

Vol. 3 • No. 2 • Juli 2023

Page (Hal.) : 1183 – 1191

ISSN (online) : 2746 - 4482

ISSN (print) : 2746 - 2250

© LPPM Universitas Pamulang

JL.Surya Kencana No.1 Pamulang, Tangerang Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email : humanisproceedings@gmail.com



Special Issue :

Webinar Nasional
HUMANIS 2023

Website. :

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Pembinaan Tni AU sebagai Junior Pilot Militer Transport

Adhitya Nugraha

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Indonesia

adhityanugraha@gmail.com

Abstrak

Citra positif identitas TNI AU ini harus tercermin sebagai bagian dari bangsa yang lahir untuk membela kepentingan nasional dan memperjuangkan rakyat dalam perannya sebagai alat pertahanan terhadap satu bangsa. TNI AU sebagai komponen utama alutsista di udara bertugas untuk menegakkan kedaulatan dan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) serta menjaga kehormatan dan keselamatan bangsa dari segala ancaman yang datang dari luar negeri maupun dari dalam negeri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan atau studi kepustakaan. Pembinaan penerbang transportasi di TNI AU merupakan upaya peningkatan ketahanan daerah, meskipun tidak dapat dikatakan sebagai satu-satunya faktor peningkatan ketahanan daerah.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Pembinaan TNI

Abstract

This positive image of the Air Force identity must be reflected as part of a nation born to defend national interests and fight the people in its role as a means of defense against one nation. The TNI AU as the main component of state defense equipment in the air is tasked with upholding the sovereignty and territorial integrity of the Unitary State of the Republic of Indonesia (NKRI) and protecting the honor and safety of the nation from any threats that come from abroad and from within the country. The method used in this study is a literature study or literature study. The training of transportation aviators in the Indonesian Air Force is an effort to increase regional resilience, although it cannot be said to be the only factor in increasing regional resilience.

Keywords: Human Resources, TNI Development

PENDAHULUAN

Talenta merupakan salah satu faktor yang menentukan tercapai tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya, sehingga talenta merupakan faktor penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah kepegawaian. Rekrutmen adalah tentang menempatkan pekerjaan orang itu di tempat yang tepat. Seberapa baik karyawan beradaptasi dengan pekerjaan mereka memengaruhi ruang lingkup dan kualitas pekerjaan mereka. Kualitas pekerjaan karyawan berdampak signifikan terhadap kinerja perusahaan, dan supervisor serta manajer memperhitungkan hal ini saat melakukan evaluasi. Kualitas kerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk menunjukkan kualitas sumber daya manusia dengan memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan tempat mereka bekerja saat melakukan aktivitas kerja.

Bagi seorang militer, ketahanan dan kemampuan fisik bersifat fundamental. Karena, fisik bagi seorang militer adalah modal utama dalam melaksanakan pendidikan maupun dalam hal pelaksanaan tugas. Ketika melaksanakan tugas di medan tempur misalnya, fisik menjadi sangat diperlukan untuk menunaikan tugas, dengan menggendong peralatan tempur yang berat, melewati hutan, lumpur, fisik menjadi sangat penting, dan disaat pendidikan, pelatihan fisik otomatis juga menjadi hal yang sangat diperhatikan.

