



PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MANAJEMEN PERTAHANAN



Penulis: Dr. Ir. Hikmat Zakky Almubarog, S.Pd., M.Si., MCF.
Editor: Dr. Editha Praditya Duarte, S.Sos., MIS., MA.

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MANAJEMEN PERTAHANAN

Penulis:

Dr. Ir. Hikmat Zakky Almubaroq, S.Pd., M.Si., MCF.

Editor:

Dr. Editha Praditya Duarte, S.Sos., MIS., MA.



**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MANAJEMEN PERTAHANAN**

Tim Penulis:

Dr. Ir. Hikmat Zakky Almubaroq, S.Pd., M.Si., MCF.

Desain Cover:

Helmaria Ulfa

Sumber Ilustrasi:

www.pinterest.com

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Dr. Editha Praditya Duarte, S.Sos., MIS., MA.

ISBN:

978-623-500-223-1

978-623-500-224-8 (PDF)

Cetakan Pertama:

Juni, 2024

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA MEDIA UTAMA

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan berkah-Nya kepada saya sehingga buku ini dapat diselesaikan tanpa kendala yang cukup berarti. Intisari buku ini mengangkat Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Manajemen Pertahanan.

Dalam perjalanan yang tak pernah surut, dunia pertahanan mengalami transformasi yang mendasar. Kini, di tengah kompleksitas ancaman global yang terus berkembang, kekuatan suatu negara tidak hanya diukur dari kecanggihan alat tempurnya, tetapi juga dari keunggulan manusianya. Buku ini, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Manajemen Pertahanan," mengajak Anda memasuki ranah yang krusial dalam membangun kekuatan pertahanan yang tangguh dan adaptif.

Dalam bab-babnya yang informatif dan terarah, buku ini menggali esensi dari pengembangan sumber daya manusia (SDM) sebagai fondasi utama dalam memajukan manajemen pertahanan. Mulai dari strategi rekrutmen hingga pengelolaan talenta, setiap halaman membawa Anda pada pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana SDM menjadi pilar utama dalam mencapai keunggulan kompetitif di panggung pertahanan global.

Lebih dari sekadar teori, buku ini juga memaparkan studi kasus yang menginspirasi dan strategi praktis yang dapat diterapkan secara langsung. Dari pengalaman praktisi hingga penelitian terkini, Anda akan disajikan dengan wawasan yang berharga tentang langkah-langkah konkrit dalam membangun tim SDM yang profesional, adaptif, dan berkualitas tinggi.

Tak hanya itu, buku ini juga menyoroti pentingnya kolaborasi antar lembaga pertahanan, industri, dan akademisi dalam menciptakan ekosistem yang mendukung pengembangan SDM yang berkelanjutan. Dengan sinergi yang kuat di antara berbagai pihak terkait, buku ini mengusulkan model kerja sama yang inovatif dan berorientasi pada hasil, menggarisbawahi bahwa keberhasilan pertahanan tidak hanya bergantung pada kekuatan fisik, tetapi juga pada ketangguhan dan keunggulan manusia di dalamnya.

Melalui penjelajahan yang mendalam dalam halaman-halaman buku ini, Anda akan mendapatkan pandangan yang lebih luas dan pemahaman yang lebih dalam tentang peran strategis SDM dalam membentuk masa depan pertahanan yang lebih baik. Mari bersama-sama menghadapi tantangan masa depan dengan persiapan yang kokoh dan visi yang jelas, demi mewujudkan keamanan dan ketahanan yang berkelanjutan bagi bangsa dan negara.

Tangerang, Maret 2024

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 KONSEP DASAR PENGEMBANGAN SDM	1
A. Sumber Daya Manusia.....	1
B. Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia	4
C. Komponen Strategi HR	16
D. Transformasi <i>Human Resource</i>	19
E. Pengertian Pengembangan SDM.....	21
F. Ruang Lingkup Pengembangan SDM.....	23
G. Tujuan Pengembangan SDM	30
H. Prinsip-Prinsip Utama Pengembangan SDM	31
I. Strategi Pengembangan SDM.....	32
J. Tiga Elemen Transformasi Pertahanan.....	33
K. Komponen Pengembangan SDM.....	39
L. Manfaat Pengembangan SDM.....	40
M. Fungsi Pengembangan SDM	41
N. Objek Pengembangan SDM.....	44
Ringkasan.....	46
BAB 2 BUDAYA ORGANISASI YANG MENDORONG PERTUMBUHAN SDM	51
A. Ruang Lingkup Budaya Organisasi sebagai Pendorong Pertumbuhan SDM	52
B. Pendorong Inovasi dan Pembelajaran.....	53
C. Keterbukaan dan Kolaborasi	53
D. Pemberdayaan dan Otonomi	54
E. Pengakuan dan Penghargaan	55
F. Dukungan dari Pimpinan	56
G. <i>Organizational Culture</i>	57
H. Etika dalam Budaya Organisasi.....	60
I. Pengembangan <i>Organizational Culture</i>	62
J. Perubahan Budaya Organisasi.....	65
K. <i>Cross Cultural Management</i>	68
L. <i>Culture Alignment Framework</i>	70
M. Tipe Budaya Organisasi.....	73
N. Tingkatan dalam Budaya	75
O. Budaya Organisasi dan SDM.....	78
Ringkasan.....	81

BAB 3 KONTRIBUSI SDM DALAM PERTAHANAN NEGARA	85
A. Sumber Daya Manusia dalam Pertahanan	85
B. <i>IRS Combat Readiness and Resilience</i>	98
C. <i>OODA Loop</i> dan Pertahanan Negara	99
D. <i>Element of Combat Power</i>	101
E. <i>Multi-Domain Operations</i>	102
Ringkasan	106
BAB 4 PERAN SDM DALAM MANAJEMEN PERTAHANAN	109
A. Peran SDM dalam Manajemen Pertahanan	111
B. Perencanaan Strategis	115
C. Pengembangan Keterampilan	116
D. Penyediaan Tenaga Kerja	117
E. Manajemen Kinerja	118
F. Pengambilan Keputusan	119
G. Kepemimpinan dan Motivasi	120
H. SDM dan <i>Army Knowledge</i>	121
I. <i>HR Military</i> Dunia	123
J. <i>HR Military</i> di AS	127
K. <i>HR Military</i> di Rusia	128
L. <i>HR Military</i> di China	129
M. <i>HR Military</i> di ASEAN	131
N. <i>HR Military</i> Singapura	132
O. <i>HR Military</i> Indonesia	133
Ringkasan	134
BAB 5 TANTANGAN GLOBAL DALAM PENGEMBANGAN SDM PERTAHANAN	137
A. Para Profesional Sipil DOD	138
B. <i>Essence</i> dari Optimalisasi	138
Ringkasan	148
BAB 6 KOMPETENSI KUNCI DALAM PENGEMBANGAN SDM PERTAHANAN	151
A. <i>Leadership Competency Model</i>	152
B. Pembentukan Kompetensi	154
C. Pentingnya Pengembangan Pemimpin di Militer	156
D. Pentingnya Budaya Militer	158
E. Keterampilan Militer	159
F. Keterampilan Komunikasi	160
G. Keterampilan Kepemimpinan	161
H. Keterampilan Teknologi	162
Ringkasan	164

