

**UPAYA MENINGKATKAN PROFESIONALISME
INSTRUKTUR MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
DI PUSAT PENDIDIKAN DAN LATIHAN PASUKAN KHAS
TENTARA NASIONAL INDONESIA ANGKATAN UDARA
BANDUNG JAWA BARAT
TAHUN 2017**

Tesis

untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
mencapai derajat Sarjana S-2

Program Studi Magister Manajemen



Diajukan Oleh :

HABDUL MANAN

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA
2017**

TESIS

**UPAYA MENINGKATKAN PROFESIONALISME INSTRUKTUR
MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI PUSAT PENDIDIKAN
DAN LATIHAN PASUKAN KHAS TENTARA NASIONAL INDONESIA
ANGKATAN UDARA BANDUNG JAWA BARAT
TAHUN 2017**

Diajukan Oleh :

HABDUL MANAN

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji

Pada tanggal : Oktober 2017

Pembimbing I

Pembimbing II

(Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D)

(Suhartono, SE, M.Si)

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Magister

Yogyakarta, Oktober 2017

Mengetahui,

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA

DIREKTUR

Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, Oktober 2017

HABDUL MANAN

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan anugerah-Nya, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan tesis Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta. Penelitian dengan judul “Upaya Meningkatkan Profesionalisme Instruktur Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di Pusat Pendidikan Dan Latihan Pasukan Khas Tentara Nasional Indonesia Angkatan Udara Bandung Jawa Barat Tahun 2017,” ini dapat terselesaikan dengan baik karena banyak dukungan dari banyak pihak yang telah membantu, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membatu kelancaran tesis ini, yaitu kepada :

1. Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D selaku Direktur Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta dan selaku pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini atas bimbingannya.
2. Suhartono, SE, M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
3. Dewan penguji yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian tesis ini.
4. Bapak / Ibu Dosen Prodi Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
5. Komandan Pusdiklat Paskhas TNI AU Bandung Jawa Barat.
6. Semua pihak yang tidak dapat kami sebut satu persatu.

Atas segala bantuan dan dukungan semua pihak saya mengucapkan terima kasih dan saran serta kritik yang membangun terhadap kesempurnaan penulisan ini sangat saya harapkan.

Yogyakarta, Oktober 2017

Penulis

Habdul Manan

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

MOTTO

1. "Apabila Kita berbuat kebaikan kepada orang lain, maka Kita telah berbuat baik terhadap diri sendiri." (Benyamin Franklin)
2. "Orang-orang hebat bukan baru bekerja karena terinspirasi, namun menjadi terinspirasi karena kita lebih suka bekerja. Kita tidak menyia-nyiakan waktu untuk menunggu inspirasi." (Ernest Newman)
3. "Banyak kegagalan dalam hidup, dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah." (Thomas Alva Edison)
4. "Kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan tidak pernah gagal, tetapi bangkit kembali setiap kali kita jatuh." (Confusius)
5. "Hidup seperti pohon kayu yang lebat buahnya, hidup di tepi jalan dan dilempari orang dengan batu, tetapi dibalas dengan buah." (Abu Bakar Sibli)

STIE Widya Widiana
Jangan Plagiat

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
MOTTO	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
ABSTRAKSI	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Pertanyaan Penelitian	9
D. Tujuan penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori	11
B. Keaslian Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	30

	B. Definisi Operasional	30
	C. Subyek dan Obyek Penelitian	31
	D. Lokasi Dan Waktu Penelitian	31
	E. Teknik Pengumpulan Data	32
	F. Instrumen Penelitian	32
	G. Uji Keabsahan Data	33
	H. Metode Analisis Data	34
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Gambaran Umum Pusat Pendidikan dan Latihan Pasukan Khas TNI AU	38
	B. Hasil Penelitian	45
	C. Pembahasan	109
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan	117
	B. Saran	118
DAFTAR PUSTAKA		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Kualifikasi Instruktur di Pusdiklat Bandung	5
Tabel 3.1. Matriks SWOT	35
Tabel 3.2 Kriteria IFAS dan EFAS	36
Tabel 4.1 Perkembangan Profesionalisme Instruktur Pusdiklat Paskhas TNI	93
AU Sebelum dan Sesudah Penelitian	
Tabel 4.1 Matriks SWOT	103
Tabel 4.2. Strategi Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik	104
Tabel 4.3. Skor IFAS dan EFAS	106
Tabel 4.4. IFAS	106
Tabel 4.5. EFAS	107