Peningkatan moral dan etika yang penuh hormat kepada prajurit harus diwujudkan dalam sikap dan perilaku prajurit selama bekerja, yang merupakan citra positif dari identitas TNI AU. Citra positif identitas TNI AU ini harus tercermin sebagai bagian dari bangsa yang lahir untuk membela kepentingan nasional dan melawan rakyat dalam perannya sebagai alat pertahanan terhadap satu bangsa. Republik Indonesia. Meningkatkan tipu muslihat dan etika prajurit harus selalu membuat tindakan dan keberadaannya diterima dan dicintai secara umum dengan meningkatkan kesadaran hukum dan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Sikap prajurit TNI AU dalam menghadapi situasi yang sangat dinamis dan berubah menuntut kesadaran dan pemahaman yang terus menerus terhadap nilai, karakter dan identitas TNI/AURI dalam misi dinasny. Persepsi ini selalu bertujuan untuk berpegang teguh pada prinsip, berdiri pada posisi yang benar dan tidak goyah untuk kepentingan kelompok dan aliran yang berbeda. Loyalitas yang tinggi terhadap negara dan negara. Sikap Prajurit TNI Angkatan Udara dalam menghadapi ancaman harus selalu sesuai dengan karakteristik TNI/TNI Angkatan Udara sebagai Tentara Rakyat, Tentara Tempur, Tentara Nasional dan personel Layanan Profesional.

Misi utama Skadron Udara 32 adalah melaksanakan operasi angkutan udara strategis, operasi angkutan udara taktis, operasi angkutan udara khusus dan operasi angkutan udara militer pada tanggal 30 Juni 1982 berdasarkan nomor radiogram Komandan Copatdara. saya. Berdasarkan TK/269/1982 dan Arahan Komandan Sayap Operasional 001 No. INS/010/VI/1982, Skadron Udara 32 menerima tambahan dua pesawat standar Hercules C-130H. Skadron Udara 32 berada di bawah kendali Komando Operasi yang bermarkas di Pangkalan Udara Sastranegara, Husein, Bandung. Selama penerbangan, masalah politik nasional dan negara bagian sangat mengganggu daya tanggap langsung pesawat, sehingga kepemimpinan AURI harus dilikuidasi pada tahun 1974. Sejarah selanjutnya mencatat perjalanan panjang likuidasi dan revitalisasi. Berbasis di Pangkalan Udara Abdullakman Sareha Maran, diluncurkan oleh KSAU pada tanggal 11 Juli 1981, berdasarkan Surat Perintah Kepala Staf Angkatan Udara Kep/21/V/1981 tanggal 20 Mei 1981. Tanggal 11 menandai hari jadi Skuadron Udara ke-32, dan selalu diperingati sebagai bentuk refleksi diri dan rasa syukur atas segala bentuk umpan balik atas pelaksanaan misi yang dilakukan selama ini.

Berlandaskan motto 'Swadyajinya Na Anuraga Bhakti Nagara' yang berarti giat berlatih untuk negeri dan kejayaannya, perusahaan ini mendedikasikan seluruh waktu dan dedikasinya untuk misi operasional baik misi militer maupun misi kemanusiaan. Lencana pakaian terhubung yang digunakan setiap hari oleh semua anggota. Hal ini mendekati realitas lapangan yang selalu menghadirkan tingkat mobilitas angkatan udara yang tak lekang oleh waktu kapanpun dan dimanapun. Hampir dapat dipastikan bahwa keseluruhan pergerakan unsur mobile kekuatan militer tidak pernah lepas dari keberadaan pesawat Hercules sebagai tulang punggung jembatan udara. Setelah 47 tahun bertugas, TNI AU menghentikan operasi skuadron udara A-1312 dan C-130B Hercules. Pendaratan pesawat Skuadron Udara 32 di Pangkalan Udara Abdullahman Sareha Maran dipimpin langsung oleh Komandan CSFA Fajar Prasecho, S.E., M.P.P.

Selama 47 tahun mengabdikan, A-1312 telah berperan penting dalam mendukung berbagai strategi secara aman dan andal di pelosok negeri, baik di OMP maupun OMSP. Pesawat Hercules A-1312 berperan besar dalam memperkuat Skuadron Udara 31 dan 32 serta menjelajahi langit Indonesia selama puluhan ribu jam terbang. Pengoperasian dihentikan karena masa berlaku center wing box pesawat Hercules A-1312 telah mencapai 45.000 jam terbang sesuai ketentuan yang berlaku. Peran A-1312 akan segera digantikan oleh C-130 J, pesawat Hercules terbaru untuk memperkuat TNI AU. Tentara Nasional Indonesia Angkatan Udara (TNI AU) sebagai komponen utama alat pertahanan negara di udara bertugas yang

menegakkan kedaulatan dan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) serta melindungi kehormatan dan keselamatan bangsa dari setiap ancaman yang datang dari luar negeri maupun dari dalam negeri.

