

Vol. 3 • No. 2 • Juli 2023

Page (Hal.) : 1573 – 1580

ISSN (online) : 2746 - 4482

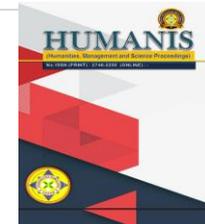
ISSN (print) : 2746 - 2250

© 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 Penerbang Skadron Udara 21 Abdulrachman Saleh

Yudha Nugraha

*Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Indonesia
yudhanugraha@gmail.com*

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dan sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Skadron Udara 21 Abdulrachman Saleh merupakan salah satu Skadron Udara di Indonesia yang bertugas untuk mengamankan negara di udara. Skadron Udara 21 (atau Skadud 21) adalah satuan pelaksana operasional Lanud Abdurachman Saleh dan berkedudukan langsung dibawah Wing Udara 2. Pada tulisan tugas ini akan menganalisa strategi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia di Skadron Udara 21. Kerangka teori yang digunakan dalam penulisan tugas ini adalah teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Metode yang digunakan dalam penulisan tugas ini ialah metode tinjauan pustaka dimana berbagai macam sumber diambil dan penelitian terdahulu, jurnal, buku dan data internal TNI AU. Tugas ini menemukan setidaknya terdapat 15 strategi pengembangan SDM di Skadron Udara 21, antara lain Program Pelatihan dan Pengembangan, Kolaborasi dengan Institusi Pendidikan, Pemantauan Kinerja, Program Mentoring, Penyediaan Sumber Daya yang Memadai, Kebijakan Kesejahteraan Karyawan, Program Pelatihan yang Komprehensif, Latihan dan Simulasi yang Realistis, Program Pembinaan dan Mentoring, Penelitian dan Pengembangan, Fokus pada Kesehatan dan Kondisi Fisik, Budaya Keselamatan yang Kuat, Kolaborasi dengan Sektor Industri, Evaluasi dan Perbaikan Terus-Menerus dan Evaluasi Kinerja Rutin. Tugas ini menyimpulkan jika Peningkatan sumber daya manusia di Skadron Udara 21 TNI AU akan berkontribusi langsung pada keberhasilan operasional. Pilot yang memiliki kualitas dan keterampilan yang tinggi akan mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien, meningkatkan keberhasilan dalam melaksanakan misi dan tugas-tugas operasional udara.

Kata Kunci: Strategi, Sumber Daya Manusia, Penerbang, Skadron Udara 21

Abstract

Human resources (HR) is a very important factor that cannot even be separated from an organization, both institutions and companies. HR is also the key that determines the development of the company. In essence, HR is in the form of humans who are employed in an organization as movers, thinkers and planners to achieve the goals of the organization. Air Squadron 21 Abdulrachman Saleh is one of the Air Squadrons in Indonesia whose job is to secure the country in the air. Air Squadron 21 (or Squad 21) is the operational implementation unit for the Abdurachman Saleh Air Base and is directly under the 2nd Air Wing. This task paper will analyze the strategies used to improve the quality of human resource management at the 21st Air Squadron. The theoretical framework used in writing this task is the theory of Human Resource Management. The method used in writing this assignment is the literature review method in which various sources are taken from previous research, journals, books and internal data

of the Indonesian Air Force. This task found that there are at least 15 HR development strategies in Air Squadron 21, including Training and Development Programs, Collaboration with Educational Institutions, Performance Monitoring, Mentoring Programs, Provision of Adequate Resources, Employee Welfare Policy, Comprehensive Training Programs, Training and Simulation Realism, Coaching and Mentoring Programs, Research and Development, Focus on Health and Physical Conditions, Strong Safety Culture, Collaboration with Industry Sector, Evaluation and Continuous Improvement and Routine Performance Evaluation. This task concludes that the increase in human resources in the 21st Air Squadron of the Indonesian Air Force will contribute directly to operational success. Pilots who have high quality and skills will be able to carry out their duties effectively and efficiently, increasing success in carrying out missions and air operational tasks.

