh TNI Angkatan Udara. Perkembangan dan kemajuan tersebut merupakan konsekuensi logis dari upaya pembangunan dan pengembangan alutsista TNI Angkatan Udara dalam menghadapi era globalisasi. Apabila dikaitkan dengan hal tersebut di atas, maka kualitas sumber daya manusia merupakan titik sentral dalam pengawakan alutsista yang dimiliki TNI Angkatan Udara, namun dalam menghadapi pembangunan dan pengembangan alutsista TNI Angkatan Udara belum sepenuhnya diimbangi dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia TNI Angkatan Udara. Hal ini disebabkan belum optimalnya pembinaan sumber daya

¹ UU RI Nomor 34 Tahun 2004 Tentang Tentara Nasional Indonesia Pasal 10.

manusia TNI Angkatan Udara khususnya di bidang pendidikan dan latihan, penggunaan prajurit, perawatan personel dan pemisahan prajurit pada akhir masa dinas.

3. Keberhasilan tugas TNI Angkatan Udara dapat tercapai sesuai tujuan organisasi apabila pembinaan sumber daya manusia TNI Angkatan Udara ditingkatkan secara terus menerus, berkelanjutan dan berkesinambungan sesuai perkembangan jaman. Pembinaan sumber daya manusia TNI Angkatan Udara yang berkualitas dilaksanakan melalui beberapa upaya yang diprioritaskan pada bidang pendidikan dan latihan, penggunaan prajurit, perawatan personel dan pemisahan prajurit pada akhir masa dinas. Upaya-upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme prajurit, sehingga tugas TNI Angkatan Udara terdukung dengan maksimal.

4. **Daftar Pengertian.** Untuk menyamakan persepsi dalam memahami isi naskah ini disampaikan beberapa pengertian sebagai berikut:

- a. **Globalisasi.** Globalisasi adalah proses masuknya ke ruang lingkup dunia².
- b. **Rekrutmen.** Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia³.
- c. **Profesionalisme.** Profesionalisme adalah mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional⁴.
- d. **Filosofi (Filsafat).** Filosofi (filsafat) adalah: 1) pengetahuan dan penyelidikan dengan akal budi mengenai hakikat segala yang ada, sebab, asal, dan hukumnya; 2) teori yang mendasari alam pikiran atau suatu kegiatan; 3) ilmu yang berintikan logika, estetika, metafisika, dan epistemologi; 4) falsafah⁵.

² Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

³ Irrine Ayu, *REKRUTMEN KARYAWAN : DEFINISI, TUJUAN, PROSES DAN KENDALA REKRUTMEN*, di akses dari <https://irrineayu.wordpress.com/2015/03/22/rekrutmen-karyawan-definisi-tujuan-proses-dan-kendala-rekrutmen/>, pada tanggal 8 Februari 2018 pukul 13.15 WIB.

⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

⁵ Ibid

e. **Kurikulum.** Kurikulum adalah perangkat mata pelajaran dan program pendidikan yang diberikan oleh suatu lembaga penyelenggara pendidikan yang berisi rancangan pelajaran yang akan diberikan kepada peserta pelajaran dalam satu periode jenjang pendidikan⁶.

f. **Akreditasi.** Akreditasi adalah 1) pengakuan terhadap lembaga pendidikan yang diberikan oleh badan yang berwenang setelah dinilai bahwa lembaga itu memenuhi syarat kebakuan atau kriteria tertentu; 2) pengakuan oleh suatu jawatan tentang adanya wewenang seseorang untuk melaksanakan atau menjalankan tugasnya.⁷

Landasan dan Dasar Pemikiran

5. Landasan dan dasar pemikiran yang dipakai dalam penulisan naskah ini adalah:

a. Landasan Pemikiran.

1) Undang-Undang RI Nomor 3 Tahun 2002 tentang Pertahanan Negara pasal 6 menyatakan pertahanan negara diselenggarakan melalui usaha membangun dan membina kemampuan, daya tangkal negara dan bangsa, serta menanggulangi setiap ancaman.

2) Undang-Undang RI Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia pasal 7 ayat 1 menyatakan tugas pokok TNI adalah menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara.

3) Peraturan Kepala Staf Angkatan Udara Nomor Perkasau/124/XII/2009 tanggal 8 Desember 2009 tentang Buku Petunjuk Personel dan Tenaga Manusia TNI Angkatan Udara. Fungsi pembinaan personel adalah

⁶ Kurikulum, di akses dari <https://id.wikipedia.org/wiki/Kurikulum>, pada tanggal 9 Februari 2018 pukul 11.15 WIB.

⁷ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

pengelompokan kegiatan yang diselenggarakan dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia TNI Angkatan Udara dalam aspeknya sebagai awal organisasi. Fungsi ini pembinaan personel dan tenaga manusia (Binpersman) ini diselenggarakan untuk mewujudkan prajurit TNI Angkatan Udara dalam kualitas dan kuantitas yang diperlukan oleh organisasi dan pendayagunaannya yang optimal bagi kepentingan organisasi melalui upaya penyediaan/pengadaan, pendidikan, penggunaan, perawatan dan pemisahan.