KAJIAN LITERATUR

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada proses yang melibatkan peningkatan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan potensi individu yang bekerja dalam suatu organisasi. Tujuan utama dari pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Berikut ini adalah beberapa aspek penting dalam pengembangan SDM:

1. Identifikasi kebutuhan: Langkah pertama dalam pengembangan SDM adalah mengidentifikasi kebutuhan yang ada dalam organisasi. Hal ini dapat dilakukan melalui analisis jabatan, evaluasi kinerja, dan wawancara dengan karyawan.
2. Perencanaan pengembangan: Setelah kebutuhan telah diidentifikasi, langkah berikutnya adalah merencanakan program pengembangan yang sesuai. Ini bisa berupa pelatihan, pendidikan, workshop, atau program pengembangan lainnya.
3. Pelatihan dan pengembangan: Pelatihan adalah salah satu metode yang umum digunakan dalam pengembangan SDM. Pelatihan dapat mencakup berbagai topik, mulai dari keterampilan teknis hingga keterampilan interpersonal. Pelatihan bisa dilakukan secara internal oleh staf yang ahli di bidangnya atau melalui penyedia pelatihan eksternal.
4. Pendidikan dan pengembangan: Selain pelatihan, pendidikan juga merupakan komponen penting dalam pengembangan SDM. Organisasi dapat mendukung karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan mereka dengan memberikan insentif seperti beasiswa atau fleksibilitas jadwal kerja.
5. Mentoring dan pembinaan: Mentoring dan pembinaan melibatkan pemberian bimbingan dan dukungan kepada individu yang sedang berkembang. Melalui mentor atau pembimbing, individu dapat belajar dari pengalaman dan pengetahuan orang yang lebih berpengalaman.
6. Evaluasi dan umpan balik: Setelah program pengembangan dilakukan, evaluasi merupakan langkah penting untuk mengukur efektivitasnya. Evaluasi dapat dilakukan melalui tes, survei, atau penilaian kinerja. Umpan balik yang diberikan kepada karyawan juga penting untuk membantu mereka memahami kekuatan dan area pengembangan mereka.
7. Pengakuan dan penghargaan: Pengakuan atas prestasi dan kemajuan yang dicapai oleh individu dalam pengembangan SDM sangat penting. Ini bisa berupa promosi, kenaikan gaji, atau penghargaan lainnya yang memberikan motivasi kepada individu untuk terus berkembang.

Pengembangan SDM adalah suatu proses yang berkelanjutan. Organisasi perlu terus memantau kebutuhan pengembangan dan memperbarui program mereka untuk memastikan karyawan tetap relevan dan kompeten dalam lingkungan kerja yang terus berubah. Dengan melakukan pengembangan SDM yang efektif, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan mereka dengan lebih baik.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam studi ini yakni studi literatur atau studi kepustakaan. Studi kepustakaan merupakan suatu kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari suatu penelitian. Hampir semua penelitian memerlukan studi literatur atau pustaka. Walaupun orang sering membedakan antara riset kepustakaan (library research) dan riset lapangan (field research), keduanya tetap memerlukan penelusuran pustaka. Ada banyak manfaat dari sebuah studi literatur dalam proses membuat makalah penelitian. Salah satunya adalah memunculkan ide-ide terbaru dalam penelitian. Sebab tidak ada penelitian yang 100% baru, pasti akan ada irisan duplikasi dari penelitian sebelumnya. Dengan mempelajari studi literatur maka dapat mencari ide-ide penelitian, kebaruan penelitian, mempertajam ide, mencari metode yang cocok, atau bahkan untuk melakukan ATM (Amati, Tiru, Modifikasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Andrew E. Sikula pengembangan adalah merupakan satu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum. Pengembangan menurut Suprihanto adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori, pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi. Dari pengertian pengembangan yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka pengembangan tersebut dapat dikatakan sebagai suatu proses peningkatan kemampuan atau pendidikan jangka panjang untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (human relation) untuk mencapai tujuan umum yang dilakukan secara sistematis dan terorganisasi dan dilakukan oleh pegawai manajerialnya (tingkat atas dan menengah).