BAB 7 ANALISIS KEBUTUHAN SDM DI BIDANG PERTAHANAN	167
A. Definisi Analisis Kebutuhan SDM di Bidang Pertahanan	168
B. Fungsi Analisis Kebutuhan SDM di Bidang Pertahanan	170
C. Ruang Lingkup Analisis Kebutuhan SDM di Bidang Pertahanan	172
D. Langkah dalam Analisis Kebutuhan SDM di Bidang Pertahanan	174
Ringkasan	176
BAB 8 KOMPONEN CADANGAN DALAM MANAJEMEN PERTAHANAN	179
A. Pentingnya Komponen Pertahanan Negara dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Manajemen Pertahanan	181
B. Bela Negara sebagai Unsur Integral	184
Ringkasan	188
BAB 9 IMPLEMENTASI PROGRAM PENGEMBANGAN SDM PERTAHANAN...	189
A. Definisi Implementasi Program Pengembangan SDM Pertahanan	191
B. Ruang Lingkup Implementasi Program Pengembangan SDM Pertahanan	192
C. Fungsi Implementasi Program Pengembangan SDM Pertahanan	195
D. Langkah Implementasi Program Pengembangan SDM Pertahanan ..	197
Ringkasan	198
BAB 10 PERAN PENDIDIKAN DALAM PENGEMBANGAN SDM PERTAHANAN	199
A. Peran Kunci Pendidikan dalam Pengembangan SDM	200
B. Pentingnya Pendidikan Formal di Lembaga Pertahanan	201
C. Pentingnya Personel yang Terampil dan Terlatih dengan Baik dalam Operasi Pertahanan	203
D. Evolusi Pendidikan dan Pelatihan Pertahanan	204
E. Strategi untuk Pendidikan Pertahanan yang Efektif	206
F. Kerjasama dengan Lembaga Akademik dan Mitra Industri	209
G. Tren dan Inovasi Masa Depan	211
H. Tantangan dan Peluang yang Diantisipasi dalam Masa Depan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertahanan	214
Ringkasan	215
BAB 11 PERAN TEKNOLOGI DAN INOVASI DALAM PENGEMBANGAN SDM PERTAHANAN	217
A. Peran Teknologi dan Inovasi dalam Pengembangan SDM Pertahanan	219
B. Tipe Inovasi Teknologi	220
C. Hubungan Kapabilitas Teknologi dan HRD	223
D. <i>HR Digital Transformation</i>	224
E. <i>Technology Based Strategic HRD Practice</i>	226
Ringkasan	227

BAB 12 ETIKA DAN PROFESIONALISME DALAM MANAJEMEN SDM

PERTAHANAN	229
A. Prinsip Etika yang Harus Dipatuhi oleh Manajer SDM Pertahanan	230
B. Dampak Etika yang Baik dalam Membangun Budaya Organisasi yang Sehat	231
C. Pengertian Profesionalisme dan Karakteristiknya dalam Manajemen SDM Pertahanan	232
D. Tantangan Etika dan Profesionalisme dalam Manajemen SDM Pertahanan	233
E. Langkah-Langkah Menuju Etika dan Profesionalisme yang Lebih Baik	235
F. Poin Penting dalam Etika dan Profesionalisme dalam Pengembangan SDM Pertahanan	237
Ringkasan	238

BAB 13 KOLABORASI DAN KEMITRAAN DALAM PENGEMBANGAN SDM

PERTAHANAN	239
A. Konsep Kolaborasi dan Kemitraan dalam Konteks Pertahanan	240
B. Strategi Kolaborasi dan Kemitraan dalam Pengembangan SDM Pertahanan	242
C. Studi Kasus Kolaborasi dan Kemitraan Sukses	244
D. Strategi Mengatasi Tantangan dalam Kolaborasi dan Kemitraan	246
E. Peran Kolaborasi dan Kemitraan dalam Pengembangan SDM Pertahanan	247
Ringkasan	249

BAB 14 PENGUKURAN KEBERHASILAN PENGEMBANGAN SDM

PERTAHANAN	251
A. Konsep Pengukuran Keberhasilan dalam Konteks Pertahanan	253
B. Indikator Keberhasilan Pengembangan SDM Pertahanan	254
C. Metode Pengukuran Keberhasilan Pengembangan SDM Pertahanan	255
D. Tantangan dalam Pengukuran Keberhasilan Pengembangan SDM Pertahanan	256
E. Strategi Mengatasi Tantangan dalam Pengukuran Keberhasilan	258
Ringkasan	260

DAFTAR PUSTAKA	261
-----------------------------	------------

1

KONSEP DASAR PENGEMBANGAN SDM

Sebelum memahami konsep dasar pengembangan SDM dalam manajemen pertahanan, penulis akan membahas tentang konsep dasar pengembangan SDM. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu konsep dan proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan potensi individu dalam suatu organisasi atau masyarakat. Dengan kata lain Konsep Dasar Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada serangkaian prinsip dan strategi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas, keterampilan, pengetahuan, dan potensi individu dalam suatu organisasi. Untuk membahas permasalahan ini secara mendalam, penulis telah membagi dalam beberapa sub bab agar mudah dipahami secara komprehensif.

A. SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek kunci yang menentukan keberhasilan setiap organisasi. Konsep SDM mencakup segala hal yang terkait dengan individu dalam konteks pekerjaan dan organisasi. Dalam esensi komprehensif, pembahasan mengenai SDM mencakup peran, manajemen, pengembangan, tantangan, dan tren masa depan. Tulisan ini akan menjelaskan secara jelas dan lugas mengenai SDM, dengan mengintegrasikan konsep-konsep penting dan perspektif terkini.

Sumber Daya Manusia, pada dasarnya, merujuk pada potensi dan kontribusi yang dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi. Dalam konteks ini, Dessler (2017) mendefinisikan SDM sebagai totalitas kemampuan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki oleh individu atau kelompok orang yang dapat digunakan untuk menghasilkan pekerjaan. Definisi ini menunjukkan bahwa SDM bukan hanya terbatas pada aspek keterampilan teknis, melainkan juga mencakup dimensi psikologis, sosial, dan intelektual individu. Definisi tersebut dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

- a. Menurut Leonard Nadler, sumber daya manusia merupakan aspek manusia yang potensial, kapasitas, keterampilan, bakat, dan pengetahuan yang terdapat pada individu yang dapat dikembangkan untuk membantu dalam mencapai tujuan organisasi (Nadler, 1984).

2

BUDAYA ORGANISASI YANG MENDORONG PERTUMBUHAN SDM

Setelah memahami konteks dan konsep pengembangan Sumber Daya Manusia, pada bab ini penulis akan memaparkan jelas tentang budaya organisasi. Budaya organisasi yang mendorong pertumbuhan SDM adalah lingkungan di mana organisasi memberikan nilai yang tinggi pada pengembangan dan peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan potensi individu yang bekerja di dalamnya. Hubungannya dengan konsep pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangat erat karena budaya organisasi yang pro-pertumbuhan SDM menciptakan landasan yang kuat untuk implementasi strategi pengembangan SDM.