4) Keputusan Kepala Staf Angkatan Udara Nomor Kep/571/X/2012 tanggal 24 Oktober 2012 Tentang Doktrin TNI AU Swa Bhuwana Paksa. Prajurit yang berkualitas menjadi prasarat utama dalam mewujudkan postur TNI Angkatan Udara yang profesional pada masa mendatang. Postur TNI Angkatan Udara yang dihasilkan dari proses pembinaan kekuatan dibina secara bertahap dan berkesinambungan, agar memiliki kemampuan yang selanjutnya akan dibina secara profesional untuk mewujudkan operasional yang berbasis profesionalitas yang dapat diandalkan guna mencapai keberhasilan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

5) Keputusan Kepala Staf Angkatan Udara Nomor Kep/450/VII/2013 tanggal 19 Juli 2013 Tentang Buku Petunjuk Pelaksanaan TNI AU Tentang Pembinaan Tenaga Manusia. Pembinaan personel dan tenaga manusia (Binpersman) TNI Angkatan Udara merupakan tugas yang dilaksanakan oleh Staf Personel TNI Angkatan Udara (Spersau). Untuk mencapai optimalisasi kualitas dan kuantitas personel secara terpadu, tugas tersebut diselenggarakan melalui pembinaan tenaga manusia (binteman) dan pembinaan personel (binpers). Pengkajian kemampuan dan karakteristik tenaga manusia dikaitkan dengan ciri organisasi TNI Angkatan Udara yang berbobot teknologi dan padat materiil, merupakan fungsi binteman yang harus dilaksanakan secara terencana, terus-menerus dan berkesinambungan. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan rencana kebutuhan tenaga manusia yang tepat kualitas dan kuantitas, sehingga dapat diperoleh kekuatan personel yang profesional.

6) Keputusan Kepala Staf Angkatan Udara Nomor Kep/688/IX/2014 tanggal 24 September 2014 tentang Buku Petunjuk Pelaksanaan TNI Angkatan Udara Tentang Pelayanan Personel. Pelayanan personel merupakan bagian dari upaya pembinaan personel yang meliputi pengelolaan panggon/rumah dinas, penggunaan pakaian dinas seragam, administrasi penghasilan dan perjalanan dinas, pemakaian wing tanda kemahiran atau kualifikasi dan tata cara bekal perorangan yang dilaksanakan secara berkesinambungan sesuai ketentuan yang berlaku. Pelayanan personel merupakan bagian integral dari pembinaan personel TNI Angkatan Udara dalam menyelenggarakan upaya-upaya perawatan personel tentang pemenuhan kebutuhan sebagai bentuk kesejahteraan bagi personel TNI Angkatan Udara untuk mewujudkan sikap dan kebanggaan personel baik sebagai pribadi maupun hubungannya dengan kesatuan. Tercapainya pelayanan personel diharapkan mampu meningkatkan kondisi moril yang tinggi sehingga personel TNI Angkatan Udara mampu melaksanakan tugas secara optimal.

7) Landasan Teori. Beberapa teori yang dapat diaplikasikan dalam pembinaan sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah sebagai berikut:

a) Menurut Dessler, manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan-kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan aspek personil atau orang-orang dari pekerjaan manajemennya, termasuk perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif untuk tercapainya berbagai tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional⁸.

b) Menurut Hasibuan, manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai: "Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan

⁸ Pengertian Manajemen SDM, di akses dari <http://www.contohsurat.co.id/2017/04/pengertian-manajemen-sdm.html>, pada tanggal 13 Januari 2018 pukul 10.15 WIB.

tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat dengan melakukan fungsi-fungsinya yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian”⁹.

b. Dasar Pemikiran.

1) **Penyiapan Prajurit TNI Angkatan Udara.** Peningkatan pembinaan kualitas dan kuantitas prajurit TNI Angkatan Udara perlu adanya perhatian dari pimpinan. Agar prajurit dapat memanfaatkan, mengembangkan, dan menguasai teknologi dengan baik, diperlukan dukungan sumber daya manusia yang baik serta sarana dan prasarana yang mendukung. Oleh karena itu dibutuhkan optimalisasi pembinaan sumber daya manusia TNI Angkatan Udara di bidang pendidikan dan latihan, penggunaan prajurit, perawatan personel dan pelayanan pemisahan prajurit pada akhir masa dinas sehingga dapat mendukung tugas TNI Angkatan Udara.

2) **Perkembangan Teknologi.** Perkembangan teknologi akan berpengaruh kepada kemampuan militer negara maju, apabila hal ini tidak diantisipasi dengan baik akan berakibat kesenjangan teknologi antara negara maju dengan Indonesia. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat akan berpengaruh langsung terhadap TNI Angkatan Udara sebagai alat pertahanan negara yang berbobot teknologi. Perkembangan teknologi tersebut perlu diantisipasi dalam peningkatan pembinaan sumber daya manusia TNI Angkatan Udara.