Jadi dalam hal ini pengembangan ditujukan pada para manajer atau staf agar mereka lebih mampu untuk mengelola suatu organisasi melalui pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia. Komponen-komponen pengembangan antara lain:

1. Tujuan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur, maksudnya adalah bahwa setiap kegiatan yang dilakukan untuk pengembangan harus jelas kemana arahnya dan dapat dikerjakan, dan harus disesuaikan dengan kondisi, jangan mengada-ada dan dapat dipertanggungjawabkan.
2. Para pelatih harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (profesional), maksudnya orang-orang yang dijadikan pelatih adalah orang yang memang mampu dalam melatih dan itu merupakan bidangnya agar hasil yang diperolehnya baik.
3. Materi pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, maksudnya agar materi yang diberikan itu tidak lari dari jalur atau tujuan yang hendak dicapai karena akan mengakibatkan kerugian.

Tahapan-tahapan penyusunan pengembangan:

- a. Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan
- b. Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya
- c. Menetapkan metode pengembangan
- d. Mengadakan percobaan revisi
- e. Mengimplementasikan dan mengevaluasi

Tujuan dari pengembangan adalah:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- b. Meningkatkan produktifitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- f. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- g. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi maksimal
- h. Menghindarkan keusangan
- i. Meningkatkan kepribadian pegawai

Kekayaan yang paling berharga dalam suatu organisasi ialah sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga dan dipelihara. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktifitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka berkeja secara optimal. Nawawi mengutarakan tiga pengertian dari sumber daya manusia. Yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (sering disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).

2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber daya manusia adalah potensi dan merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi, yang diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. Pengembangan sumber daya manusia melibatkan proses perubahan perilaku (behavior engineering). Kata "belajar" menurut para pakar memang selalu melibatkan proses perubahan perilaku (dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik). Di samping itu, harus pula ditegaskan bahwa "pengalaman belajar" di dalam proses itu harus dilakukan secara sadar, yakni direncanakan dengan baik, dilaksanakan secara cermat, dan diukur tingkat efektifitasnya

Pembinaan TNI AU sebagai Junior Pilot Militer Transport

Penyelenggaraan pembinaan TNI Angkatan Udara dilakukan dalam satu siklus pembinaan secara berkelanjutan, meliputi semua aspek yang berpengaruh terhadap pencapaian tugas TNI Angkatan Udara. Di setiap eselon, pembinaan tersebut dilakukan secara terpadu, terencana dalam penentuan tujuan, pentahapan sasaran, penerapan sistem dan metode yang baku untuk setiap jenjang.

Pembinaan TNI Angkatan Udara ditujukan untuk mewujudkan Postur TNI Angkatan Udara guna mengatasi setiap ancaman militer dan ancaman bersenjata serta mampu melaksanakan tugas OMP dan OMSP. Penyelenggaraan pembinaan TNI Angkatan Udara merupakan tanggung jawab Kepala Staf TNI Angkatan Udara dalam penyelenggaraan pembinaan khas matra udar. Pembinaan tenaga manusia adalah kegiatan pembinaan terhadap tenaga manusia sebagai sumber daya utama yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dengan tujuan untuk menentukan kebutuhan tenaga manusia yang berkualitas (beriman, bertaqwa, bermoral, bermental, intelektual dan fisik yang baik) dan kuantitatif serta pengembangan dalam pemanfaatannya melalui suatu pengkajian pendayagunaan.

