

Vol. 3 • No. 2 • Juli 2023

Page (Hal.) : 1530 – 1535

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>

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kementerian Pertahanan Republik Indonesia

Sultan Anjar Wardana

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Indonesia
sultananjar@gmail.com

Abstrak

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Kementerian Pertahanan memiliki peran krusial dalam memastikan keberhasilan organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks yang semakin kompleks dan dinamis, pengembangan SDM menjadi strategis untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang muncul. Tujuan dari kajian ini adalah untuk menganalisis pengembangan SDM di Kementerian Pertahanan dan mengevaluasi upaya yang telah dilakukan serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan lebih lanjut. Metode penelitian yang digunakan adalah literature review atau tinjauan pustaka yang melibatkan analisis terhadap literatur, kebijakan, dan praktik terkait pengembangan SDM di sektor pertahanan. Hasil kajian menunjukkan bahwa Kementerian Pertahanan telah menyadari pentingnya pengembangan SDM dan telah melaksanakan berbagai program dan kegiatan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan pegawai. Program pelatihan dan pengembangan, rotasi pekerjaan, dan mentoring menjadi beberapa metode yang digunakan untuk memperkuat kapabilitas SDM. Namun, terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi. Salah satunya adalah kebutuhan untuk meningkatkan koordinasi dan sinergi antara unit-unit dalam Kementerian Pertahanan dalam rangka mengoptimalkan pengembangan SDM. Selain itu, penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam pengembangan SDM juga perlu ditingkatkan untuk mengikuti perkembangan teknologi yang cepat. Rekomendasi yang diusulkan termasuk peningkatan kolaborasi antara unit-unit di Kementerian Pertahanan, pengembangan program pengembangan kepemimpinan yang lebih komprehensif, penerapan sistem pengukuran kinerja yang jelas, dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan aksesibilitas dan efektivitas program pengembangan SDM. Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya pengembangan SDM di Kementerian Pertahanan serta memberikan panduan bagi pengambil keputusan dalam merancang dan melaksanakan program pengembangan SDM yang efektif dan berkelanjutan. Dengan demikian, Kementerian Pertahanan dapat mengoptimalkan potensi SDM untuk mencapai tujuan strategis dan menjawab tantangan dalam lingkungan pertahanan yang semakin kompleks.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengembangan SDM, Kementerian Pertahanan RI

Abstract

Development of Human Resources (HR) in the Ministry of Defense has a crucial role in ensuring the success of the organization in carrying out its duties and responsibilities. In an increasingly complex and dynamic context, human resource development becomes a strategy to face challenges and take advantage of emerging opportunities. The purpose of this study is to analyze HR development in the Ministry of Defense and evaluate the efforts that have been made and provide recommendations for further improvement. The research method used is a literature review which involves an analysis of the

literature, policies and practices related to human resource development in the defense sector. The results of the study show that the Ministry of Defense has realized the importance of human resource development and has implemented various programs and activities to improve the capabilities, skills and knowledge of employees. Training and development programs, job rotation, and mentoring are some of the methods used to strengthen HR capabilities. However, there are several challenges that need to be overcome. One of them is the need to improve coordination and synergy between units within the Ministry of Defense in order to optimize HR development. In addition, the use of information and communication technology in human resource development also needs to be increased to keep up with rapid technological developments. Proposed recommendations include increasing collaboration between units in the Ministry of Defense, developing a more comprehensive leadership development program, implementing a clear performance measurement system, and utilizing information and communication technology to increase the accessibility and effectiveness of HR development programs. This study is expected to provide a better understanding of the importance of human resource development in the Ministry of Defense and provide guidance for decision makers in designing and implementing an effective and sustainable human resource development program. Thus, the Ministry of Defense can optimize the potential of human resources to achieve strategic goals and respond to challenges in an increasingly complex defense environment.

Keywords: Human Resource Management, HR Development, Indonesian Ministry of Defense

PENDAHULUAN

Kemampuan negara membangun kekuatan pertahanannya harus selalu dikaitkan dengan kemampuan mentransformasi sumber daya nasionalnya menjadi alat kekuatan bersenjata yang efektif. Dari sumber daya nasional yang terwakili dalam sumber daya manusia, memegang peranan penting dalam menjaga pertahanan. Kompleksitas isu pertahanan negara dan semakin canggihnya lanskap ancaman membutuhkan sumber daya manusia yang handal untuk melaksanakan atau merumuskan kebijakan pertahanan. Indonesia tidak bisa lagi memprioritaskan angkatan bersenjata dalam mempertahankan kedaulatannya. Oleh karena itu, diperlukan penguasaan kemampuan teknologi dan sumber daya manusia dalam manajemen pertahanan. Indonesia yang berpenduduk terbesar keempat di dunia jelas diuntungkan karena memiliki sumber daya manusia yang melimpah.