Dalam budaya yang mendorong pertumbuhan SDM, organisasi memberikan dukungan yang kuat untuk pendidikan, pelatihan, pembinaan karier, dan pengembangan kepemimpinan bagi karyawan. Hal ini mencakup menyediakan sumber daya yang diperlukan, seperti akses ke pelatihan dan pengalaman pembelajaran, program *mentoring*, dan kesempatan untuk mengambil tanggung jawab baru yang menantang. Budaya ini juga mempromosikan kolaborasi, komunikasi terbuka, serta pemberian umpan balik yang konstruktif untuk membantu karyawan tumbuh dan berkembang.

Dengan budaya organisasi yang mendorong pertumbuhan SDM, konsep pengembangan sumber daya manusia menjadi lebih efektif dan terintegrasi ke dalam strategi umum organisasi. Karyawan merasa didukung dan dihargai, sehingga lebih termotivasi untuk belajar, meningkatkan kinerja, dan berkontribusi secara maksimal pada tujuan organisasi. Selain itu, budaya ini juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, adaptif, dan responsif terhadap perubahan, yang merupakan faktor penting dalam menghadapi dinamika pasar dan persaingan yang semakin kompleks.

Secara keseluruhan, hubungan antara budaya organisasi yang mendorong pertumbuhan SDM dengan konsep pengembangan sumber daya manusia adalah bahwa budaya yang mendukung pertumbuhan individu menjadi fondasi yang kokoh bagi implementasi program pengembangan SDM yang sukses dan berkelanjutan dalam mencapai tujuan organisasi secara menyeluruh.

3

KONTRIBUSI SDM DALAM PERTAHANAN NEGARA

Setelah memahami konsep pengembangan SDM dan budaya organisasi secara komprehensif, penulis akan membahas bagaimana kontribusi SDM dalam pertahanan negara. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kontribusi yang sangat penting dalam pertahanan negara. Dengan kontribusi yang kuat dari SDM dalam bidang pertahanan negara, maka negara akan memiliki kekuatan yang lebih besar dalam menjaga kedaulatan, keamanan, dan stabilitasnya. Membangun dan mengelola SDM yang berkualitas dan terlatih adalah kunci dalam memperkuat pertahanan negara secara keseluruhan. Hal tersebut akan dibahas dari pokok pembahasan sebagai berikut:

A. SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERTAHANAN

Pertahanan Indonesia terstruktur dalam sistem pertahanan semesta untuk mencapai tujuan nasional. Pertahanan semesta pada dasarnya adalah pertahanan yang melibatkan seluruh warga negara sesuai dengan peran dan fungsinya. Organisasi pertahanan dan keamanan serta seluruh masyarakat menghadapi tantangan terkait dengan cara mengelola ancaman saat ini dan masa depan (Liwång, 2022). Keterlibatan setiap warga negara didasarkan pada cinta tanah air yang berorientasi pada cita-cita bersama dalam mewujudkan kepentingan nasional (Pertahanan, 2015).

Organisasi dapat disebut sebagai sistem sosioteknis di mana faktor-faktor sosial dan teknis saling terkait dan memengaruhi tata kelola dan operasional mereka (Ho & Gross, 2021). Pertahanan negara adalah upaya untuk menjaga kedaulatan negara, integritas wilayah negara, dan keselamatan seluruh bangsa dari ancaman dan gangguan terhadap integritas bangsa dan negara (Pertahanan, 2014). Upaya pertahanan negara adalah untuk menjaga kedaulatan negara, integritas wilayah, dan keselamatan seluruh bangsa dari ancaman dan gangguan terhadap integritas bangsa dan negara. Upaya pertahanan negara dilakukan untuk mengantisipasi berbagai bentuk ancaman yang mungkin dihadapi. Kemampuan pertahanan negara memerlukan strategi untuk terus meningkatkan kekuatan pertahanan negara, salah

4

PERAN SDM DALAM MANAJEMEN PERTAHANAN

Setelah mengupas tuntas mengenai aspek pengembangan SDM, budaya organisasi dan kontribusinya terhadap pertahanan negara. Penulis akan menjelaskan tentang perannya dalam manajemen pertahanan. Urgensi peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam manajemen pertahanan sangatlah penting karena SDM merupakan faktor kunci dalam memastikan keberhasilan operasi militer dan menjaga keamanan nasional. Sumber daya manusia (SDM) memegang peran yang sangat penting dalam manajemen pertahanan, karena mereka merupakan elemen yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi pertahanan. SDM dalam manajemen pertahanan bukan hanya sekadar merujuk pada personel militer, namun juga meliputi seluruh individu yang terlibat dalam pengelolaan dan pelaksanaan kegiatan pertahanan, mulai dari pemimpin, tenaga teknis, hingga pekerja lapangan. Dalam konteks ini, peran SDM dalam manajemen pertahanan harus diatur secara komprehensif dan diintegrasikan dengan baik agar tujuan pertahanan negara dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Pertama-tama, SDM dalam manajemen pertahanan memiliki peran sebagai sumber daya utama yang menyediakan keahlian, keterampilan, dan kapasitas untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam bidang pertahanan. Personel yang profesional dan kompeten akan mampu menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga kualitas dan efektivitas pertahanan negara dapat dijaga dan ditingkatkan. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan organisasi pertahanan untuk melakukan rekrutmen, seleksi, dan pengembangan SDM yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan dalam bidang pertahanan.

Kedua, SDM dalam manajemen pertahanan juga memiliki peran sebagai bahan bakar yang mendorong inovasi dan perkembangan teknologi dalam bidang pertahanan. Dengan adanya tenaga ahli dan teknisi yang handal, organisasi pertahanan dapat mengembangkan sistem pertahanan yang lebih canggih dan efisien untuk menghadapi ancaman yang semakin kompleks dan dinamis. Selain itu, SDM yang kompeten juga mampu menciptakan solusi kreatif dan solutif dalam menghadapi tantangan yang muncul di lapangan.

5

TANTANGAN GLOBAL DALAM PENGEMBANGAN SDM PERTAHANAN

Tantangan global dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pertahanan mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi kemampuan sebuah negara untuk mengelola, melatih, dan mempertahankan personel pertahanan yang berkualitas. Tantangan utama yang dihadapi dalam pengembangan SDM pertahanan secara global. Dalam menghadapi tantangan global ini, negara-negara perlu mengadopsi strategi yang komprehensif dan berkelanjutan untuk mengembangkan SDM pertahanan yang adaptif, terlatih, dan siap menghadapi ancaman keamanan yang semakin kompleks di era globalisasi ini.

Secara umum, para pengelola SDM militer bertanggung jawab untuk menyusun organisasi pekerja militer dengan menggunakan perencanaan, pengarah, dan pengorganisasian yang sangat penting dalam administrasi. Di antara berbagai fungsi yang harus dilakukan oleh para pengelola SDM, dapat ditekankan: "membentuk kemitraan yang kuat dengan para manajer komunitas karena mereka memiliki banyak tujuan yang sama" dan "mengelola sistem informasi serta mengembangkan model proyeksi beban kerja dan inventaris" (Emmerichs *et al.* 27).