Pembinaan fungsi personel adalah pembinaan terhadap personel secara individu dengan tujuan untuk menyiapkan personel yang sanggup dan mampu secara optimal mengemban setiap tugas yang dihadapi, penyelenggaraannya dimulai sejak diterima sebagai prajurit sampai dengan berakhirnya masa dinas yang bersangkutan dalam organisasi, yang terdiri atas penyediaan, pendidikan, penggunaan, perawatan, dan pemisahan. Nilai kejiwaan harus tercermin didalam pola pikir, pola sikap dan pola tindak prajurit, berlandaskan moral yang baik, semangat dan motivasi pelaksanaan tugas, serta diarahkan untuk membentuk insan prajurit yang bertumpu pada jati diri TNI.

Pembinaan kepemimpinan TNI Angkatan Udara diarahkan kepada penyesuaian kultur TNI Angkatan Udara terhadap peran TNI yang dapat mewujudkan pemimpin yang beriman, bertaqwa, bermoral, berkarakter dan tangguh dalam pengabdianya serta bertanggung jawab dan berani menanggung jawab. Wujud penyesuaian kultur TNI Angkatan Udara adalah peningkatan moral dan etika dengan maksud agar Pancasila, UUD 1945, Sumpah Prajurit, Sapta Marga, 8 Wajib TNI, dan 11 asas kepemimpinan TNI menjadi pedoman sikap dan perilaku prajurit dalam pergaulan di lingkungannya sendiri maupun di masyarakat luas. Peningkatan moral dan etika yang terhormat bagi prajurit harus diterapkan dalam sikap dan perilaku prajurit dimanapun berada dan bertugas yang merupakan citra positif jati diri TNI Angkatan Udara. Citra positif jati diri TNI Angkatan Udara ini harus mencerminkan sebagai bagian dari rakyat, lahir dan berjuang bersama rakyat, demi membela kepentingan negara, dalam peran sebagai alat pertahanan NKRI. Peningkatan moral dan etika prajurit juga harus dapat meningkatkan kesadaran hukum dan etika penegakan hak asasi manusia, agar kiprah dan keberadaannya senantiasa diterima dan dicintai masyarakat.

Sikap prajurit TNI Angkatan Udara dalam menghadapi perkembangan situasi yang sangat dinamis dan sarat dengan perubahan ini, dituntut untuk selalu menyadari dan memahami nilai, karakter dan jati diri TNI/TNI Angkatan Udara dalam tugas pengabdianya.

Penyadaran ini ditujukan agar senantiasa dapat berpegang teguh pada prinsip, berpijak pada posisi yang benar, dan tidak terombang ambing dalam berbagai kepentingan golongan atau aliran, agar TNI Angkatan Udara tetap menjadi kekuatan yang solid, kompak dan terhormat dalam menentukan sikap dan tindakan dengan dilandasi kesetiaan yang tinggi kepada bangsa dan negara. Sikap Prajurit TNI Angkatan Udara dalam menghadapi ancaman, dituntut untuk senantiasa berpedoman pada hakikat TNI/TNI Angkatan Udara sebagai Tentara Rakyat, Tentara Pejuang dan Tentara Nasional serta Tentara Profesional.

Pangkalan TNI AU (Tentara Nasional Indonesia Angkatan Udara) Adi Soemarmo, atau sering disebut Lanud2 (Landasan Udara) Adi Soemarmo, merupakan salah satu pelaksana pendidikan TNI angkatan udara di Indonesia. Lanud Adi Soemarmo di bawah komando dari KODIKAU (Komando pendidikan angkatan udara) pusat di Indonesia, yang berkedudukan langsung di bawah kepala staf angkatan udara. Pelaksanaan pendidikan di Lanud Adi Soemarmo, berdasarkan ketentuan dari KODIKAU. Kegiatan pembinaan fisik yang dilakukan di Lanud Adi Soemarmo pun, berdasarkan ketentuan dari KODIKAU. Betapa pentingnya pelaksanaan pembinaan fisik bagi seorang militer. Fisik yang prima merupakan unsur kesempurnaan yang baik bagi seorang militer, untuk mendapatkan kondisi yang prima tersebut, perlu dilakukan pembinaan fisik yang teratur. Tak hanya sekali dalam sehari, namun bisa sampai empat kali pembinaan fisik yang dilakukan. Fisik yang baik akan membantu para militer untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, serta mampu menjalani pendidikan yang sedang ditempuh.