Keywords: Strategy, Human Resources, Pilot, 21st Air Squadron

PENDAHULUAN

Pertahanan negara sebagai salah satu fungsi pemerintahan negara merupakan upaya untuk menjamin keutuhan dan dukungan negara kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Fakta geografis menunjukkan bahwa Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar yang terdiri lebih dari 17.000 pulau, memiliki wilayah laut yang sangat luas dan penduduk yang sangat beragam. Untuk menghadapi ancaman yang mungkin timbul, sangat diperlukan penyelenggaraan pertahanan negara yang handal dan memiliki daya tangkal yang tinggi. Oleh karena itu, perlu terus menerus dan berkesinambungan mengembangkan kekuatan dan kemampuan. Salah satu tugas TNI AU adalah menegakkan hukum dan menjaga keamanan wilayah udara yurisdiksi nasional sesuai dengan ketentuan hukum nasional dan internasional yang telah diratifikasi. Menerbangkan pesawat adalah tugas yang rumit dalam kendaraan udara, yang cenderung menyebabkan kecelakaan. Menurut Simon Ashley Bennett, dan University of Leicester, proporsi kecelakaan yang disebabkan oleh kesalahan pilot meningkat menjadi sekitar 50%, kegagalan peralatan menjadi 20%, cuaca buruk menjadi 10%, dan sekitar 10% kecelakaan pesawat yang disebabkan oleh sabotase.

Dalam studi dokumenter Kementerian Pertahanan RI, data kecelakaan pesawat tahun 1991 hingga 2014 mencatat 20 kecelakaan yang melibatkan pesawat militer dan pesawat POLRI dengan 354 korban jiwa. Kecelakaan dan kecelakaan pesawat latihan terjadi di Bandara Adisogipto Yogyakarta pada tahun 2015 sebanyak 6 kali, pada tahun 2016 (7 kali). Data menunjukkan bahwa faktor manusia menempati porsi terbesar terjadinya kecelakaan pesawat, bukan teknologi. Permasalahan yang dihadapi oleh TNI AU berkaitan dengan sumber daya manusia dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yang mengarah pada inti permasalahan yaitu:

1. Iklim organisasi mempengaruhi kinerja.
2. Komitmen profesional mempengaruhi kinerja.
3. Iklim organisasi mempengaruhi komitmen profesional. Kinerja individu dalam suatu organisasi selalu dapat ditingkatkan, dan itu menjadi tanggung jawab semua pihak dalam organisasi.

Salah satu bagian dalam TNI AU yang turut serta untuk menghindari masalah tersebut terjadi kembali adalah Skadron Udara 21 Abdurachman Saleh. Skadron Udara 21 (atau Skadud 21) adalah satuan pelaksana operasional Lanud Abdurachman Saleh dan berkedudukan langsung dibawah Wing Udara 2. Skadron Udara 21 bertugas menyiapkan dan mengoperasikan pesawat tempur taktis untuk operasi lawan udara ofensif dan operasi dukungan udara. Adapun operasi udara yang pernah dilaksanakan oleh Skadron Udara 21 antara lain Operasi Jaya Wijaya (Operasi Trikora) di Irian Jaya. Maka dan itu dalam tulisan ini akan membahas terkait strategi manajemen sumber daya manusia penerbang Skadron Udara 21 Abdurachman Saleh.

KAJIAN LITERATUR

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko (2014, p.4),

manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai balk tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2017, p.10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2013, p.2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dan perusahaan. Adapun fungsi operasional menurut teori MSDM adalah sebagai berikut:

1. Pengadaan. Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
2. Pengembangan. Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kmh maupun masa depan.
3. Kompensasi. Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang dan barang kepada karyawan sebagai jmbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
4. Pengintegrasian. Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh aba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak betakang.
5. Pemeliharaan. Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampal pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.
6. Kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan fungsi dan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang balk sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
7. Pemberhentian. Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dan suatu perusahaan. Pemberhentian jni disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang dgunakan dalam penulisan tugas jni adalah metode kajian pustaka. Kajian pustaka atau studi pustaka merupakan kegiatan yang diwajibkan dalam penutisan suatu naskah, khususnya penelitian akademik yang tujuan utamanya adalah mengembangkan aspek teoritis maupun aspek manfaat praktis seria berisi teori teori yang relevan dengan masalah — masalah yang dapat diatasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Skadron Udara 21

Skadron Udara 21 dibentuk berdasarkan Skep Menteri/Kepala Staf Angkatan Udara Nomor 432 tahun 1960 dengan pesawat IL-28 di Kemayoran, Jakarta Pusat. Tahun 1963 dipindahkan ke PU (Pangkalan Udara) Lanud Maospati, Maospati, Magetan. Kemudian berdasarkan Keputusan Menpangau Nomor 39 tahun 1964 tanggal 4 Mei 1964, dipindahkan ke PU (Pangkalan Udara) Lanud Sultan Hasanuddin, Makassar. Pada tahun 1964, Skadron 21 dibubarkan berdasarkan Keputusan Menpangau Nomor 110 tanggal 19 Desember 1964, dan semua pesawat diserahkan ke (Puspenerbal) TNI Angkatan Laut.