3) **Perkembangan TNI Angkatan Udara.** Hakekat dari perkembangan TNI Angkatan Udara merupakan perkembangan secara menyeluruh di segala aspek dalam bidang organisasi salah satunya adalah bidang personel. Prajurit TNI Angkatan Udara harus mempunyai dedikasi, kompetensi, dan motivasi untuk dapat mengikuti perkembangan serta

⁹ One Skripsi, di akses dari <http://oneskripsi.blogspot.co.id/2011/01/menurut-malayu-s-p-hasibuan-1995-10.html>, pada tanggal 14 Januari 2018 pukul 09.35 WIB.

kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Prajurit yang profesional dan berkualitas dapat dihasilkan dengan melaksanakan peningkatan pembinaan personel yang berlanjut dan berkesinambungan agar prajurit TNI Angkatan Udara memiliki kemampuan/kualifikasi dan keterampilan serta pengalaman sehingga dapat mendukung tugas TNI Angkatan Udara.

Permasalahan yang Dihadapi

6. Tugas TNI Angkatan Udara akan tercapai maksimal apabila prajurit yang mengawakinya profesional, artinya memiliki kemampuan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Prajurit TNI Angkatan Udara diharapkan mampu mengawaki alutsista, sehingga setiap tugasnya yang diberikan dapat dilakukan dengan baik tanpa adanya hambatan yang berarti. Pembinaan prajurit TNI Angkatan Udara adalah bagian terpenting dari pembinaan sumber daya manusia sampai dengan selesai masa dinas keprajuritannya. Namun demikian di dalam pelaksanaan pembinaan sumber daya manusia TNI Angkatan Udara masih terdapat beberapa permasalahan sebagai berikut:

a. Pendidikan dan Latihan. Pendidikan dan latihan personel TNI Angkatan Udara pada hakekatnya adalah membentuk pribadi personel yang seutuhnya, pengembangan dan peningkatan mutu serta kemampuan dari personel untuk mendukung terlaksananya tugas. Sumber daya manusia TNI Angkatan Udara sebagai salah satu komponen utama dalam rangka memelihara dan mempertahankan kesiapan alutsista harus dibekali dengan kecakapan teori dan praktek yang didapatkan melalui pendidikan dan latihan. Pelaksanaan pendidikan dan latihan saat ini dilakukan melalui program yang direncanakan, namun belum sepenuhnya menghasilkan kualitas yang profesional yaitu yang mampu dan handal dalam melakukan tugas sesuai dengan bidang dan keahliannya. Hal ini disebabkan oleh beberapa kendala (5 kendala dari 10 komponen pendidikan) yaitu:

1) Kurikulum Pendidikan. Kurikulum yang ada di lembaga-lembaga pendidikan TNI Angkatan Udara belum dikaji/direvisi/divalidasi semaksimal mungkin, sehingga sudah banyak yang tertinggal dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sebagai salah satu contoh lembaga pendidikan TNI Angkatan Udara yang akan melakukan penyesuaian jumlah jam pelajaran (JP) per SKS (satuan kredit semester) mulai semester genap Tahun Pendidikan 2017/2018 adalah Akademi Angkatan Udara (AAU).

Lembaga pendidikan ini melakukan penyesuaian jumlah jam pelajaran teori per 1 SKS dari 28 JP tatap muka menjadi 16 JP tatap muka. Perubahan jumlah JP tersebut disesuaikan dengan Peraturan Kemenristekdikti Nomor 44 Tahun 2015 pasal 17 ayat 1.¹⁰ Penyesuaian perubahan jumlah jam pelajaran yang cukup banyak ini jika dilakukan tanpa adanya kajian dan penelitian yang komprehensif, di masa mendatang dapat mengakibatkan tidak tercapainya sasaran yang telah tertuang dalam kurikulum. Lembaga pendidikan lainnya juga perlu dievaluasi kembali kurikulumnya agar dapat mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi alutsista.

2) Tenaga pendidik. Tenaga pendidik belum sepenuhnya dibekali dengan ilmu-ilmu akademis yang disesuaikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini. Sehingga perlu penambahan ilmu mereka dengan cara mengikuti kursus dan pelatihan baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan bidang ilmu yang dikuasainya. Kendala lainnya penyebab belum terpenuhinya tenaga pendidik dan pelatih adalah kurangnya minat dan motivasi menjadi dosen/instruktur di lembaga pendidikan. Hal ini dikarenakan kesejahteraan tenaga pendidik kurang mendapat perhatian yang serius.

3) Peserta didik. Sampai saat ini pola rekrutmen calon peserta didik yang seharusnya terbuka, transparan, dan independen masih belum terlaksana dengan baik, khususnya dalam proses seleksi yang dilaksanakan oleh tim dari TNI Angkatan Udara masih adanya intervensi baik dari internal maupun eksternal TNI Angkatan Udara.

4) Fasilitas Pendidikan. Fasilitas yang ada di tempat pendidikan masih belum terpenuhi secara maksimal, salah satu contoh mess siswa Sekolah Bahasa Inggris Teknik (SBIT) di Lanud Sulaiman saat ini hanya mampu menampung 150 siswa padahal jumlah siswa rata-rata tiap angkatan 170 sampai 200 siswa.

5) Anggaran. Permasalahan kurangnya anggaran untuk pendidikan dan latihan menjadi persoalan klasik yang sudah berlangsung lama.