Pembinaan kekuatan TNI Angkatan Udara sangat diperlukan dalam upaya memenuhi kebutuhan dan kesiapan operasional yang mampu mengikuti perkembangan sistem senjata modern agar selalu siap untuk menghadapi kemungkinan datangnya ancaman.

1. Tujuan Pembinaan Kekuatan. Pembinaan kekuatan TNI Angkatan Udara ditujukan untuk memenuhi kualitas dan kuantitas kekuatan TNI Angkatan Udara yang tepat serta berdaya guna secara maksimal, sehingga mampu melaksanakan tugasnya.
2. Sasaran Pembinaan Kekuatan. Sasaran pembinaan kekuatan TNI Angkatan Udara ditetapkan sebagai berikut :
 - a. Tercapainya tingkat kesiapan kekuatan alutsista yang optimal.
 - b. Tercapainya tingkat kesiapan operasional yang tinggi untuk dapat diproyeksikan guna melaksanakan berbagai operasi udara secara tepat waktu
 - c. Tercapainya pola penggelaran kekuatan udara yang bersifat fleksibel berdasarkan persyaratan operasional, sehingga mampu mengantisipasi ancaman yang dipersepsikan.
 - d. Tercapainya tingkat keterpaduan sistem kesenjataan udara yang solid dan memadai untuk melaksanakan tugas-tugas OMP dan OMSP.
 - e. Tercapainya tingkat efektivitas organisasi, sistem dan metode, kepemimpinan dan manajemen serta anggaran dalam mendorong dan menggerakkan elemen-elemen kekuatan udara pada pencapaian hasil pembinaan secara optimal dan aman.
 - f. Terwujudnya kesiapsiagaan satuan, kelancaran proses pembinaan kemampuan dan terpeliharanya moril serta kesejahteraan personel melalui pembinaan pangkalan yang meliputi bangunan perkantoran, perumahan, fasilitas pendidikan, medan latihan dan sarana prasarana lainnya yang diperlukan untuk memudahkan kegiatan pembinaan satuan maupun memperlancar dalam pelaksanaan tugas
3. Asas Pembinaan Kekuatan. Penyelenggaraan pembinaan kekuatan TNI Angkatan Udara mengacu kepada asas pembinaan secara universal serta disesuaikan dengan lingkungan sistem pertahanan nasional, yakni:
 - a. Asas manfaat, pembinaan yang dilaksanakan harus berdaya guna atau berfaedah bagi penciptaan kondisi kekuatan nyata TNI Angkatan Udara yang memiliki keunggulan dalam penggunaannya.
 - b. Asas Keterpaduan. Pembinaan yang dilaksanakan harus secara ter- integrasi dan saling terkait antar subsistem kekuatan TNI sehingga tercipta persamaan persepsi dalam penggunaan kekuatan nantinya.
 - c. Asas Jangka Panjang. Pembinaan yang dilaksanakan harus sesuai dengan perencanaan jangka panjang dan strategis sehingga terjadi efisiensi penggunaan