Tahun 2004, Skadron 21 diaktifkan lagi berdasarkan Keputusan Kepala Staf Angkatan Udara Nomor Kep/24N111/2004 tentang likuidasi unit OV-10 Bronco dan pengaktifan kembali Skadron 21 pada tanggal 18 Agustus 2004 dengan pesawat OV-10 Bronco dan ber-home base di Lanud Abdurachman Saleh, Malang. Saat ini Skadron 21 mengoperasikan pesawat EMB-314 Super Tucano. Skadron Udara 21 memiliki semboyan Antar Patangga Labda Jaya, dan Bahasa Sansekerta yang artinya Berani berperang dan terbang di angkasa untuk mencapai kemenangan. Semboyan ini pun dijadikan tunggul Skadron Udara 21 dan disahkan berdasarkan surat keputusan Kepala Staf Angkatan Udara Nomor Kep/671N1/2015 tanggal 22 Juni 2015 tentang tunggul Skadron Udara 21 Wing 2 Lanud Abd. Saleh.

Pangkoopsau II Marsda TNI I Gusti Made Oka memimpin upacara pengaktifan kembali Skadron Udara 21 dan mengangkat Letkol Pnb Marsudiranto Widiyatmaka sebagai Komandan Skadron Udara 21. Pengaktifan skadron ini sesuai dengan Surat Keputusan Kasau Nomor Kep/24N111/2004 tanggal 18 Agustus 2004 tentang Likuidasi Unit OV-10 F Bronco dan pengaktifan kembali Skadron Udara 21 Tempur Taktis dengan kekuatan pesawatnya OV-10 F Bronco. Pada tahun 2007, berdasarkan Keputusan Kasau No. Kep/203/X/2007 Pesawat OV-10 F Bronco tidak diperbolehkan terbang lagi dan dihapuskan dan kekuatan operasional TNI AU.

Tahun 2012, empat Pesawat EMB 314/A-29 Super Tucano yang dipesan dan Brasil tiba pertama kali di Lanud Abdurachman Saleh Malang dan menjadi kekuatan Skadron Udara 21 Lanud Abdurachman Saleh Malang. Kedatangan pesawat ini dilaksanakan secara bertahap hingga mencapai 15 pesawat. Skadron 21 (XXI) awalnya dibentuk pada tanggal 1 Juni 1960 dengan Keputusan No. 432 tahun 1960 dengan kekuatan pesawatnya IL-28, berkedudukan di Lapangan Udara Kemayoran, dan berada di bawah Wing Operasional No.3. Berdasarkan Keputusan Menteri/Panglima Angkatan Udara No. 110 Tahun 1964 tanggal 19 Desember 1964, Skadron 21 dibubarkan, dan 18 Pesawat IL-28 diserahkan kepada Angkatan Laut Republik Indonesia (ALRI).

Struktur Organisasi Skadron Udara 21

Struktur organisasi adalah sistem yang digunakan untuk mendefinisikan hierarki dalam sebuah organisasi dengan tujuan menetapkan cara sebuah organisasi dapat beroperasi, dan membantu organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang ditetapkan di masa depan.

Gaya Kepemimpinan Skadron Udara 21

Gaya kepemimpinan dalam Skadron Udara 21 dapat beragam tergantung pada budaya organisasi, situasi, dan kepribadian pemimpin yang terlibat. Namun, ada beberapa gaya kepemimpinan umum yang sering digunakan dalam lingkungan militer seperti skadron udara. Berikut adalah beberapa contoh gaya kepemimpinan yang mungkin diterapkan dalam Skadron Udara 21 untuk memaksimalkan kinerja seluruh Anggota TNI AU di Skadron Udara 21:

1. Kepemimpinan Otoriter. Dalam gaya kepemimpinan otoriter, komando dan kontrol adalah prioritas utama. Pemimpin mengambil keputusan secara mandiri dan membenarkan perintah yang tegas kepada bawahannya. Dalam lingkungan yang membutuhkan kecepatan, ketegasan, dan disiplin, gaya kepemimpinan ini dapat efektif dalam menjaga ketaatan dan kesatuan tindakan dalam skadron.
2. Kepemimpinan Demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis melibatkan partisipasi aktif anggota skadron dalam pengambilan keputusan. Pemimpin mengadopsi pendekatan kolaboratif, mendengarkan masukan dan bawahan, dan memfasilitasi diskusi kelompok

cepat, dan beradaptasi dengan situasi yang kompleks dan berubah-ubah. Pilot pesawat tempur yang berkualitas juga memainkan peran penting dalam menjaga keamanan dan keandalan operasi. Mereka dilatih untuk menghadapi tantangan dan risiko dalam lingkungan udara yang berbahaya. Kemampuan mereka dalam mengoperasikan sistem senjata, memahami taktik pertempuran udara, dan menerapkan prosedur keamanan yang ketat dapat membantu mencegah kecelakaan atau kejadian yang tidak diinginkan. Pilot pesawat tempur yang berkualitas menjadi aset penting dalam pertahanan nasional. Mereka mampu menjaga dan melindungi wilayah udara negara dan ancaman udara, termasuk serangan udara musuh. Dalam konflik bersenjata, kemampuan pilot yang berkualitas tinggi dapat memberikan keunggulan taktis dan strategis dalam pertempuran udara.

Pesawat tempur modern dilengkapi dengan teknologi canggih dan sistem kompleks. Pilot yang berkualitas tinggi dapat secara efektif memanfaatkan kemampuan dan fitur-fitur ini untuk memaksimalkan potensi pesawat. Mereka juga dapat memberikan masukan berharga kepada pengembang dan produsen pesawat dalam pengembangan teknologi dan sistem baru. Pilot yang berkualitas tinggi berkontribusi pada kesiapan operasional skadron udara. Mereka siap secara fisik dan mental untuk menghadapi tantangan yang dihadapi dalam tugas sehari-hari.

Kesiapan operasional yang tinggi memastikan bahwa skadron udara dapat dikerahkan dengan cepat dan efisien saat dibutuhkan. Dengan memprioritaskan dan menginvestasikan dalam pelatihan, pengembangan, dan pemeliharaan pilot pesawat tempur yang berkualitas, sebuah negara dapat memastikan keunggulan dalam pertahanan udara, menjaga stabilitas dan keamanan nasional, serta memperkuat posisi strategis di tingkat global. Untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) dalam Penerbang Skadron Udara 21, berikut adalah beberapa strategi yang dapat diterapkan:

1. Program Pelatihan dan Pengembangan. Skadron Udara 21 harus mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur untuk pilot dan kru penerbangan. Pelatihan harus mencakup aspek teknis seperti keterampilan terbang, manajemen krisis, dan keamanan penerbangan. Selain itu, perhatikan juga pengembangan keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen waktu.
2. Kolaborasi dengan Institusi Pendidikan. Skadron Udara 21 dapat menjalin kerja sama dengan institusi pendidikan terkait, seperti akademi penerbangan atau universitas yang menawarkan program penerbangan. Dengan berkolaborasi, seorang penerbang dapat mengidentifikasi bakat potensial dan mengembangkan program magang atau pelatihankhusus untuk siswa yang berminat menjadi penerbang.
3. Pemantauan Kinerja. Skadron Udara 21 dapat membuat sistem pemantauan kinerja yang efektif untuk para pilot dan kru penerbangan. Evaluasi secara teratur dan berikan umpan balik konstruktif kepada individu untuk membantu mereka meningkatkan keterampilan dan kinerja mereka. Berikan penghargaan atau insentif kepada mereka yang mencapai hasil yang baik untuk memotivasi dan mempertahankan kualitas SDM.
4. Program Mentoring. Skadron Udara 21 dapat melakukan program mentoring di mana pilot atau kru senior dapat memberikan bimbingan dan pengalaman kepada anggota baru. Melalui mentoring, anggota baru dapat memperoleh wawasan yang berharga dan mempercepat pembelajaran mereka.
5. Penyediaan Sumber Daya yang Memadai. Skadron Udara 21 harus memastikan bahwa setiap bidang kerja memiliki sumber daya yang memadai untuk melatih dan mengembangkan SDM. Ini meliputi fasilitas simulasi penerbangan canggih, buku-buku dan materi referensi terbaru, serta instruktur yang berkualitas tinggi dan berpengalaman.
6. Kebijakan Kesejahteraan Karyawan. Skadron Udara 21 harus memperhatikan kebijakan kesejahteraan karyawan yang baik, termasuk kompensasi yang adil, program kesehatan dan kesejahteraan, serta kesempatan untuk mengembangkan karir. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung juga penting untuk memotivasi SDM agar tetap berkinerja tinggi.
7. Program Pelatihan yang Komprehensif. Skadron Udara 21 dapat merancang program pelatihan yang komprehensif dan intensif untuk pilot pesawat tempur. Pelatihan harus meliputi aspek teknis seperti manuver pesawat tempur, taktik tempur udara, manajemen