¹⁰ Surat Gubernur AAU Nomor B/33-12/11/03/AAU tentang Penyesuaian Jumlah Jam Pelajaran per SKS, tanggal 9 Januari 2018.

Hal tersebut dikarenakan terbatasnya anggaran yang diberikan oleh negara terhadap TNI Angkatan Udara. Dampak dari tidak memadainya dukungan anggaran tersebut sangat mempengaruhi proses rekrutmen maupun proses diklat yang dilaksanakan oleh lemdik-lemdik TNI Angkatan Udara.

b. Penggunaan Prajurit. Penggunaan prajurit TNI Angkatan Udara merupakan bagian dari pembinaan prajurit secara utuh, maka perkembangan karier prajurit menjadi sesuatu yang mutlak untuk diatur secara terencana, terarah, dan berkesinambungan sehingga didapatkan kualitas dan kuantitas prajurit yang optimal. Penggunaan prajurit akan tercapai sesuai dengan kebutuhan organisasi apabila terselenggaranya pembinaan karier dapat memenuhi norma-norma atau kriteria pada tiap kepangkatan, tingkat pendidikan dan keterampilannya untuk dapat mengawaki jabatan pada organisasi, dan dapat digunakan dalam berbagai penugasan. Namun sampai saat ini penggunaan prajurit dalam penugasan/ mengawaki organisasi masih belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Salah satu contoh masih terdapat penempatan prajurit yang belum sesuai dengan korps/kejuruannya.

c. Perawatan Personel. Kondisi perawatan personel yang dilaksanakan saat ini belum optimal sehingga menjadi kendala dalam upaya meningkatkan profesionalisme yaitu:

- 1) Kesejahteraan. Kondisi perekonomian negara pada saat ini masih belum meningkat dengan pesat sehingga berimplikasi terhadap besarnya anggaran yang diberikan oleh Pemerintah RI kepada TNI Angkatan Udara masih terbatas dan mengacu pada kekuatan pokok minimum/MEF (*Minimum Essential Force*). Keterbatasan anggaran tersebut berdampak pada peningkatan kesejahteraan prajurit yang dirasakan hingga kini belum mencapai maksimal. Peningkatan kesejahteraan prajurit merupakan bagian dari upaya pembinaan personel berupa pemenuhan kebutuhan kesejahteraan dan moril personel TNI Angkatan Udara yang dilaksanakan secara berkesinambungan. Tercapainya kesejahteraan prajurit yang maksimal diharapkan mampu meningkatkan kondisi moril yang tinggi sehingga personel TNI Angkatan Udara mampu melaksanakan tugas secara optimal.

2) Perumahan. Perumahan dinas yang ada di satker-satker TNI Angkatan Udara sampai saat ini belum tercukupi, jika dibandingkan dengan jumlah personel/prajurit yang ada. Sehingga banyak personel/prajurit yang sudah berkeluarga tinggal di luar lingkungan perumahan TNI Angkatan Udara (kontrak). Mengontrak rumah di luar lingkungan TNI Angkatan Udara mengakibatkan berkurangnya gaji/pendapatan personel/prajurit karena dipergunakan untuk membayar sewa rumah.

3) Mess. Mess yang tersedia untuk tempat tinggal para prajurit TNI Angkatan Udara yang masih berdinas aktif saat ini belum mampu menampung secara keseluruhan jumlah personel yang ada. Akibatnya mereka mencari penginapan di luar lingkungan TNI Angkatan Udara dengan biaya yang jauh lebih mahal. Fakta lainnya yang kurang mendapat perhatian adalah sebagian besar kazenering/perabotan di mess banyak yang sudah usang ataupun rusak, sehingga mengurangi kenyamanan bagi penghuninya.

4) Kesehatan. Kesehatan prajurit belum terpenuhi dikarenakan jumlah dokter ahli/spesialis masih terbatas, ketersediaan obat-obatan yang kurang memadai, sarana dan prasarana medis yang belum terpenuhi secara lengkap, serta pelayanan terhadap pasien di rumah sakit yang kurang maksimal. Hal tersebut menyebabkan ketidakpuasan bagi prajurit ataupun keluarganya yang sedang sakit, sehingga mereka memutuskan berobat ke rumah sakit di luar TNI Angkatan Udara dengan biaya lebih mahal.

d. Pemisahan Prajurit Pada Akhir Masa Dinas. Pemisahan prajurit merupakan kegiatan akhir dalam pembinaan prajurit yang meliputi pengakhiran dinas keprajuritan. Keberhasilan penyelenggaraan pemisahan prajurit, menggambarkan pembinaan administrasi prajurit TNI Angkatan Udara dilaksanakan dengan tertib dan benar. Oleh karena itu kegiatan pemisahan prajurit harus diselenggarakan secara terencana dan terpadu, data yang lengkap, benar dan mutakhir serta diselesaikan secara cepat, tepat, dan benar, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan, namun pada kenyataannya di dalam pelaksanaannya mengalami kendala diantaranya yaitu:

- 1) Penyelesaian administrasi pemberian hak pensiun dan diberhentikan dari dinas keprajuritan belum berjalan dengan baik.
- 2) Proses administrasi *data base* personel berupa aplikasi sistem informasi manajemen (SIM) belum di modernisasi (*upgrade*) secara lengkap, akurat dan rinci. Sehingga belum bisa menunjukkan data secara cepat, tepat dan cermat dalam memproses/mengolah kebutuhan informasi personel. Padahal proses administrasi tersebut sangat bermanfaat untuk mendapatkan data personel secara lengkap dalam waktu singkat.
- 3) Penyaluran prajurit yang telah melaksanakan pensiun ketempat kerja baru di BUMN/swasta dan mempersiapkan untuk dapat hidup mandiri serta hidup layak di tengah masyarakat belum mendapatkan perhatian yang seoptimal mungkin.
- 4) Tunjangan pensiun prajurit TNI hingga saat ini belum ada revisi/validasi sesuai perkembangan jaman. Sehingga kebutuhan hidup sehari-hari para pensiunan masih belum tercukupi dengan optimal.

Optimalisasi Pembinaan Sumber Daya Manusia TNI Angkatan Udara

7. Pembinaan sumber daya manusia TNI Angkatan Udara untuk mendukung tugas serta dihadapkan pada tantangan tugas yang semakin berat, maka diperlukan kemampuan sumber daya manusia yaitu prajurit yang memadai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam mengawaki organisasi dan alutsista. Berdasarkan hal tersebut, maka diperlukan optimalisasi pembinaan sumber daya manusia TNI Angkatan Udara dengan kebijakan, strategi, dan upaya yang tepat.

- a. **Kebijakan.** Terwujudnya pembinaan sumber daya manusia TNI Angkatan Udara melalui pendidikan dan latihan, penggunaan prajurit, perawatan personel dan pemisahan prajurit guna meningkatkan profesionalisme prajurit dalam rangka mendukung tugas TNI AU.

b. Strategi. Guna mewujudkan kebijakan tersebut, maka dibutuhkan suatu strategi yang merupakan implementasi dari kebijakan yang ada. Adapun strategi yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan. Meningkatkan profesionalisme prajurit TNI Angkatan Udara yang memiliki motivasi dan dedikasi tinggi, disiplin, mampu alih teknologi sehingga dapat mendukung tugas TNI Angkatan Udara.
- 2) Sasaran. Sasaran yang digunakan dalam pembinaan sumber daya manusia adalah:
 - a) Terwujudnya prajurit yang memiliki pendidikan dan latihan sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga memiliki kecakapan teori dan praktek dalam rangka memelihara dan mempertahankan kesiapan Alutsista.
 - b) Terwujudnya penggunaan prajurit untuk mengawaki organisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - c) Terwujudnya perawatan personel dilaksanakan seoptimal mungkin.
 - d) Terwujudnya pemisahan prajurit pada akhir masa dinas secara optimal.

c. Upaya. Untuk mewujudkan kebijakan dan strategi yang telah disampaikan di atas, maka upaya yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Mewujudkan prajurit yang memiliki pendidikan dan latihan sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga memiliki kecakapan teori dan praktek dalam rangka memelihara dan mempertahankan kesiapan alutsista, upaya yang dilakukan adalah:

a) Aspers Kasau. Aspers Kasau melaksanakan kegiatan sebagai berikut:

(1) Melaksanakan koordinasi dengan Asrena Kasau dalam rangka membangun fasilitas pendidikan, perumahan dinas, mess, fasilitas kesehatan, pengadaan kendaraan dinas dan lain-lain yang masih belum terlengkapi secara bertahap.

(2) Melaksanakan koordinasi dan kerja sama dengan universitas-universitas yang berada di bawah jajaran Direktorat Jenderal Sumber Daya Iptek dan Dikti dalam rangka meningkatkan kualitas dan kualifikasi akademik pendidik.

(3) Menyusun peraturan atau ketentuan tertulis tentang syarat-syarat dan kriteria yang harus dipenuhi tenaga pendidik yang akan mendapat tugas mengajar di lembaga-lembaga pendidikan TNI Angkatan Udara. Salah satu contohnya adalah dosen yang mengajar taruna di lembaga pendidikan AAU minimal lulusan S-1.

(4) Mengawasi, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan teknis fungsi pembinaan personel meliputi penyediaan/pengadaan, pendidikan, penggunaan, perawatan, pemisahan, kesehatan, polisi militer dan psikologi.

b) Kadisminpersau. Kadisminpersau melakukan kegiatan sebagai berikut:

(1) Melaksanakan koordinasi dan kerja sama dengan akademisi atau lembaga rekrutmen independen khususnya untuk pendidikan pertama (dikma), agar menghasilkan calon prajurit yang berkualitas.

(2) Meningkatkan (*upgrade*) proses administrasi *data base* personel berupa modernisasi aplikasi sistem informasi

manajemen (SIM) agar lebih lengkap, akurat dan rinci. Sehingga bisa dipergunakan secara cepat, tepat dan cermat untuk memproses/mengolah kebutuhan informasi personel. Hal tersebut sangat bermanfaat untuk mendapatkan data personel secara lengkap dalam waktu singkat.

(3) Memprioritaskan penempatan prajurit pada satker-satker di luar pulau Jawa hingga terjadi keseimbangan antara pengawakan di luar Jawa dengan di dalam pulau Jawa.