- sumber daya selain tanggap terhadap perubahan yang terjadi pada masa yang akan datang.
- d. Asas Pencapaian Sasaran. Pembinaan yang dilaksanakan harus menghasilkan suatu kondisi nyata pertahanan secara tepat dan terukur sesuai dengan sasaran-sasaran yang telah ditentukan.
 - e. Asas Realistis. Pembinaan yang dilaksanakan harus menyesuaikan dengan kemampuan sumber daya yang tersedia dengan memperhatikan kemampuan dukungan dari pemerintah ke depan.
 - f. Asas Responsif. Pembinaan yang dilaksanakan harus selalu tanggap dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dan kebijakan makro tentang pertahanan negara.
 - g. Asas Objektif. Pembinaan yang dilaksanakan harus selalu berorientasi kepada pencapaian sasaran penggunaan kekuatan untuk melaksanakan operasi pertahanan dan keamanan.
 - h. Asas Efisiensi Anggaran. Pembinaan yang dilaksanakan harus mampu men-dayakan potensi sumber daya yang tersedia secara minimal untuk pencapaian hasil yang ditentukan serta semaksimal mungkin mampu mengeliminasi kemungkinan pemborosan, manipulasi dan korupsi dalam pelaksanaannya.
4. Objek pembinaan kekuatan. Objek pembinaan kekuatan TNI Angkatan Udara pada intinya adalah organisasi, personel, kepemimpinan dan manajemen, materiil dan jasa, sistem dan metode serta anggaran, dengan berpedoman sebagai berikut :
- a. Organisasi. Organisasi TNI AU dikembangkan ke arah organisasi yang efisien pada kondisi damai dan efektif dalam kondisi krisis dan perang
 - b. Personel. Pembinaan personel pada hakikatnya mencakup aspek pembinaan tenaga manusia (Binteman) dan aspek pembinaan personel individu (Binpers) TNI Angkatan Udara, dilakukan di satuan-satuan kerja dan di lembaga-lembaga pendidikan, sebagai berikut :
 - 1) Pembinaan Tenaga Manusia. Pembinaan tenaga manusia adalah kegiatan pembinaan terhadap tenaga manusia sebagai sumber daya utama yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dengan tujuan untuk menentukan kebutuhan tenaga manusia yang berkualitas (beriman, bertaqwa, bermoral, bermental, intelektual dan fisik yang baik) dan kuantitatif serta pengembangan dalam pemanfaatannya melalui suatu pengkajian pendayagunaan.
 - 2) Pembinaan Fungsi Personel. Pembinaan fungsi personel adalah pembinaan terhadap personel secara individu dengan tujuan untuk menyiapkan personel yang sanggup dan mampu secara optimal mengemban setiap tugas yang dihadapi, penyelenggaraannya dimulai sejak diterima sebagai prajurit sampai dengan berakhirnya masa dinas yang bersangkutan dalam organisasi, yang terdiri atas penyediaan, pendidikan, penggunaan, perawatan, dan pemisahan.
 - 3) Pembinaan Mental. Nilai kejiwaan harus tercermin didalam pola pikir, pola sikap dan pola tindak prajurit, berlandaskan moral yang baik, semangat dan motivasi pelaksanaan tugas, serta diarahkan untuk membentuk insan prajurit yang bertumpu pada jati diri TNI.
 - 4) Pembinaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi adalah prasyarat dalam pengembangan intelektual personel, agar memiliki ketajaman persepsi, kejelian analisis dan keluasan wawasan. Pembinaan intelektual dikembangkan selaras dengan perkembangan pendidikan nasional serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dilaksanakan melalui pendidikan dan latihan secara bertahap, bertingkat, dan berlanjut sesuai dengan siklus peningkatan kemampuan.
 - 5) Pembinaan Jasmani. Pembinaan jasmani merupakan upaya mendasar yang sejajar dengan pembinaan kejiwaan dan pengetahuan, untuk membentuk prajurit agar memiliki kualitas dan kesamaptaaan jasmani serta kesehatan yang setiap saat siap melaksanakan tugas.