- sistem senjata, navigasi, dan keamanan penerbangan. Pastikan pelatihan tersebut berfokus pada situasi nyata dan dilakukan dengan menggunakan simulator yang canggih untuk melatih dan meningkatkan keterampilan pilot dalam lingkungan yang aman.
8. Latihan dan Simulasi yang Realistis. Skadron Udara 21 harus menyediakan lingkungan latihan dan simulasi yang realistis untuk pilot pesawat tempur. Hal ini dapat mencakup simulasi pertempuran udara, latihan da lam formasi, latihan serangan darat, dan misi latihan khusus lainnya. Latihan ini harus mencerminkan situasi yang sebenarnya dan memungkinkan pilot untuk berlatih meng hadapi tantangan yang mereka hadapi dalam pertempuran nyata.
 9. Program Pembinaan dan Mentoring. Skadron Udara 21 membuat program pembinaan dan mentoring di mana pilot pesawat tempur yang berpengalaman dapat membimbing pilot yang lebih baru. Mentor dapat memberikan wawasan, nasihat, dan pengalaman yang berharga kepada pilot yang sedang belajar dan membantu mereka mengembangkan keterampilan mereka secara efektif. Program ini juga dapat memperkuat ikatan tim dan budaya pembelajaran.
 10. Penelitian dan Pengembangan. Skadron Udara 21 dapat mendukung penelitian dan pengembangan yang berkelanjutan dalam bidang penerbangan militer. Hal ini memungkinkan pengenalan teknologi terbaru, metode terbaik, dan praktek inovatif dalam operasi pesawat tempur. Pilot pesawat tempur yang terus memperbarui pengetahuan mereka dengan penelitian terbaru dapat memiliki keunggulan kompetitif dan memaksimalkan potensi teknologi canggih dalam pesawat tempur.
 11. Fokus pada Kesehatan dan Kondisi Fisik. Skadron Udara 21 harus melakukan pengecekan kesehatan dan fisik agar pilot pesawat tempur menjaga kesehatan dan kondisi fisik yang optimal. Program kebug aran dan kesehatan yang sesuai harus disediakan untuk memastikan pilot tetap bugar dan siap menjalankan tugas dengan baik. Ini termasuk rutinitas latihan fisik, pemantauan kesehatan yang teratur, dan dukungan medis yang memadai.
 12. Budaya Keselamatan yang Kuat. Skadron Udara 21 dapat meningkatkan kesadaran dan pentingnya budaya keselamatan di antara pilot pesawat tempur. Mendorong pelaporan insiden dan hampir kecelakaan, serta melakukan investigasi menyeluruh untuk mengidentifikasi penyebab dan mengambil langkah-langkah pencegahan yang sesuai. Budaya yang kuat dalam hal keselamatan akan membantu meminimalkan risiko dan meningkatkan kesadaran situasional dalam lingkungan operasional.
 13. Kolaborasi dengan Sektor Industri. Skadron Udara 21 dapat menjalin kemitraan dengan produsen pesawat pesawat tempur dan organisasi industri terkait. Ini memungkinkan pertukaran pengetahuan, pelatihan terkini, dan pemahaman mendalam tentang teknologi terbaru yang digunakan dalam pesawat tempur. Kolaborasi semacam ini dapat membantu memastikan bahwa pilot pesawat tempur memiliki akses terbaik ke sumber daya dan informasi yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan mereka.
 14. Evaluasi dan Perbaikan Terus-Menerus. Skadron Udara 21 melakukan evaluasi berkala terhadap strategi dan program yang diterapkan. Identifikasi area di mana perbaikan diperlukan dan berikan perubahan yang sesuai. Dengan melakukan pembaruan terus-menerus, seksi kerja dapat beradaptasi dengan perubahan kebutuhan dan tuntutan industri penerbangan
 15. Evaluasi Kinerja Rutin. Skadron Udara 21 dapat melakukan evaluasi kinerja rutin untuk pilot pesawat tempur. Melalui evaluasi ini, dapat diidentifikasi area di mana pilot perlu meningkatkan keterampilan mereka. Berikan umpan balik yang konstruktif dan rekomendasi untuk membantu pilot mengatasi kelemahan dan meningkatkan kinerja mereka. Evaluasi yang ketat dan teratur juga dapat membantu mengidentifikasi masalah potensial sebelum mereka menjadi masalah yang lebih besar.