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Teknik Pengumpulan Data	32
Gambar 3.2. Triangulasi Sumber	33
Gambar 3.3 Matriks <i>Grand Strategy</i>	36
Gambar 4.1. Lambang Pusat Pendidikan dan Latihan Pasukan Khas TNI AU	39
Gambar 4.2. Pasukan Baret Kuning Paskhas	42
Gambar 4.3. Detasemen Bravo 90	43
Gambar 4.4. Logo Paskhas	44
Gambar 4.5. Kegiatan Satuan Pendidikan Matra	46
Gambar 4.6. Kegiatan Satuan Pendidikan Tempur Darat	67
Gambar 4.7. Kegiatan Satuan Pendidikan Pertahanan Udara	76
Gambar 4.8. Kegiatan Satuan Pendidikan Khusus	77
Gambar 4.9. Matriks <i>Grand Strategy</i>	108

ABSTRAK

Profesional instruktur penting untuk ditingkatkan karena dengan tugas utama instruktur adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dalam kegiatan pendidikan dan pelatihannya. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Dengan itu diharapkan, pendidik dapat mengabdikan secara total pada profesinya dan dapat hidup layak dari profesi tersebut. Dalam UUGD No 14 tahun 2005 ditentukan bahwa seorang pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran. Kompetensi profesi pendidik meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Metode penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kualitatif yang berlokasi di Pusdiklat Paskhas TNI AU dengan subyek penelitian 11 orang.

Perkembangan profesionalisme instruktur di Pusdiklat Paskhas TNI AU sebelum dan sesudah mengikuti program pendidikan dan pelatihan, ternyata program pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan profesionalisme instruktur di Pusdiklat Paskhas TNI AU, dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan, mampu meningkatkan kemampuan manajerial Pusdiklat Paskhas TNI AU dalam menghadapi persaingan yang kompetitif, dari segi anggota mampu semakin memahami anggota sehingga dapat berperan aktif dalam membangun Pusdiklat Paskhas TNI AU. Upaya peningkatan profesionalisme instruktur di Pusdiklat Paskhas TNI AU dilakukan dengan strategi SO yaitu meningkatkan citra Pusdiklat Paskhas sebagai lembaga pendidikan militer bidang Komando Pasukan Khas TNI AU dengan kompetensi yang baik, membangun MOU baik dalam dan luar negeri dalam peningkatan pendidikan militer TNI AU, misalnya dengan studi banding dan pendalaman materi, pembinaan Berkelanjutan dari Komando Paskhas dan Mabes TNI AU dalam rangka peningkatan mutu pendidikan Pusdiklat Paskhas dan profesionalisme Instruktur, meningkatkan keikutsertaan tenaga pendidik Pusdiklat Paskhas dalam pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan profesionalismenya terutama berakitan dengan kompetensi pedagogiknya.

Kata kunci : *profesional, pendidikan dan pelatihan*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Memasuki era globalisasi dewasa ini, TNI Angkatan Udara sebagai bagian integral dari TNI merupakan alat pertahanan negara, memiliki tugas yang tidak ringan dan akan semakin berat serta kompleks sejalan dengan dinamika perkembangan lingkungan strategis dunia saat ini, serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang akan terus berubah secara dinamis. Tuntutan pelaksanaan tugas tersebut memerlukan kemampuan analisa dan menentukan tindakan dalam mengantisipasi setiap tantangan sesuai dengan perkembangan lingkungan strategis, maka untuk itu dibutuhkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yaitu prajurit TNI Angkatan Udara yang berkualitas dalam mengawaki organisasi dan alutsistanya.

Prajurit yang berkualitas tersebut adalah merupakan prasyarat utama dalam mewujudkan postur TNI Angkatan Udara yang profesional pada masa mendatang. Postur TNI Angkatan Udara yang dihasilkan dari proses pembinaan kekuatan akan dibina secara bertahap dan berkesinambungan, agar memiliki kemampuan yang selanjutnya akan dibina secara proporsional untuk mewujudkan suatu kemampuan operasional yang berbasis profesionalitas yang dapat diandalkan guna mencapai keberhasilan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tuntutan akan terwujudnya prajurit yang profesional tidak

bisa dihindarkan mengingat alutsista TNI Angkatan udara memiliki ciri khas berbobot teknologi dan padat material. (Skep Kasau Nomor: Skep/390/XII/2005)