(4) Menyelenggarakan penyiapan calon siswa pendidikan sesuai dengan jumlah dan ketentuan yang berlaku.

(5) Melaksanakan koordinasi dan kerjasama dengan badan-badan dan instansi terkait di dalam dan di luar TNI Angkatan Udara yang berhubungan dengan bidang tugasnya.

(6) Memenuhi daftar susunan personel (DSP) pada satker yang baru di bentuk.

c) Kadisdikau. Kadisdikau melakukan kegiatan sebagai berikut:

(1) Melaksanakan koordinasi dan kerjasama dengan institusi terkait dalam pemilihan calon prajurit yang akan mengikuti program pendidikan dikualsus, dikbangum, dikcabpa, dikiptek, dikjurbata, dikmatuklih dan pendidikan lainnya harus sesuai dengan ketentuan/peraturan yang berlaku agar menghasilkan prajurit yang berkualitas dan profesional.

(2) Melaksanakan koordinasi dan kerja sama dengan instansi terkait tentang revisi/validasi program pendidikan agar

sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

(3) Mengajukan anggaran pendidikan dan latihan yang ideal bagi satuan-satuan penyelenggara pendidikan yang berada di bawah jajarannya.

d) Kasatker Pengguna. Kasatker pengguna melakukan kegiatan sebagai berikut:

(1) Pembinaan profesionalisme prajurit secara terus menerus dan berkesinambungan sesuai bidang tugasnya.

(2) Pengamatan, pengawasan melekat (*waskat*) dan penilaian prestasi kerja secara terus menerus.

(3) Menerapkan metode penilaian (*sosiometri*, *talent scouting*/pemanduan bakat dan lain-lain).

(4) Menerapkan *reward* dan *punishment* kepada seluruh personel secara adil dan konsisten.

(5) Melaksanakan *transfer of technology*/TOT secara terus menerus sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

2) Mewujudkan penggunaan prajurit untuk mengawaki organisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

a) Aspers Kasau. Aspers Kasau melaksanakan upaya:

(1) Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dan merencanakan dengan cermat penempatan personel sesuai dengan bidang tugas dan profesinya (*the right man on the right place*).

- (2) Melaksanakan revisi/validasi pengawakan satker-satker di Mabesau, Balakpus, Kotama dan lanud-landud tipe A di pulau Jawa dalam bentuk kebijakan. Sehingga terjadi keseimbangan penempatan personel baik yang ada di dalam maupun di luar Pulau Jawa.
- (3) Menyusun perkiraan kebutuhan personel untuk mengawaki organisasi TNI Angkatan Udara secara keseluruhan dan menentukan solusi yang tepat bagaimana cara memenuhi kekurangan personel.
- (4) Melaksanakan penempatan prajurit yang tepat pada jabatan sesuai dengan kualifikasi prajurit dan klasifikasi jabatan.
- (5) Menempatkan prajurit yang baru diangkat, harus diberi penugasan lapangan sesuai dengan kecabangan, kejuruan/spesialisasi/keahliannya, maupun tingkat keterampilan yang dimiliki pada tataran pelaksana dan pembantu pelaksana.
- (6) Memberi kesempatan yang sama kepada setiap prajurit dalam penugasan untuk dikembangkan berdasarkan prestasi yang telah dicapainya. Pemberian kesempatan tersebut diawali dengan proses rapat koordinasi, prawanjak dan wanjak dengan mempertimbangkan usulan dan faktor-faktor penilaian perwira sesuai hasil daftar penilaian yang meliputi kepribadian, intelektual dan jasmani.
- (7) Menentukan DSP penugasan pada jabatan teras/penting dengan tanggung jawab yang besar hanya diberikan kepada perwira yang sesuai sistem kualifikasi dan spesialisasi pada pertelaan tugas tanggung jawab dan jabatan pada pokok-pokok organisasi dan prosedur (POP).

(8) Menetapkan *tour of area/tour of duty* (TOA/TOD) lama penugasan secara konsisten pada suatu jabatan berkisar selama 2 sampai 3 tahun untuk perwira, sedangkan bagi bintara dan tamtama selama 2 sampai 5 tahun dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi dan pembinaan karier.

(9) Penyelesaian administrasi bagi prajurit yang sedang dalam penyelesaian kasus pidana, tidak dilaksanakan rotasi penugasan antar wilayah (TOA).

(10) Memberikan penghargaan kepada prajurit yang berprestasi sesuai ketentuan yang berlaku.

b) Kadisminpersau. Kadisminpersau melaksanakan upaya:

(1) Mempercepat proses administrasi bagi prajurit yang sedang dalam penyelesaian kasus pidana dan tidak dilaksanakan rotasi penugasan antar wilayah (TOA) guna mempermudah proses penyelesaian hukum.

(2) Melaksanakan pemberian penghargaan kepada prajurit yang berprestasi sesuai ketentuan yang berlaku baik dalam kesempatan pendidikan dan kepangkatan.

c) Binprof. Binprof melaksanakan upaya:

(1) Mengajukan usulan penempatan prajurit TNI Angkatan Udara sesuai dengan kebutuhan satker pengguna.