Intinya adalah bahwa teknologi saat ini yang cenderung berkembang dan persyaratan untuk para manajer militer membuat sebagian besar personel militer harus peduli terhadap peningkatan konstan dan penyempurnaan layanan mereka. Sebagai suatu aturan, layanan ini dapat ditingkatkan melalui pelatihan teknis khusus, program pendidikan militer, dan peluang pendidikan lainnya yang harus ditanggung oleh pemerintah. Manajer sumber daya manusia mengakui bahwa peluang yang ditawarkan kepada para profesional DOD sangat berbeda dari yang ditawarkan kepada para pengelola SDM militer, itulah sebabnya yang terakhir kehilangan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai serta mendapatkan pengalaman yang diperlukan tepat waktu. Oleh karena itu, penting untuk "meramalkan kebutuhan sumber daya manusia jauh ke masa depan sehingga tidak pernah ada kekurangan kompetensi atau keterampilan untuk memenuhi kebutuhan bangsa" (Phillips 5) dan mengoptimalkan

6

KOMPETENSI KUNCI DALAM PENGEMBANGAN SDM PERTAHANAN

Setelah memahami pengelolaan SDM dari berbagai perspektif, pada bab ini penulis akan mengupas tuntas tentang kompetensi kunci dalam pengembangan SDM pertahanan. Dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pertahanan, terdapat beberapa kompetensi kunci yang sangat penting untuk dimiliki oleh personel pertahanan. Kompetensi kunci dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) pertahanan adalah aspek penting yang memainkan peran krusial dalam memastikan efektivitas dan keberlanjutan pertahanan suatu negara. Dalam konteks ini, urgensi kompetensi kunci dapat diuraikan melalui beberapa dimensi yang mencakup kesiapan operasional, peningkatan kinerja, adaptasi terhadap perubahan, keamanan nasional, dan efisiensi penggunaan sumber daya.

Pertama-tama, kesiapan operasional menjadi fokus utama dalam pengembangan kompetensi kunci SDM pertahanan. Keterampilan teknis, strategis, dan manajerial yang tepat memastikan bahwa personel pertahanan mampu melaksanakan tugas-tugas operasional dengan efektif. Misalnya, keterampilan tempur yang kuat, pemahaman yang mendalam tentang strategi militer, serta kemampuan manajemen logistik yang baik menjadi landasan bagi kesiapan operasional yang optimal.

Kedua, peningkatan kinerja merupakan dampak langsung dari adanya kompetensi kunci yang baik. SDM pertahanan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam berbagai bidang seperti operasi militer, perencanaan strategis, pengembangan teknologi pertahanan, dan lainnya. Hal ini tidak hanya berkontribusi pada efektivitas operasional, tetapi juga pada pencapaian tujuan-tujuan strategis pertahanan secara keseluruhan.

Selanjutnya, adaptasi terhadap perubahan menjadi aspek krusial dalam urgensi kompetensi kunci. Lingkungan pertahanan selalu berubah dengan cepat, termasuk dalam hal teknologi, taktik musuh, dan kebijakan pertahanan. Kompetensi kunci memungkinkan SDM pertahanan untuk beradaptasi dengan perubahan ini secara efektif dan menyeluruh, menghindari

7

ANALISIS KEBUTUHAN SDM DI BIDANG PERTAHANAN

Analisis kebutuhan sumber daya manusia (SDM) di bidang pertahanan merupakan proses penting dalam merencanakan, mengembangkan, dan mengelola tenaga kerja yang efektif dan efisien untuk memenuhi tujuan strategis pertahanan suatu negara. Urgensi dari analisis kebutuhan SDM di bidang pertahanan mencakup beberapa aspek yang mencakup pemenuhan tugas-tugas kritis, adaptasi terhadap perubahan lingkungan, optimalisasi penggunaan sumber daya, pengembangan kompetensi kunci, dan dukungan terhadap keamanan nasional.

Pertama-tama, analisis kebutuhan SDM di bidang pertahanan menjadi krusial dalam memastikan pemenuhan tugas-tugas kritis dalam lingkungan pertahanan yang kompleks. Melalui analisis yang teliti, dapat diidentifikasi kebutuhan-kebutuhan khusus personel pertahanan berdasarkan pada jenis, jumlah, dan kualifikasi yang diperlukan untuk mendukung operasi militer, perencanaan strategis, pengembangan teknologi pertahanan, dan fungsi-fungsi penting lainnya. Misalnya, analisis kebutuhan SDM dapat mengidentifikasi kebutuhan akan personel dengan keterampilan teknis tertentu, pemahaman strategis yang mendalam, atau kemampuan manajerial yang tinggi.

Selanjutnya, analisis kebutuhan SDM di bidang pertahanan menjadi urgensi dalam menghadapi perubahan lingkungan yang cepat dan kompleks. Lingkungan pertahanan terus berubah dengan adanya perkembangan teknologi, taktik musuh, kebijakan pertahanan, dan tantangan-tantangan baru. Analisis kebutuhan SDM memungkinkan negara untuk beradaptasi dengan perubahan ini dengan mengidentifikasi kebutuhan baru dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas personel pertahanan yang diperlukan. Hal ini penting untuk menjaga relevansi dan efektivitas pertahanan negara dalam menghadapi tantangan-tantangan baru yang muncul.

Selain itu, analisis kebutuhan SDM di bidang pertahanan juga berkontribusi pada optimalisasi penggunaan sumber daya pertahanan. Dengan mengetahui kebutuhan-kebutuhan personel secara detail, negara

8

KOMPONEN CADANGAN DALAM MANAJEMEN PERTAHANAN

Setelah memahami berbagai perspektif dalam pengelolaan SDM tersebut, pada bab ini penulis akan membahas tentang Komponen Cadangan dalam manajemen pertahanan. Komponen cadangan dalam manajemen pertahanan merujuk pada personel yang tidak aktif secara penuh dalam dinas militer tetapi siap dipanggil untuk tugas-tugas militer dalam situasi darurat atau konflik. Komponen cadangan ini merupakan bagian integral dari kekuatan pertahanan suatu negara dan memiliki peran penting dalam menjaga kesiapan dan responsibilitas pertahanan.

Reserve components adalah sumber daya nasional yang telah dipersiapkan untuk dikerahkan melalui mobilisasi guna memperluas dan memperkuat kekuatan serta kapabilitas komponen kunci. Jumlah Tentara Nasional Indonesia sebagai komponen utama, yang hanya sekitar 0,004% dari total populasi Indonesia, dianggap tidak sebanding dengan luas dan letak geografis negara. Kebutuhan akan sumber daya manusia dalam bidang pertahanan negara dibantu oleh pembentukan komponen cadangan. Komponen cadangan terdiri dari warga negara, sumber daya alam, sumber daya buatan, serta fasilitas dan infrastruktur nasional yang digunakan dan dimanfaatkan dalam upaya pertahanan negara.