- 6) Pembinaan Kepemimpinan TNI Angkatan Udara. Pembinaan kepemimpinan TNI Angkatan Udara diarahkan kepada penyesuaian kultur TNI Angkatan Udara terhadap peran TNI yang dapat mewujudkan pemimpin yang beriman, bertaqwa, bermoral, berkarakter dan tangguh dalam pengabdian serta bertanggung jawab dan berani menanggung jawab. Wujud penyesuaian kultur TNI Angkatan Udara adalah peningkatan moral dan etika dengan maksud agar Pancasila, UUD 1945, Sumpah Prajurit, Sapta Marga, 8 Wajib TNI, dan 11 asas kepemimpinan TNI menjadi pedoman sikap dan perilaku prajurit dalam pergaulan di lingkungannya sendiri maupun di masyarakat luas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia itu sendiri didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan perilaku karyawan dan bagaimana organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Pelatihan penerbang transportasi di TNI AU merupakan upaya peningkatan ketahanan wilayah, meskipun tidak bisa dikatakan sebagai satu-satunya faktor peningkatan ketahanan wilayah. Tugas TNI AU adalah menegakkan hukum dan menjaga keamanan di wilayah nasional sesuai dengan hukum nasional dan ketentuan hukum internasional yang telah diratifikasi. Melaksanakan misi-misi TNI dalam pembinaan dan pengembangan TNI AU. Penguatan wibawa wilayah pertahanan udara.

Sebagai penyusun, kami menyadari bahwa masih terdapat kekurangan, baik dari penyusunan maupun tata bahasa penyampaian dalam makalah ini. Oleh karena itu, kami dengan rendah hati menerima saran dan kritik dari pembaca agar kami dapat memperbaiki makalah ini. Kami berharap semoga makalah yang kami susun ini memberikan manfaat dan juga inspirasi untuk pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Kadarman, dan Yusuf Udaya, 2001, Pengantar Ilmu Manajemen, PT.Prenhallindo.
- Beni Ahmad Saebani, (2008) Metode Penelitian. Bandung: CV Pustaka Setia. Bernardin & Russel diterjemahkan oleh Faustino Cardosa Gomes (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Andi Offset
- Cashway, Barry, (1998), Human Resources Management (Sumber Daya Manusia), Jakarta : PT. Elex Media Komputindo (Kelompok Gramedia)
- Donni Juni Priansa, S.Pd., S.E., M.M. dan Dr. H. Suwatno, 2011, Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Alfabeta, Bandung.
- <https://koarmada2.tnial.mil.id/tag/tni-al-dan-tni-au-laksanakan-latihan-kerja-sama-taktis-di-perairan-alki-ii/>
- Husein Umar (2003). Evaluasi Kinerja Perusahaan, teknik evaluasi bisnis dan kinerja perusahaan secara komprehensif, kuantitatif, dan modern. Cetakan kedua, Jakarta: PT Gramedia.
- Keputusan Kepala Staf Angkatan Udara Nomor Kep/571/X/2012 Tentang Doktrin Mann, J., Sgan-Cohen, H. D., Asher, R. S., Amir, E., Cohen, S., & Sarnat, H.(1993). A treatment need index: a pilot study. *International Journal of Paediatric Dentistry*, 3(3), 129-134.
- Savitri, R. N. R., & Prabandari, A. P. (2020). TNI Angkatan Udara dan Keamanan Wilayah Udara Indonesia. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 2(2), 236-245.
- Sembiring, E. K., & Hendra, A. (2018). Analisis kinerja prajurit TNI AU dalam mendukung tugas di Pangkalan Udara TNI AU Soewondo Medan. *Strategi Pertahanan Udara*, 3(2).
- TNI Angkatan Udara Swa Bhuwana Paksa. TNI Angkatan Udara Dislambangjaau. Data Accident Pesawat TNI AU2004- 2016

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2009 Tentang Penerbangan.
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 Tentang Tentara Nasional Indonesia.
- Wibowo, S. A. (2017). Pengaruh Airmanship dan Safety Culture Terhadap Keselamatan Penerbangan Di Pangkalan TNI AU Halim Perdanakusuma. *Strategi Pertahanan Udara*, 3(3).