(2) Merencanakan peningkatan kualitas prajurit melalui pendidikan di dalam negeri maupun luar negeri untuk memperoleh kualifikasi yang lebih tinggi/lebih profesional.

(3) Memberikan saran dan pertimbangan tentang usulan kenaikan pangkat dan pendidikan.

(4) Memberikan saran dan pertimbangan apabila ada pelanggaran kode etik dan profesi yang dilakukan oleh prajurit TNI AU.

3) Mewujudkan perawatan personel dilaksanakan seoptimal mungkin, upaya yang dilakukan adalah:

a) Asrena Kasau. Asrena Kasau melaksanakan:

(1) Mengalokasikan anggaran untuk membangun fasilitas pendidikan, perumahan dinas, mess, fasilitas kesehatan, pengadaan kendaraan dinas dan lain-lain yang masih belum terpenuhi.

(2) Menyiapkan anggaran untuk membangun sarana dan prasarana bagi instansi TNI AU yang baru dibentuk.

(3) Koordinasi dengan instansi terkait dalam mengalokasikan anggaran untuk peningkatan profesionalisme dan kesejahteraan prajurit TNI AU.

b) Kadiswatpersau. Kadiswatpersau melaksanakan upaya:

(1) Mengajukan pengadaan perumahan dinas dan mess baru bagi personel TNI Angkatan Udara yang selama ini belum mendapatkan rumah dinas.

(2) Memberikan kemudahan kepada prajurit yang berhak mendapat tanda jasa, brevet, panggon agar moril prajurit tetap terjaga.

(3) Mengadakan atribut-atribut, badge, lencana dan lain-lain yang sampai saat ini belum terlengkapi di berbagai jenis seragam TNI Angkatan Udara.

(4) Melaksanakan validasi secara berkala ukuran seragam, pet/tutup kepala, sepatu dan kelengkapan personel lainnya, sehingga meningkatkan penampilan personel TNI AU.

c) Kadiskesau. Kadiskesau melaksanakan upaya:

(1) Mengajukan penambahan jumlah dokter ahli/spesialis sesuai dengan DSP atau kebutuhan organisasi.

(2) Mengadakan ketersediaan obat-obatan agar dapat memenuhi kebutuhan para prajurit dan keluarganya.

(3) Melaksanakan modernisasi peralatan medis yang sudah ketinggalan jaman, sehingga keselamatan jiwa para pasien lebih terjamin.

(4) Melaksanakan revitalisasi pelayanan kesehatan berupa pelaksanaan kerja sama dengan instansi kesehatan di luar TNI melalui pemanfaatan fasilitas BPJS sehingga seluruh personel TNI Angkatan Udara beserta keluarganya memperoleh kemudahan mendapatkan pelayanan kesehatan di luar Rumah Sakit TNI Angkatan Udara.

(5) Menempatkan personel kesehatan (dokter/perawat) di satker-satker TNI Angkatan Udara (lanud, satrad dan lain-lain) yang ada di luar pulau Jawa.

d) Kasatker Pengguna. Kasatker pengguna melaksanakan upaya:

(1) Melaksanakan perawatan mess yang ada di bawah jajarannya dengan baik secara terus menerus dan berkelanjutan.

(2) Mengajukan kebutuhan kepada satuan atas untuk perbaikan/penggantian perabotan dan kazenering di mess yang sudah usang ataupun rusak.

(3) Mengajukan perencanaan kepada satuan atas untuk membangun sarana prasarana mess yang belum dilengkapi seperti *shelter* (tempat perlindungan) untuk parkir kendaraan dan lain-lain.

4) Mewujudkan pemisahan prajurit pada akhir masa dinas secara optimal, upaya yang dilakukan adalah:

a) Aspers Kasau. Aspers Kasau melaksanakan tugas:

(1) Memberikan hak-hak mantan prajurit dengan cepat, tepat dan tanpa hambatan.

(2) Menginformasikan dan menyalurkan prajurit yang akan pensiun ketempat kerja baru di BUMN/swasta sebagai salah satu solusi dalam meningkatkan kesejahteraan prajurit sebagai penghargaan atas pengabdianya kepada TNI Angkatan Udara.

(3) Melaksanakan kerja sama dan koordinasi dengan instansi/BUMN/swasta yang bersedia menerima tenaga kerja pensiunan TNI AU.

b) Kadiswatpersau. Kadiswatpersau menyelenggarakan kegiatan:

- (1) Melaksanakan pembekalan kepada prajurit sebelum mengakhiri masa dinas aktif dengan dibekali berbagai keterampilan sesuai dengan minat dan bakat serta memberi kesempatan yang ada sebelum mengakhiri masa dinas.
- (2) Melaksanakan kerja sama dengan Diskuau untuk memanfaatkan dana TWP dan ASABRI dalam pengadaan pembangunan perumahan non dinas.
- (3) Memberikan pelayanan hak-hak pensiun bagi prajurit secara cepat dan profesional.