Komponen cadangan tidak hanya disiapkan untuk memperluas dan memperkuat kemampuan komponen kunci dalam menghadapi ancaman militer, tetapi juga untuk mengatasi ancaman hibrida. Dengan demikian, komponen cadangan dibangun sesuai dengan dimensinya untuk meningkatkan kualitas, nilai penggunaan, dan kegunaannya demi kepentingan pertahanan negara. Ancaman hibrida adalah ancaman yang dapat dikategorikan sebagai ancaman nyata dan tidak nyata, seperti terorisme, bencana alam, pencurian sumber daya alam, *cyber*, konflik terbuka, perang konvensional, pelanggaran perbatasan, wabah penyakit, mata-mata, dan narkoba

Komponen cadangan memiliki dua keadaan, yaitu berada dalam dinas aktif dan tidak berada dalam dinas aktif. Pada kasus darurat atau perang, komponen cadangan dikerahkan oleh presiden di bawah komando panglima

9

IMPLEMENTASI PROGRAM PENGEMBANGAN SDM PERTAHANAN

Pada bab ini penulis akan membahas Implementasi program pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam bidang pertahanan melibatkan serangkaian langkah konkret untuk meningkatkan kualitas, keterampilan, dan pengetahuan personel militer dan sipil yang terlibat dalam pertahanan negara. Implementasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam bidang pertahanan memiliki urgensi yang sangat penting dalam memastikan keberhasilan dan kesiapan pertahanan suatu negara menghadapi berbagai tantangan keamanan. Urgensi ini mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif yang melibatkan pengembangan keterampilan, peningkatan kualitas personel, responsivitas terhadap perubahan lingkungan keamanan, efisiensi penggunaan sumber daya, serta pencapaian tujuan strategis pertahanan. Urgensi tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

1. **Peningkatan Kualitas Kinerja:** Salah satu urgensi utama dari implementasi program pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan kualitas kinerja personel pertahanan. Ini mencakup pengembangan keterampilan teknis, strategis, dan manajerial yang diperlukan untuk mendukung operasi pertahanan yang kompleks dan beragam. Dengan kualitas kinerja yang lebih tinggi, personel pertahanan dapat melaksanakan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif, efisien, dan profesional.
2. **Adaptasi Terhadap Perubahan Lingkungan Keamanan:** Lingkungan keamanan global terus berubah dan berkembang dengan cepat. Implementasi program pengembangan SDM memungkinkan negara untuk mengadaptasi diri dengan lebih baik terhadap perubahan-perubahan tersebut. Ini termasuk pengembangan keterampilan yang relevan dengan teknologi pertahanan baru, peningkatan kemampuan analisis dan intelijen, serta pemahaman mendalam terhadap taktik dan strategi musuh potensial. Dengan adaptasi yang baik, pertahanan negara dapat tetap relevan dan efektif dalam menghadapi ancaman-ancaman baru.

10

PERAN PENDIDIKAN DALAM PENGEMBANGAN SDM PERTAHANAN

Beberapa bab sebelumnya telah membahas mengenai aspek pengembangan SDM pertahanan. Pada bab ini penulis akan mengupas mengenai aspek pendidikan dalam mengembangkan SDM pertahanan. Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pertahanan karena:

- a. Membangun kesadaran kebangsaan: Pendidikan akan membantu mengembangkan kesadaran dan rasa cinta terhadap negara, bangsa, dan tanah air sehingga dapat mendorong semangat bela negara.
- b. Membentuk karakter dan moral yang kuat: Pendidikan akan membantu membentuk karakter dan moral yang kuat pada individu sehingga dapat menjadi pribadi yang memiliki nilai-nilai integritas, keberanian, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya sebagai pembela negara.
- c. Menyediakan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan: Pendidikan akan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan bagi individu untuk menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dalam mendukung pembangunan pertahanan negara.
- d. Mendorong inovasi dan kreativitas: Pendidikan akan mendorong individu untuk memiliki kemampuan inovasi dan kreativitas dalam menghadapi tantangan serta mengembangkan strategi pertahanan negara secara efektif.
- e. Membantu dalam meningkatkan profesionalisme: Pendidikan akan membantu meningkatkan profesionalisme individu dalam melaksanakan tugas-tugas pertahanan negara sehingga dapat mendukung pembangunan pertahanan yang efisien dan efektif.

Dengan demikian, peran pendidikan dalam pengembangan SDM pertahanan sangat penting untuk memastikan bahwa negara memiliki sumber daya manusia yang kompeten, berkualitas, dan siap untuk menjaga kedaulatan dan keamanan negara.

11

PERAN TEKNOLOGI DAN INOVASI DALAM PENGEMBANGAN SDM PERTAHANAN

Setelah memahami tentang aspek pengembangan SDM pertahanan dengan berdasarkan pada pendidikan, pada bab kali ini penulis akan membahas tentang eksistensi teknologi dalam pengembangan SDM pertahanan. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam bidang pertahanan merupakan hal yang sangat penting bagi keberlangsungan keamanan suatu negara. Dalam hal ini, teknologi dan inovasi memainkan peran yang sangat vital dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas SDM pertahanan secara komprehensif dan terstruktur. Teknologi dan inovasi tidak hanya berperan dalam pengembangan alat-alat pertahanan saja, tetapi juga dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan para personel pertahanan. Berikut adalah paparan mengenai peran teknologi dan inovasi dalam pengembangan SDM pertahanan.

Pertama, teknologi dan inovasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses pelatihan dan pendidikan militer. Dengan adanya teknologi yang canggih, para personel pertahanan dapat dilatih dengan lebih baik dan lebih realistis. Misalnya, penggunaan simulator tempur yang dilengkapi dengan teknologi *virtual reality* (VR) dapat memberikan pengalaman tempur yang mendekati kondisi sebenarnya tanpa harus benar-benar terlibat dalam pertempuran yang berbahaya. Hal ini akan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para personel pertahanan dengan cara yang lebih aman dan efisien.

Kedua, teknologi dan inovasi dapat membantu dalam pengembangan strategi pertahanan yang lebih baik. Dengan adanya teknologi yang canggih seperti sistem informasi geografi (SIG) dan analisis data *big data*, para pemimpin militer dapat memperoleh informasi yang lebih akurat dan terperinci mengenai kondisi geografis, potensi ancaman, dan kekuatan musuh. Hal ini akan memungkinkan untuk merancang strategi pertahanan yang lebih efektif dan responsif terhadap perkembangan situasi yang ada. Dengan demikian, para personel pertahanan dapat bertindak dengan lebih tepat dan efisien dalam menghadapi ancaman keamanan yang ada.

12

ETIKA DAN PROFESIONALISME DALAM MANAJEMEN SDM PERTAHANAN

Pada kajian bab ini penulis akan membahas tentang bagaimana etika dan profesionalisme dalam manajemen SDM pertahanan. Etika dan profesionalisme dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) pertahanan merupakan suatu hal yang sangat penting dan memiliki urgensi yang tinggi. Hal ini dikarenakan adanya berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan efektivitas dari sebuah organisasi pertahanan, yang salah satunya adalah dalam pengelolaan SDM. Etika dan profesionalisme dalam manajemen SDM pertahanan mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan efisien, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada keberhasilan dan keberlanjutan dari organisasi pertahanan tersebut. Oleh karena itu, dalam tulisan ini akan dijelaskan urgensi dari Etika dan Profesionalisme dalam Manajemen SDM Pertahanan secara komprehensif, terstruktur, dan sistematis.

Pertama-tama, etika dan profesionalisme dalam manajemen SDM pertahanan memiliki urgensi dalam menentukan kualitas dari sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Dengan adanya etika dan profesionalisme yang kuat, maka SDM pertahanan akan terdorong untuk bekerja dengan integritas, kejujuran, dan disiplin yang tinggi. Hal ini akan berdampak positif pada peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja dari SDM pertahanan, sehingga organisasi pertahanan dapat berfungsi secara optimal dan efektif dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu, etika dan profesionalisme dalam manajemen SDM pertahanan juga memiliki urgensi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis. Dengan adanya etika dan profesionalisme yang diterapkan secara konsisten, maka konflik antar individu maupun kelompok dapat diminimalisir. Hal ini akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman bagi para SDM pertahanan, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan motivasi, loyalitas, dan kesejahteraan mereka. Sehingga, SDM pertahanan akan merasa dihargai dan dihormati, dan akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi organisasi pertahanan.