TNI Angkatan Udara dalam melaksanakan fungsinya sangat dipengaruhi oleh macam alutsista dan manusia yang mengawaknya. Untuk mencapai fungsi tersebut secara optimal, maka perlu suatu sistem pembinaan sumber daya manusia TNI Angkatan Udara yang mengatur keberadaan prajurit itu sendiri secara sistematis. Sistem pendidikan dan pelatihan prajurit yang sudah dikembangkan selama ini oleh TNI Angkatan Udara tidak terlepas dari sistem Sistem pendidikan dan pelatihan personel yang ada di dalam TNI secara umum. Sistem pendidikan dan pelatihan personel yang meliputi Prajurit dan PNS TNI merupakan salah satu bagian dari fungsi TNI Angkatan Udara dalam pembinaan personel dan tenaga manusia yang memiliki daur atau kegiatan yang terdiri dari penyediaan, pendidikan, penggunaan, perawatan dan pemisahan personel. Perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat, berdampak pada semakin canggih dan modernnya sistem persenjataan yang dibutuhkan oleh TNI Angkatan Udara. Perkembangan dan kemajuan tersebut merupakan konsekuensi logis dari upaya pembangunan dan pengembangan alutsista TNI Angkatan Udara dalam menghadapi era globalisasi. Apabila dikaitkan dengan hal tersebut di atas, maka kualitas sumber daya manusia merupakan titik sentral dalam pengawakan alutsista yang dimiliki TNI Angkatan Udara.

Lingkungan sangat berpengaruh dalam mendukung keberhasilan proses pendidikan, yaitu : a) Keluarga, b) Masyarakat, c) Pemerintah, d) Swasta (dunia

usaha dan dunia industri). Kajian terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu upaya merespon secara efektif terhadap persoalan-persoalan yang dihadapi organisasi, terutama prediksi terhadap dimensi persoalan yang akan dihadapi organisasi pada perspektif jangka panjang. Pentingnya arti Sumber Daya Manusia yang berkualitas, tergantung dari institusi-institusi pendidikan, oleh karena itu Sumber Daya Manusia Indonesia diwajibkan minimal berpendidikan dasar, karena tujuannya adalah untuk memberikan bekal kemampuan dasar kepada seseorang untuk mengembangkan diri sebagai anggota masyarakat dan warga negara, serta menyiapkannya untuk mengikuti pendidikan selanjutnya, demikian juga salah satu faktor terpenting adalah sumber daya pendidik atau instruktur pada suatu organisasi. Dari hal tersebut, sumber daya pendidik harus profesional sehingga profesi yang ada dapat disiapkan dan diperdalam melalui proses latihan, namun seorang Dokter mempunyai pekerjaan yang profesional karena merupakan pekerjaan kemanusiaan. Hal-hal yang disiapkan untuk mengacu proses pendidikan, di butuhkan Sumber Daya Manusia yang mempunyai aspek Kognitif berupa keterampilan-keterampilan akademik dan keterampilan berfikir, makin tinggi derajat profesi yang di sandangnya maka sebagai sumber daya pendidik akan lebih profesional. Dengan kata lain tinggi rendahnya profesionalisme tergantung pada keahlian dan tingkat pendidikan yang ditempuhnya.

Hampir disemua negara, masyarakat masih mengakui bahwa Dokter merupakan suatu profesi yang paling tinggi, sebaliknya Guru masih dipandang sebagai profesi yang paling rendah, sedangkan anggota TNI juga merupakan suatu

profesi yang tinggi, karena mempunyai pekerjaan yang multi kompleks dan harus di kerjakan secara profesional, karena bila negara dalam keadaan darurat, TNI bertugas mengamankan seluruh masyarakat Indonesia, bangsa dan negara dari ancaman yang datang mengganggu baik dari dalam maupun luar negeri, juga bila negara tidak dalam keadaan darurat, TNI harus membantu dan menolong semua korban bencana. Dengan hal tersebut, TNI harus di siapkan di pendidikan dan daerah latihan yang cukup berat sehingga profesional di medan tugas dalam menghadapi pertempuran maupun membantu korban bencana alam.

Sesuai dengan menekuni bidangnya, anggota TNI khususnya Pasukan Khas (Paskhas) TNI Angkatan Udara akan mempunyai pengalaman yang maksimal sesuai dengan masa dinas di satuannya, karena seringnya mengikuti pendidikan di dalam maupun di luar negeri, juga perintah melaksanakan tugas-tugas operasi pengamanan alutsista maupun operasi tempur terhadap daerah-daerah yang berkonflik di Indonesia. Semakin lama masa dinas atau masa kerjanya, anggota Paskhas TNI AU semakin banyak pengalaman-pengalaman, erat kaitannya dengan peningkatan profesionalisme pekerjaan. Anggota Paskhas TNI AU yang sudah senior mengabdikan di lingkungan TNI AU, sudah pasti lebih profesional di bandingkan dengan anggota junior yang baru mengabdikan.