Penutup

8. **Kesimpulan.** Dari pembahasan naskah tentang Optimalisasi Pembinaan Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Profesionalisme Prajurit TNI AU Dalam Rangka Mendukung Tugas TNI Angkatan Udara dapat disimpulkan, sebagai berikut:

- a. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat merupakan konsekuensi logis dari upaya pembangunan dan pengembangan alutsista TNI Angkatan Udara dalam menghadapi era globalisasi. Terkait dengan hal tersebut maka kualitas sumber daya manusia merupakan titik sentral dalam pengawakan Alutsista yang dimiliki TNI Angkatan Udara.
- b. TNI Angkatan Udara dalam melaksanakan tugasnya memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga perlu pembinaan yang terus menerus dan berkelanjutan dengan melakukan pembangunan dan pengembangan kekuatan matra udara sesuai perkembangan jaman. Salah satu aspek pembinaan sumber daya manusia TNI Angkatan Udara adalah peningkatan profesionalisme prajurit di bidang pendidikan dan latihan, penggunaan prajurit, perawatan personel dan pemisahan prajurit pada akhir masa dinas.

c. Tugas TNI Angkatan Udara akan terdukung secara maksimal bila prajurit yang mengawakinya profesional, artinya memiliki kemampuan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Prajurit TNI Angkatan Udara diharuskan mampu mengawaki berbagai jenis Alutsista modern, sehingga setiap tugas yang diberikan kepadanya dapat dilakukan dengan baik tanpa adanya hambatan yang berarti.

9. **Saran.** Berdasarkan pembahasan naskah di atas disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

a. Perlu adanya komitmen dari pimpinan TNI Angkatan Udara terhadap upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia TNI Angkatan Udara, melalui pendidikan dan pelatihan dengan meningkatkan dukungan anggaran pendidikan oleh Disdikau sebagai pembina pendidikan dan Kodiklatau sebagai pelaksana pendidikan.

b. Penggunaan sumber daya manusia TNI Angkatan Udara dalam penempatan personel dilaksanakan dengan mengutamakan kompetensi, objektivitas, hindari nepotisme dan subjektivitas. Hal ini sangat berkaitan dengan motivasi personel untuk mencapai keberhasilan pelaksanaan tugas.

10. **Wusana Kata.** Demikian naskah tentang optimalisasi pembinaan sumber daya manusia guna meningkatkan profesionalisme prajurit TNI AU dalam rangka mendukung tugas TNI Angkatan Udara, semoga dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi pimpinan TNI Angkatan Udara dalam menentukan kebijakan selanjutnya.

Jakarta, Maret 2018

Mengetahui

Koordinator Staf Ahli Kasau,

Pamen Sahlibidsumdaman
Sahli Kasau Bidang Sumdanas,

Umar Sugeng H., S.IP., S.E., M.M.
Marsekal Muda TNI

Eko Putro Tubantoro, M.S.i
Kolonel Pnb NRP 512466

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

Keputusan Kepala Staf Angkatan Udara Nomor Kep/571/X/2012 tanggal 24 Oktober 2012 Tentang Doktrin TNI AU Swa Bhuwana Paksa.

Keputusan Kepala Staf Angkatan Udara Nomor Kep/450/VII/2013 tanggal 19 Juli 2013 Tentang Buku Petunjuk Pelaksanaan TNI AU Tentang Pembinaan Tenaga Manusia.

Keputusan Kepala Staf Angkatan Udara Nomor Kep/688/IX/2014 tanggal 24 September 2014 Tentang Buku Petunjuk Pelaksanaan TNI AU Tentang Pelayanan Personel.

Keputusan Kepala Staf Angkatan Udara Nomor Kep/363/IV/2015 tanggal 8 April 2015 Tentang Buku Petunjuk Pelaksanaan TNI AU Tentang Penetapan Instansi Pembina Item.

Naskah Pengetahuan Operasi Udara Sekolah AAU halaman 10.

Peraturan Kepala Staf Angkatan Udara Nomor Perkasau/ 124/XII/2009 tanggal 8 Desember 2009 tentang Buku Petunjuk Personel dan Tenaga Manusia TNI Angkatan Udara.

Surat Gubernur AAU Nomor B/33-12/11/03/AAU tentang penyesuaian jumlah jam pelajaran per SKS, tanggal 9 Januari 2018

Undang-Undang RI Nomor 3 Tahun 2002 tentang Pertahanan Negara.

Undang-Undang RI Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia.

Internet:

Irrine Ayu, REKRUTMEN KARYAWAN : DEFINISI, TUJUAN, PROSES DAN KENDALA REKRUTMEN, di akses dari <https://irrineayu.wordpress.com/2015/03/22/rekrutmen-karyawan-definisi-tujuan-proses-dan-kendala-rekrutmen/>, pada tanggal 8 Februari 2018 pukul 13.15 WIB.

Kurikulum, di akses dari <https://id.wikipedia.org/wiki/Kurikulum>, pada tanggal 9 Februari 2018 pukul 11.15 WIB.

One Skripsi, di akses dari <http://oneskripsi.blogspot.co.id/2011/01/menurut-malayu-s-p-hasibuan-1995-10.html>, pada tanggal 14 Januari 2018 pukul 09.35 WIB.

Pengertian Manajemen SDM, di akses dari <http://www.contohsurat.co.id/2017/04/pengertian-manajemen-sdm.html>, pada tanggal 13 Januari 2018 pukul 10.15 WIB.