13

KOLABORASI DAN KEMITRAAN DALAM PENGEMBANGAN SDM PERTAHANAN

Pada pembahasan kali ini, penulis akan berfokus pada aspek kolaborasi dan kemitraan dalam pengembangan SDM pertahanan. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam dunia pertahanan, terutama dalam menghadapi ancaman dan perubahan yang semakin kompleks dan dinamis. Kolaborasi dan kemitraan antara berbagai pihak, baik pemerintah, industri pertahanan, akademisi, maupun masyarakat luas, menjadi sangat urgensi dalam pengembangan SDM pertahanan.

Kolaborasi dan kemitraan adalah strategi yang efektif dalam memperkuat kapasitas dan kemampuan SDM pertahanan. Dalam konteks pengembangan SDM pertahanan, kolaborasi dan kemitraan dapat merujuk pada kerja sama antara berbagai pihak dalam hal pengembangan pendidikan, pelatihan, penelitian, dan pengembangan teknologi. Kolaborasi ini dapat melibatkan berbagai lembaga pendidikan militer, institusi akademik, industri pertahanan, organisasi internasional, serta pihak-pihak terkait lainnya.

Salah satu urgensi kolaborasi dan kemitraan dalam pengembangan SDM pertahanan adalah untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme personel militer. Kolaborasi antara institusi pendidikan militer dengan lembaga pendidikan sipil, seperti perguruan tinggi dan lembaga pelatihan, dapat memperkaya kurikulum dan menghadirkan pendekatan pembelajaran yang beragam. Selain itu, kolaborasi dengan industri pertahanan juga penting untuk memastikan bahwa personel militer mendapatkan pelatihan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan operasional saat ini dan masa depan.

Kolaborasi dan kemitraan juga memainkan peran penting dalam penelitian dan pengembangan teknologi pertahanan. Institusi akademik dan industri pertahanan dapat bekerja sama dalam melakukan penelitian dan pengembangan teknologi baru yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pertahanan negara. Melalui kolaborasi ini, inovasi dan penemuan baru dalam bidang pertahanan dapat lebih cepat diimplementasikan dan dimanfaatkan oleh personel militer.

14

PENGUKURAN KEBERHASILAN PENGEMBANGAN SDM PERTAHANAN

Pada bagian bab terakhir ini, penulis akan memberikan gambaran secara nyata tentang aspek pengukuran keberhasilan dalam pengembangan SDM pertahanan. Pengukuran keberhasilan pengembangan SDM pertahanan merupakan hal yang penting dan *urgent* digunakan dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga manusia dalam bidang pertahanan. SDM pertahanan merupakan salah satu aset yang vital dalam pembangunan pertahanan suatu negara, karena kualitas SDM pertahanan yang baik akan berdampak langsung pada efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas dan fungsi pertahanan negara. Oleh karena itu, pengukuran keberhasilan pengembangan SDM pertahanan merupakan suatu hal yang tidak bisa diabaikan, karena dapat memberikan gambaran yang jelas tentang sejauh mana upaya pengembangan SDM pertahanan telah berhasil dan dapat digunakan sebagai dasar untuk evaluasi dan perbaikan ke depan.

Pertama, pengukuran keberhasilan pengembangan SDM pertahanan dapat memberikan gambaran tentang sejauh mana tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam pengembangan SDM pertahanan berhasil tercapai. Dengan adanya pengukuran yang sistematis dan terstruktur, penting untuk mengevaluasi sejauh mana pencapaian para personel militer dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam menjalankan tugas-tugas pertahanan. Hal ini akan membantu pihak yang berwenang untuk mengetahui apakah program-program pengembangan SDM pertahanan yang telah dilaksanakan telah berjalan dengan baik atau masih ada kekurangan yang perlu diperbaiki.

Kedua, pengukuran keberhasilan pengembangan SDM pertahanan juga dapat memberikan informasi yang berguna dalam menentukan kebijakan dan strategi pengembangan SDM pertahanan di masa depan. Dengan mengevaluasi hasil pengukuran keberhasilan pengembangan SDM pertahanan, pihak yang berwenang dapat mengetahui tren perubahan dalam kualitas SDM pertahanan dari waktu ke waktu. Hal ini akan membantu dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang tepat dalam meningkatkan kualitas

DAFTAR PUSTAKA

- Adler, N. J. (2002). *International dimensions of organizational behavior*. Cengage Learning.
- Arisandi, A., Kariasa, I., & Fitrawan, H. K. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Hotel X Di Bali. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(2), 191-200.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page Publishers.
- Armstrong, M. (2017). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- Armstrong, M. (2017). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Armstrong, Michael. (2016). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Armstrong, Michael. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- Army Doctrine Publication 6-22, *Army Leadership and the Profession*
- ASEAN Secretariat. (2020). *ASEAN Human Rights Declaration*. Jakarta: ASEAN Secretariat.
- Barney, Jay B., and William S. Hesterly. *Strategic management and competitive advantage: Concepts and cases*. Pearson Education, 2010.
- Beardwell, I., Claydon, T., & Holden, L. (2004). *Human resource management: A contemporary approach*. Pearson Education.
- Bellamy, Alex J., and Williams, Paul D. (2011). "Humanitarian Military Intervention: The Conditions for Success and Failure". Oxford University Press.
- Bonanno, G. A., & Mancini, A. D. (2008). The human capacity to thrive in the face of potential trauma. *Pediatrics*, 121(2), 369-375.
- Boyd, John. "A Discourse on Winning and Losing". Maxwell Air Force Base, AL: Air University Press, 1997.
- Bratton, J., & Gold, J. (2017). *Human resource management: theory and practice*. Palgrave.
- Bratton, John, & Gold, Jeffrey. (2017). *Human Resource Management: Theory and Practice*. Red Globe Press.

- Bratton, John, and Gold, Jeffrey. *Human Resource Management: Theory and Practice*. Palgrave Macmillan.
- Budiarta, I. W., Kawaru, W. A., & Misri, E. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan IPB. *Jurnal Manajemen dan Agribisnis*, 16(2), 118-126.
- Cameron, K., & Quinn, R. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons.
- Cameron, K., & Quinn, R. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons.
- Cameron, Kim dan Robert E. Quinn, *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*, San Francisco: Jossey-Bass, 2011.
- Cameron, Kim S., and Robert E. Quinn. *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons, 2011.
- Cameron, Kim, and Robert E. Quinn. *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons, 2011.
- Carlock, Randel S., & Finkelstein, Sidney. (2010). *Corporate Success of Private Ownership*. London: Palgrave Macmillan.
- Cascio, W. F. (2011). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* (9th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Cascio, W. F. (2018). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. McGraw-Hill Education.
- Cascio, Wayne F., & Aguinis, Herman. (2004). *Applied Psychology in Human Resource Management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Cascio, Wayne F., & Boudreau, John W. (2008). *Investing in People: Financial Impact of Human Resource Initiative*. Upper Saddle River, NJ: Financial Times/Prentice Hall.
- Clark, A. (2018). *Managing Defence Personnel: Challenges and Opportunities*. Defence Ministry Publications.
- Coram, Robert. "Boyd: The Fighter Pilot Who Changed the Art of War". Back Bay Books, 2002.
- Cortez, Joseph. (2018). "Military Human Resource Management: Strategic Inputs". Routledge.
- Coviello, Nicolai (Ed). (2019). "The Modern Military: Challenges and Opportunities in HR Management". Palgrave Macmillan.
- Davenport, T. H., Harris, J., & Shapiro, J. (2010). Competing on talent analytics. *Harvard Business Review*, 88(10), 52-58.
- David Halberstam. "The Best and the Brightest." Random House, 1972.