Namun, jumlah sumber daya manusia tidak selalu menjamin terwujudnya sistem pertahanan yang baik dan efektif, tanpa didukung keterampilan pertahanan dan dukungan alutsista yang mumpuni. Indonesia juga saat ini mendapatkan bonus demografi, generasi muda yang produktif kini jumlahnya paling banyak, sedangkan yang muda semakin muda dan yang tua masih belum begitu banyak. Total usia angkatan kerja (15-64 tahun) pada 2020-2030 mencapai 70 persen. Kondisi ini merupakan peluang emas bagi Indonesia dalam mengejar pertumbuhan ekonomi dan pembangunan pertahanan.

Sebagai negara kepulauan, posisi geopolitik Indonesia sangat strategis, dikelilingi oleh dua samudra (India dan Pasifik) dan dua benua (Asia dan Australia). Indonesia juga memiliki banyak choke point yang menjadi jalur pelayaran internasional di Selat Malaka, Selat Singapura, Selat Sunda, dan Selat Lombok. Kondisi ini tentu menjadi peluang bagi Indonesia untuk mengembangkan ekonominya, namun perlu diperhatikan tingkat keparahan ancaman yang muncul dan meningkat. Banyak ancaman yang muncul akhir-akhir ini antara lain: terorisme, separatis bersenjata, ancaman dari kelompok ekstremis, konflik sektarian, kerusakan sosial, perompakan dan perompakan, imigrasi ilegal, penangkapan ikan ilegal, penebangan liar, dan penyelundupan. Berdasarkan Buku Putih Pertahanan, kemungkinan ancaman eksternal berupa agresi militer diperkirakan tidak mungkin terjadi, namun bukan berarti tidak akan ada ancaman agresi. Perkembangan global terkini menunjukkan bahwa ancaman agresi militer masih ada, misalnya: agresi militer Ukraina oleh Rusia, ISIS, sengketa Laut China Selatan, dan lain-lain. Dalam konteks SDM pertahanan, jumlah personel militer yang dimiliki Indonesia hanya sekitar 0,2% dari jumlah penduduk nasional, atau setiap 1.000 penduduk hanya ada dua prajurit. Kondisi yang tidak sempurna tentu tidak sebanding dengan ancaman yang terjadi. Melimpahnya sumber daya manusia nasional tidak berbanding lurus dengan jumlah personel militer, mengingat Indonesia tidak sedang dalam masa perang. Kebutuhan akan pertahanan harus

ditingkatkan untuk mengatasi kemungkinan ancaman yang semakin meningkat, baik itu berupa agresi militer dari negara lain maupun kerusuhan internal.

Oleh karenanya ketersediaan teknologi pertahanan mutlak diperlukan guna menutupi kekurangan SDM yang ada. Ketersediaan teknologi pertahanan harus berdasarkan tiga alasan strategis, yaitu (1) adanya ancaman; (2) sudah habis masa pakai, membahayakan, rusak, atau program modernisasi alutsista; dan (3) atas dasar rencana makro dan berkelanjutan, baik dalam hal pendanaan maupun implementasi proyeknya. Namun minimnya anggaran pertahanan menyebabkan Indonesia belum mampu mencapai Kekuatan Pertahanan Ideal. Guna menyiasatinya yaitu dengan membangun Kekuatan Pertahanan Minimal atau dikenal dengan *Minimum Essential Forces* (MEF). Pembangunan kekuatan pertahanan diarahkan sesuai konsep pertahanan berbasis kemampuan (*capability based defence*) tanpa mengesampingkan kemungkinan ancaman yang dihadapi serta mempertimbangkan perkembangan lingkungan strategis.

Fenomena tersebut menunjukkan jika Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam setiap organisasi, termasuk di Kementerian Pertahanan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan efisien menjadi faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi, terutama dalam sektor pertahanan yang melibatkan aspek keamanan negara. Kementerian Pertahanan bertanggung jawab dalam melindungi kepentingan negara, merumuskan kebijakan serta mengembangkan kekuatan di bidang pertahanan negara. Oleh karena itu, penting bagi Kementerian Pertahanan untuk memiliki manajemen SDM yang baik guna mendukung efektivitas dan efisiensi tugas-tugasnya.

KAJIAN LITERATUR

Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pendekatan yang berfokus pada upaya meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan pegawai melalui berbagai program pengembangan yang terstruktur. Tujuan utama dari teori ini adalah memaksimalkan potensi dan kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Teori pembelajaran organisasi, teori ini mengakui pentingnya organisasi sebagai entitas pembelajaran yang terus menerus. Pendekatan ini menekankan pentingnya menciptakan budaya pembelajaran di organisasi, di mana pegawai diberi kesempatan untuk memperoleh pengetahuan baru, berbagi informasi, dan mengadopsi praktik-praktik terbaik.