Penting untuk diingat bahwa peningkatan kualitas pilot pesawat tempur adalah usaha yang berkelanjutan dan membutuhkan komitmen dan semua pihak terlibat. Dengan menerapkan strategi ini secara konsisten dan terus-menerus, seorang penerbang dapat membantu menciptakan tim pilot pesawat tempur yang lebih terampil, andal, dan efektif.

Ingatlah bahwa pengembangan SDM adalah proses jangka panjang yang membutuhkan komitmen dan konsistensi. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, manajemen dapat membantu meningkatkan kualitas dan keterampilan SDM dalam Penerbang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penulis menyimpulkan jika sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan membantu menjaga keamanan dan keandalan operasi Skadron Udara 21. Pilot yang terlatih dengan baik dapat mengurangi risiko kecelakaan udara dan dapat mengoperasikan pesawat tempur dengan aman dan efisien. Hal ini akan memberikan kontribusi penting dalam menjaga keamanan nasional. Dengan meningkatkan sumber daya manusia di Skadron Udara 21, TNI AU akan memiliki kemampuan pertahanan yang lebih tangguh. Pilot yang berkualitas tinggi akan menjadi aset yang berharga dalam menjaga kedaulatan udara negara dan melindungi wilayah dan ancaman udara yang mungkin timbul.

Sumber daya manusia yang terlatih dan siap secara fisik dan mental akan meningkatkan kesiapan operasional Skadron Udara 21. Pilot yang siap dan terampil akan dapat dengan cepat merespons situasi dan tugas yang muncul, meningkatkan responsivitas dan kesiapan skadron dalam menghadapi tantangan yang ada. Dengan peningkatan sumber daya manusia yang meliputi pelatihan, pengembangan, dan pemeliharaan pilot yang berkualitas, Skadron Udara 21 TNI AU akan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya, menjaga keamanan nasional, dan memperkuat posisi strategis di tingkat pertahanan dan keamanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Iskandar, D. (2022). PEMANFAATAN PESAWAT TERBANG TANPAAWAK UNTUK MENANGGULANGI GANGGUAN KEAMANAN NASIONAL. Strategi dan Kampanye Militer (SKM), 8(2), 15-37.
- Larasati, S. (2018). Manajemen sumberdaya manusia. Deepublish.
- Petrus, P. S., Widodo, P., & Poespito Hadi, W. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DARI PENGGUNAAN AIR COMBAT MANEUVERING INSTRUMENTATION DAN LATIHAN SIMULATOR TERHADAP KEMAMPUAN PENERBANG TEM PUR DI WING 3 PANGKALAN TNI AU ISWAHJUDI. Strategi Pertahanan Udara, 7(1).
- Sabaruddin, D. R. (2023). LEMBAGAPENERBANGAN DAN ANTARIKSA NASIONAL UNTUK Mendukung Tugas Intelijen Udara. Strategi Pertahanan Udara, 8(2).
- Said, M. (2010). Analisa Kausal Prestasi Kerja Instruktur Penerbang Beserta Kualitas Pengukuran Indikator-Indikatornya di Sekolah Penerbang TNI-AU Adisutjipto Yogyakarta. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 16(4), 400-417.
- Sonhaji, I., Jatmoko, D., Rosmayanti, L., Praptiningsih, N., & Amir, E. (2022). Pelatihan Refresher Training Aerodrome Control Tower untuk Personil Air Traffic Control Tentara Nasional Indonesia Angkatan Udara. Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (JPKM) Lan git Biru, 3(01), 09-16.
- Taloko, Y., Ismadi, A., & Haryono, H. (2018). Penan Pangkalan TNI AU Sam Ratulangi Dalam Rangka Penanggulangan Bencana Alam di Wlayah Sulawesi Utara. Strategi Pertahanan Udara, 4(1).
- Penyebab Utama Kecelakaan Pesawat Dunia tahun 2015. <https://m.tempo.co/read/news/2016/05/22/061773024/ini-5-penyebab-utamakecelakaan-pesawat>. diakses pada 18 Mei 2023 pukul 11:19 WIT.