- Deal, Terrence E., and Allan A. Kennedy. *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*. Basic Books, 2000.
- Dempsey, M. G., & Meyer, J. J. (2019). *Mission Command: Soft Power and Classical Influence*. *Military Review*, 99(1), 56-66.
- Departemen Pertahanan Republik Indonesia, <https://www.kemhan.go.id/>
- Departemen Pertahanan Republik Indonesia. (2020). *Buku Putih Pertahanan Indonesia*.
- Dessler, G. (2009). *Human resource management* (11th ed.). New Jersey: Pearson.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson.
- Dessler, Gary. (2012). *Human Resource Management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Dessler, Gary. *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Effendy, A. (2017). *Pertahanan dan Keamanan Indonesia: Di Tengah Perkembangan Era Global*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Fauzi, A. (2018). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Konteks Pertahanan Negara*. *Jurnal Pertahanan dan Keamanan*, 27(2), 145-160.
- Feaver, Peter (2003). "Arming The Western Praetorian Guard: The Origins Of Nato's Forces For Unified Command". Unpublished manuscript, Duke University.
- Flippo, E. B. (1984). *Personnel management* (5th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Fox, D. M., & Lord, K. R. (2019). *Multidomain Operations and Cyberpower*. *Joint Force Quarterly*, (93), 90-97.
- Garavan, T. N. (1991). *Pengembangan sumber daya manusia strategis*. *Jurnal Pelatihan Industri Eropa*, 15(1), 17-27.
- Gary Chusape, "The Importance of Leadership Development in the Army", *Journal of Military Ethics*, Vol. 12, No. 3, 2013
- Gatewood, R. D., Feild, H. S., & Barrick, M. R. (2015). *Human resource selection*. Nelson Education.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). *Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence*. Harvard Business Press.
- Guo, Chin-Hui. (2018). *The Evolution of HRM Practices in Chinese Military Organizations: A Historical Perspective*. *Journal of Military Studies*, 12(2), 89-105.
- Handy, Charles, *Understanding Organizations*, London: Prentice Hall, 2015.
- Heng, Derek. (2017). *Military recruitment, national identity, and Singapore's national service experience*. *Citizenship Studies*, 21(4), 472-487. doi:10.1080/13621025.2017.1325959

- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. Sage.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. Sage.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*. SAGE Publications.
- International Civil Aviation Organization (ICAO) (2013) *Safety Management Manual (SMM)*, ISBN 97892-9231-864-0
- International Committee of the Red Cross. (2017). *International Humanitarian Law and the Challenges of Contemporary Armed Conflicts*. Geneva: ICRC Publications.
- John A. Nagl. "Learning to Eat Soup with a Knife: Counterinsurgency Lessons from Malaya and Vietnam." University of Chicago Press, 2005.
- John Allen, "Army Leader Development Strategy: The Time is Now", *Military Review*, Vol. 97, No. 4, 2017.
- John P. Kotter dan James L. Heskett, *Corporate Culture and Performance*, New York: The Free Press, 1992.
- Johnston, Alastair Iain (2008). "Social States: China in International Institutions, 1980-2000". Princeton University Press.
- Jones, A. (2018). *Human Resources Management in the Armed Forces: A Comparative Assessment*. Routledge.
- Jones, L., & Smith, K. (2018). *The Role of the Military in Human Rights Protection: A Handbook for Armed Forces*. London: Palgrave Macmillan.
- Jurnalis, A., (2019), "The Importance of Military Culture in National Defense and Security"
- Kaldor, Mary & Mladić, Maja. (2018). "Old Wars New Wars: The Globalization of Armed Conflict". Stanford University Press.
- Kavanagh, M. J., & Thite, M. (2009). *Human Resource Information Systems: Basics, Applications, and Future Directions*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Kementerian Pertahanan Republik Indonesia, (2020), "Pedoman Pembinaan Sumber Daya Manusia Pertahanan"
- Kotter, John P., and James L. Heskett. *Corporate culture and performance*. Simon and Schuster, 1992.
- Kotter, John P., and James L. Heskett. *Corporate culture and performance*. Simon and Schuster, 2012.
- Krick, T., & Hilgenberg, A. (2016). *Military Workforce Management during Organizational Transformation: A Study of Military Human Resource Management in the Russian Ground Forces*. NATO Defense College Research Paper, 129.

- Kuncoro, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Laksamana, Shangari. (2018). The Socio-Political Implications of NS50 In Singapore: Navigating Between Citizenship and Military Obligations. *The Journal of Comparative Asian Development*, 17(1), 89-118. doi:10.5119/jcad.2017.17.1.89
- Lawler, E. E., Levenson, A., & Boudreau, J. W. (2004). HR metrics and analytics: Use and impact. *Human Resource Management*, 43(1), 83-94.
- Liang Yan, Li Guomin, & Zhu Jiajie. (2020). HR Practices in Chinese Military Organizations: Contextualization and Localization. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 4(1), 57-74.
- Locke, E. A. (1970). Guidelines for personnel research. In: Dunnette, M. D. (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1257-1320). Chicago, IL: Rand McNally.
- Marquardt, M. J. (1999). *Pembelajaran tindakan dalam tindakan: Mengubah masalah dan orang-orang untuk pembelajaran organisasi kelas dunia*. Penerbitan Davies-Black.
- Martin, G., & Reddington, M. (2007). *Armies of the young: Child soldiers in war and terrorism*. Rutgers University Press.
- Mathis, Robert, L., & Jackson, John H. (2019). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Mauil, Roger, Exploring Culture Change, Leadership & Strategy at Procter & Gamble, *Journal of Manufacturing Technology Management*, 2019.
- Mihai, L., & Drucker, S. (2017). Enhancing the role of ethics in the defense industry. *Journal of Military Ethics*, 16(3-4), 215-232.
- Mulyati, D. (2019). *Sumber Daya Manusia dalam Pertahanan Negara*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nadler, L. (1984). *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Jossey-Bass.
- Naithani, R. (2008). *Kartu Skor HRD 2500*. Publikasi Global India.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. New York: McGraw-Hill Education.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership Theory and Practice*. Sage Publications.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2017 Tentang *Penggajian Prajurit Tentara Nasional Indonesia*
- Peter Feaver and Richard H. Kohn. "Soldier and Statesman: The Figure of General George C. Marshall." Harvard University Press, 2005.
- Purnamasari, Dewi dan Saribudak. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ di Bogor. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 83-92.

