

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](mailto: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 Abdurachman 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 Abdurachman 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 Abdurachman 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 Wjaya (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),



## 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

- sebelum mengambil keputusan akhir. Ini memungkinkan skadron untuk merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan membangun motivasi dan kepercayaan.
3. **Kepemimpinan Transformasional.** Gaya kepemimpinan transformasional fokus pada pengembangan dan pemberdayaan bawahan. Pemimpin menginspirasi dan memotivasi anggota skadron untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan meningkatkan kinerja melalui peningkatan pribadi dan profesional. Mereka berperan sebagai contoh yang baik dan melibatkan bawahan dalam visi dan strategi jangka panjang
  4. **Kepemimpinan Situasional.** Gaya kepemimpinan situasional menyesuaikan pendekatan kepemimpinan berdasarkan situasi dan kebutuhan yang spesifik. Pemimpin secara fleksibel menggabungkan elemen-elemen dan gaya kepemimpinan lain, tergantung pada tingkat keahlian dan motivasi bawahan serta situasi tugas yang dihadapi. Hal ini memungkinkan pemimpin untuk menyesuaikan gaya mereka untuk mencapai hasil yang optimal.
  5. **Kepemimpinan Berbasis Pemberdayaan.** Dalam gaya kepemimpinan berbasis pemberdayaan, pemimpin memberikan otonomi kepada bawahan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas. Mereka mendorong partisipasi aktif dan membangun lingkungan di mana ide-ide dan inisiatif dihargai. Gaya kepemimpinan ini mendorong pengembangan kreativitas, pemecahan masalah, dan tanggung jawab pribadi dalam skadron. Penting untuk dicatat bahwa kombinasi dan penyesuaian gaya kepemimpinan tersebut dapat menjadi relevan dalam konteks Skadron Udara 21. Pemimpin yang efektif dalam lingkungan militer juga harus mempertimbangkan keamanan, disiplin, dan efisiensi dalam setiap keputusan dan tindakan mereka.

### **Fungsi Skadron Udara 21**

Skadron Udara 21 Tempur Taktis diamanatkan sebagai satuan pelaksana operasional Lanud Abdulrachman Saleh dan berkedudukan dibawah Wing 2 yang bertugas menyiapkan dan mengoperasikan pesawat tempur taktis dalam rangka melaksanakan operasi dukungan udara dan operasi pertahanan udara. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Skadron Udara 21 menyelenggarakan fungsi-fungsi sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan pembinaan dan penyalpan awak pesawat beserta peralatan lainnya guna mendukung kegiatan operasi dan latihan.
2. Melaksanakan operasi penyekatan udara dengan menghancurkan sasaran dengan tujuan untuk menghambat / memutus jalur logistik dan perhubungan musuh.
3. Melaksanakan operasi serangan udara langsung dengan menghancurkan kekuatan musuh dan menghambat gerak pasukan lawan dengan target dan ancaman yang sudah diketahui.
4. Melaksanakan operasi bantuan tembakan udara dengan menghancurkan kekuatan musuh yang mengancam atau menghambat gerakan pasukan kawan dengan ancaman dan target tidak direncanakan.
5. Melaksanakan operasi perlindungan udara untuk melindungi unsur kekuatan kawan agar terhindar dan kemungkinan ancaman serangan musuh
6. Melaksanakan operasi patroli udara terhadap ancaman musuh yang diperkirakan dapat menghambat/mengganggu operasi darat, laut dan udara
7. Melaksanakan operasi pengintaian udara taktis untuk mendeteksi secara dini terhadap ancaman musuh.
8. Melaksanakan penyerangan dan penindakan terhadap sasaran udara yang Low Speed dan Low Altitude Threat.
9. Melaksanakan pemeliharaan pesawat pada tingkat ringan.

### **Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Penerbang**

Memiliki pilot pesawat tempur yang berkualitas sangat penting dalam konteks pertahanan dan keamanan. Pilot pesawat tempur yang berkualitas tinggi dapat meningkatkan keberhasilan operasional dalam misi udara. Mereka memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan efektif dan efisien. Pilot yang berkualitas dapat mengoptimalkan kemampuan pesawat tempur, mengambil keputusan

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). LEMBAGA PENERBANGAN 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.