Teori pembelajaran kolaboratif, teori ini menyoroti pentingnya kolaborasi antara pegawai dalam menciptakan lingkungan belajar yang saling mendukung. Pendekatan ini melibatkan penggunaan kerja tim, proyek bersama, dan berbagi pengetahuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kolektif dalam organisasi.

Teori pengembangan karir, teori ini berfokus pada pengembangan karir pegawai dalam organisasi. Pendekatan ini mencakup perencanaan karir, peluang pengembangan, dan pembelajaran berkelanjutan untuk membantu pegawai mengembangkan kemampuan, memperoleh pengalaman baru, dan mencapai tujuan karir mereka.

Teori pembelajaran individu, teori ini menyoroti peran penting pembelajaran individu dalam pengembangan pegawai. Pendekatan ini melibatkan penggunaan pelatihan, mentoring, dan pembelajaran mandiri untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan pegawai secara pribadi.

Teori pengembangan kepemimpinan, teori ini fokus pada pengembangan kualitas kepemimpinan dalam organisasi. Pendekatan ini mencakup program pengembangan kepemimpinan, pelatihan kepemimpinan, dan mentoring untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang efektif dan memperkuat kapabilitas manajerial.

Teori pengembangan kompetensi, teori ini menekankan pentingnya mengidentifikasi dan mengembangkan kompetensi kunci yang diperlukan dalam organisasi. Pendekatan ini melibatkan penilaian kompetensi, program pelatihan yang spesifik, dan pengembangan keterampilan yang relevan untuk meningkatkan kinerja dan kontribusi pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penulisan tugas ini adalah metode *literature review* atau tinjauan kepustakaan. Metode ini adalah pendekatan penelitian yang melibatkan pengumpulan dan analisis literatur dan sumber-sumber terkait untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang topik tertentu. Metode ini bergantung pada penelitian dan analisis kritis terhadap literatur yang relevan untuk mengembangkan pemahaman mendalam tentang topik tugas. Metode penelitian kajian pustaka memberikan kerangka kerja yang sistematis untuk menggali pengetahuan yang ada dan memahami perkembangan terkini dalam bidang penelitian tertentu. Hal ini dapat membantu peneliti untuk mengidentifikasi celah pengetahuan, memperoleh pemahaman yang mendalam, dan menyediakan dasar teoritis yang kuat untuk penelitian yang lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia di Kementerian Pertahanan

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Kementerian Pertahanan (Kementerian Pertahanan) memiliki peran yang sangat penting dan strategis. SDM yang berkualitas dan terampil dapat meningkatkan efektivitas operasional Kementerian Pertahanan. Dengan memiliki pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang relevan, Kementerian Pertahanan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam bidang pertahanan. Lingkungan pertahanan yang terus berubah dan semakin kompleks memerlukan kemampuan adaptasi yang tinggi. Pengembangan SDM memungkinkan Kementerian Pertahanan untuk menghasilkan pegawai yang memiliki keterampilan analitis, kepemimpinan, negosiasi, dan pemecahan masalah yang dapat menghadapi tantangan-tantangan tersebut.

Maka dari itu untuk mendukung kinerja Kementerian Pertahanan memerlukan strategi pengembangan SDM sebagai berikut:

1. Analisis Kebutuhan SDM
Melakukan analisis mendalam terhadap kebutuhan SDM di Kementerian Pertahanan untuk mengidentifikasi kekurangan keterampilan dan kompetensi yang perlu diperbaiki.
2. Program Pelatihan dan Pengembangan
Menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang komprehensif untuk meningkatkan keterampilan teknis, manajerial, dan kepemimpinan pegawai di Kementerian Pertahanan.
3. Pendidikan Lanjutan
Mendukung pendidikan lanjutan dan pengembangan profesional pegawai dengan menyediakan beasiswa, program pertukaran, atau kesempatan belajar mandiri untuk meningkatkan pengetahuan dan kualifikasi mereka.
4. Pengembangan Kepemimpinan
Mengimplementasikan program pengembangan kepemimpinan yang terarah untuk membentuk dan memperkuat kemampuan kepemimpinan di Kementerian Pertahanan.
5. Program Mentoring dan Pembinaan
Menyediakan program mentoring dan pembinaan di mana pegawai yang lebih berpengalaman dapat membimbing pegawai yang lebih baru dalam mengembangkan keterampilan dan pemahaman mereka.
6. Program Rotasi Pekerjaan
Melakukan promosi dan rotasi pekerjaan yang terencana untuk memberikan pegawai pengalaman lintas unit kerja dan memperluas pemahaman mereka tentang berbagai aspek pekerjaan di Kementerian Pertahanan.
7. Evaluasi Kinerja dan Umpan Balik
Melakukan evaluasi kinerja secara teratur dan berikan umpan balik yang konstruktif kepada pegawai untuk membantu mereka memperbaiki kinerja mereka dan mengidentifikasi area pengembangan selanjutnya.
8. Kebijakan Promosi dan Penghargaan

Memberikan kebijakan promosi yang transparan dan berdasarkan kinerja serta berikan penghargaan kepada pegawai yang mencapai kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang signifikan.

9. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan

Mendorong keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi pegawai dengan menyediakan fleksibilitas waktu kerja, program cuti, dan dukungan untuk kesejahteraan mereka.

10. Pengembangan Karir

Menyediakan jalur karir yang jelas dan dukungan dalam pengembangan karir pegawai di Kementerian Pertahanan, termasuk program pengembangan kompetensi dan promosi berjenjang.

11. Manajemen Kinerja

Menerapkan sistem manajemen kinerja yang efektif untuk menetapkan tujuan pegawai, melakukan evaluasi kinerja, dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

12. Pengembangan Budaya Organisasi

Meningkatkan budaya organisasi yang mendukung pengembangan SDM dengan mempromosikan nilai-nilai seperti pembelajaran berkelanjutan, kerjasama, integritas, dan etos kerja yang tinggi.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, Kementerian Pertahanan dapat memperkuat SDM-nya, meningkatkan kinerja organisasi, dan menjawab tantangan yang dihadapi dalam konteks pertahanan yang kompleks. Dalam keseluruhan, pengembangan SDM di Kementerian Pertahanan adalah investasi jangka panjang yang penting untuk mencapai tujuan strategis, meningkatkan efektivitas operasional, dan menghadapi tantangan yang dihadapi dalam bidang pertahanan. Dengan memiliki SDM yang berkualitas dan terampil, Kementerian Pertahanan dapat mengoptimalkan kinerjanya dan memperkuat kapabilitas pertahanan negara.

KESIMPULAN DAN SARAN

Strategi pengembangan SDM di Kementerian Pertahanan adalah langkah yang penting dan strategis untuk meningkatkan efektivitas operasional, menghadapi tantangan yang kompleks, dan memperkuat kapabilitas pertahanan negara. Pengembangan SDM melibatkan berbagai strategi, seperti program pelatihan dan pengembangan, pendidikan lanjutan, pengembangan kepemimpinan, mentoring dan pembinaan, serta program rotasi pekerjaan. Implementasi strategi pengembangan SDM di Kementerian Pertahanan membutuhkan analisis kebutuhan SDM yang mendalam, pengembangan keterampilan teknis dan fungsional, serta perhatian terhadap aspek kepemimpinan dan manajerial. Selain itu, strategi pengembangan SDM di Kementerian Pertahanan mencakup evaluasi kinerja, kebijakan promosi dan penghargaan, dukungan keseimbangan kerja dan kehidupan, serta pengembangan karir.

Pentingnya pengembangan SDM di Kementerian Pertahanan meliputi peningkatan efektivitas operasional, penyesuaian dengan tantangan pertahanan yang berkembang, peningkatan profesionalisme, peningkatan keahlian teknis, mendorong inovasi, kepuasan pegawai, dan pembangunan pemimpin masa depan. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, Kementerian Pertahanan dapat memperkuat sumber daya manusia yang berkualitas, meningkatkan kinerja organisasi, dan menjawab tantangan dalam konteks pertahanan yang kompleks. Pengembangan SDM di Kementerian Pertahanan adalah investasi penting untuk mencapai tujuan strategis dan memperkuat pertahanan negara.

DAFTAR PUSTAKA

- Muzizah, M., Siswanto, S., & Raharjanto, A. (2022). Pengaruh Kurikulum Diklat, Rekrutmen Widyaiswara Dan Sarpras E-Learning Terhadap Sumber Daya Manusia Di Badan Pendidikan Kementerian Pertahanan Dalam Membantu Pertahanan Negara. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2445-2455.
- Pertahanan, K. (2015). Buku putih pertahanan Indonesia. *Jakarta: Kementerian Pertahanan Republik Indonesia*.

- Pertahanan, K. (2016). Kebijakan Pertahanan Negara Tahun 2016. *Kementerian Pertahanan. Indonesia: Kemhan.*
- Prasetyo, T. B., & Berantas, S. (2018). Peningkatan Kualitas Sdm Di Bidang Industri Pertahanan Menuju Pertahanan Negara Yang Tangguh. *Jurnal Pertahanan & Bela Negara*, 5(1), 175-196.
- Stone, R. J., & Deadrick, D. L. (2015). *Human Resource Management*. John Wiley & Sons.