- Ramlawati, Dana. (2016). Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Reason, J. (2008). The human contribution: unsafe acts, accidents, and heroic recoveries. CRC press.
- Reed, L. (2019). Human Resources Management in Defence: An Introduction. National Defence University Press.
- Richards, Chet. "Certain to Win: The Strategy of John Boyd, Applied to Business". Xlibris Corporation, 2004.
- Robert M. Gates. "From the Shadows: The Ultimate Insider's Story of Five Presidents and How They Won the Cold War." Simon & Schuster, 1996.
- Safia, A., & Naqvi, H. M. (2020). The Role of Human Resource Management in the Defense Sector. *Journal of Military Studies*, 4(2), 145-160.
- Sauter, W. (2009). Essentials of Human Resource Management. John Wiley & Sons.
- Schein, E. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley & Sons.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. John Wiley & Sons.
- Schein, E.H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley & Sons.
- Schein, Edgar H. *Organizational culture and leadership*. John Wiley & Sons, 2010.
- Schein, Edgar H. *Organizational culture and leadership*. John Wiley & Sons, 2010.
- Shields, G. S., & Bonanno, G. A. (2016). Stress and Coping in the Aftermath of Trauma: Implications for Resilience and Psychopathology. In *Handbook of Psychophysiology* (pp. 787-811). Cambridge University Press.
- Simamora, Henry. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIA-LAN.
- Smith, J. (2020). The Role of Human Resources in National Defence. *International Journal of Defence Studies*, vol. 15(2), pp. 45-56.
- Smith, J. R., & Williams, M. A. (2018). Cybersecurity and Critical Infrastructure Protection: A Multidomain Approach. *Military Cyber Affairs*, 3(1), 78-92.
- Snell, S., Morris, S., & Bohlander, G. (2015). *Managing Human Resources*. Cengage Learning.
- Society for Human Resource Management. (2020). *Military HR: The Strategic Advantage*. Alexandria, VA: SHRM Publications.
- Soedijono, S. (2020). Ancaman Militer Konvensional dan Tidak Konvensional: Tinjauan Komprehensif. *Buletin Pertahanan Nusantara*, 15(1), 23-38.
- Stone, R. J., & Stone, D. L. (2015). *Human Resource Management*. Milton: John Wiley & Sons.
- Stone, Raymond J. *Human Resource Management*. John Wiley & Sons.

- Supriadi, B. (2019). *Manajemen SDM Pertahanan: Pengembangan dan Pemberdayaan Personel Militer*. Jakarta: Penerbit Bina Cipta.
- Sutiyono, A., Susanto, D., & Antonius. (2018). *Pengertian, Dasar Hukum, dan Macam-Macam Ancaman Terhadap NKRI*. Jakarta: PT Prestasi Pustakarya.
- Tan, J. (2015). *The Singapore Armed Forces and Military Professionals: Building the Right Fit. Handbook of Civil-Military Relations*. doi:10.1057/9781137348663_6
- Thoha, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Thompson, M., (2016), "Military Culture: A Dynamic Force in Strategic Relationships"
- Trompenaars, F., & Hampden-Turner, C. (2012). *Riding the waves of culture: Understanding diversity in global business*. Nicholas Brealey Publishing.
- U.S. Army Center for the Army Profession and Ethic, <https://cape.army.mil/>
- U.S. Department of Defense. (2019). *Human Resources Strategic Plan FY2019-2023*. Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office.
- Ulrich, D., Younger, J., & Brockbank, W. (2012). *HR from the outside in: Six competencies for the future of human resources*. McGraw Hill Professional.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 Tentang Tentara Nasional Indonesia
- United States Department of Defense. (2016). *Report on the Readiness and Resilience Optimiziation (R2O) Initiative*. Washington, DC: Government Printing Office.
- United States, Department of the Army. (2011). *Army Doctrine Publication 6-0 Mission Command*. Washington, D.C.: Government Printing Office.
- Velazquez, B., Rosasa, J., & Jansson, B. (2017). The impact of corporate ethical values and enforcement of ethical codes on the perceived importance of ethics in business: A comparison of U.S. and Spanish executives. *Journal of Business Ethics*, 142(3), 391-407.
- Wibowo, Fajar. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson Education.
- Zürn, Michael & Schimmelfennig, Frank. (Ed). (2020). "Global Governance: Why What Where How". Cambridge University Press.



PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MANAJEMEN PERTAHANAN

Dalam buku ini, pembaca akan diajak untuk menjelajahi pentingnya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks pertahanan negara. Dari konsep dasar pengembangan SDM hingga implementasi program-program pengembangan yang efektif, penulis menggarisbawahi betapa krusialnya peran SDM dalam meningkatkan kesiapan dan kinerja pertahanan suatu negara. Dengan membahas berbagai aspek penting seperti manajemen pertahanan, kompetensi personel militer, kolaborasi lintas sektor, dan integrasi teknologi dalam pengembangan SDM, buku ini memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana negara-negara dapat membangun kekuatan pertahanan yang handal dan adaptif.

Dalam konteks pertahanan negara, kontribusi SDM sangat vital dalam menjaga keamanan dan ketahanan nasional. Peran SDM dalam manajemen pertahanan, peran teknologi, implementasi program pengembangan SDM, peran pendidikan, etika, dan kolaborasi menjadi faktor penentu keberhasilan dalam melindungi negara dari ancaman. Pengukuran keberhasilan pengembangan SDM menjadi langkah penting dalam mengevaluasi dampak program-program pengembangan yang telah diimplementasikan. Pentingnya peran pendidikan, teknologi, inovasi, etika, dan kolaborasi dalam pengembangan SDM tertanam dalam budaya organisasi yang mengutamakan pertumbuhan individu dalam mencapai tujuan bersama. Kolaborasi dan kemitraan di bidang pertahanan menjadi kunci dalam menjaga keamanan nasional dan memastikan kesiapan individu dalam menghadapi ancaman zaman yang terus berubah. Dengan penerapan prinsip-prinsip ini, organisasi dapat memastikan kesiapan dan keberlanjutan dalam menjalankan tugas pertahanan negara.

Sumber Daya Manusia (SDM) Pertahanan memainkan peran penting dalam menjaga keamanan dan pertahanan suatu negara. SDM Pertahanan tidak hanya terdiri dari anggota militer, tetapi juga melibatkan seluruh elemen yang terlibat dalam mempertahankan kedaulatan dan integritas negara. Dalam konteks *Army Knowledge*, SDM memiliki peran yang krusial dalam mengelola informasi, pengembangan personel, pengambilan keputusan, dan pengembangan organisasi. Dengan fokus pada pembangunan kualitas individu dan kerja sama tim di dalam organisasi pertahanan, pembaca akan diberikan pandangan yang jelas tentang bagaimana pengelolaan SDM yang efektif dapat membantu negara menghadapi berbagai tantangan keamanan modern. Dengan membawa pembaca melalui konsep *OODA Loop*, prinsip *Army Knowledge*, dan pengelolaan *HR Military*, buku ini memberikan panduan praktis bagi pembaca untuk memahami kompleksitas pengembangan SDM pertahanan dan pentingnya investasi dalam sumber daya manusia untuk mencapai keberhasilan dalam pertahanan negara. Dengan gaya penulisan yang menarik dan informatif, buku ini akan menjadi sumber pengetahuan yang berharga bagi pembaca yang tertarik dalam bidang pertahanan dan pengembangan sumber daya manusia.