Pusat Pendidikan dan Latihan Paskhas TNI AU disingkat Pusdiklat Paskhas TNI AU, adalah satuan pelaksana Korps Pasukan Khas TNI Angkatan Udara dalam bidang pendidikan dan pelatihan, berkedudukan langsung di bawah Komandan Korps Pasukan Khas. Markas Pusdiklat Paskhas berada di Pangkalan Udara Sulaiman (Lanud Sulaiman) Margahayu, Kabupaten Bandung, Jawa-Barat.

Pusdiklat Paskhas bertugas melaksanakan pembinaan kemampuan Paskhas melalui penyelenggaraan pendidikan, latihan, penelitian, pengujian serta pengembangan taktik dan prosedur Korpaskhas untuk melaksanakan tugas perebutan sasaran dan pertahanan objek strategis Angkatan Udara, pertahanan udara, operasi khusus dan khas matra udara dalam operasi militer.

Pengaruh pengalaman para instruktur Paskhas di pusat pendidikan pelatihan, dapat memberikan dan menurunkan ilmu-ilmunya kepada peserta didik Paskhas guna memberikan materi ajaran Pendidikan Kursus Tembak Mahir Pistol karena untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan personel dalam penguasaan, penggunaan senjata perorangan laras pendek berupa pistol sesuai dengan kebutuhan tugas jabatan di satuan operasional Korpaskhas, sehingga para terdidik akan mahir dan menguasai taktik dan teknik senjata perorangan laras pendek berupa senjata pistol. Pendidikan ini ditujukan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan personel dalam penguasaan, penggunaan senjata perorangan laras pendek berupa pistol bagi prajurit yang bertugas di Satuan Bravo dan Detasement Matra Korpaskhas guna pelaksanaan tugas-tugas infiltrasi / penyusupan melalui media darat, air dan udara serta taktik-taktik pertempuran jarak dekat maupun serbuan dalam operasi khusus khas matra udara. Dengan pengalaman dan mahirnya para Instruktur dalam menembak di Pusat pendidikan dan pelatihan Paskhas, sehingga menjadikan para peserta didik profesional dan mempunyai kemahiran dalam menembak pistol.

Instruktur dalam memberikan pembinaan terhadap para siswa pendidikan kursus tembak mahir senapan, para instruktur di lapangan tembak harus benar-

banar menerapkan disiplin yang tinggi karena pendidikan tersebut beresiko sangat tinggi bila terjadi incident. Para instruktur tembak mahir mempunyai bekal pengalaman dan hasil tembak yang handal sehingga dapat dijadikan contoh kepada peserta didiknya. Para peserta didik di ajarkan dari mulai tipe senjata, bongkar pasang senjata, sampai dengan pelaksanaan menembak dengan perkenaan nilai yang tinggi, baik Tembak Tepat, Tembak Tempur Ofensif (TTO), Tembak Tempur Defensif (TTD), Tembak Tempur Reaksi dan Tembak Tempur Lintas Medan. Pendidikan dan Pelatihan tersebut, para Instruktur terus membina, melatih dan mengajarkan para peserta didik, sehingga mampu menembak dengan hasil yang maksimal.

Berdasarkan studi pendahuluan, masih ditemukan beberapa Instruktur di lingkungan Pusdiklat Paskhas TNI AU yang kurang profesional. Kurangnya profesionalisme Instruktur dapat diuraikan sebagai berikut ini:

1. Instruktur sudah memenuhi kualifikasi dibidangnya dan mempunyai pengalaman, namun jumlahnya masih terbatas, instruktur yang memiliki sertifikat hanya 11 orang sebagai berikut:

Tabel 1.1.

Kualifikasi Instruktur di Pusdiklat Bandung

No	Nama	Kualifikasi/Keahlian	Bersertifikat
1	Candra Waskita	Komando	√
2	Yosafat	Komando	√
3	Agus	Penembak Pistol	√
4	Hadidi	Penembak Pistol	√
5	Slamet	Penembak Senapan	√
6	Ade Budianto	Penembak Senapan	√
7	Aris	Dallan (Pengendalian Pangkalan)	√
8	Sugianto	Dallan (Pengendalian Pangkalan)	√
9	Dadang	Dalpur (Pengendalian Tempur)	√

No	Nama	Kualifikasi/Keahlian	Bersertifikat
10	Kusnawan	Dalpur (Pengendalian Tempur)	√
11	Mustofa	TBT (Terjun Bebas Tempur)	√

Sumber : Pusdiklat Paskhas (2017)

2. Terbatasnya jumlah Instruktur ditambah lagi apabila Instruktur mendapat penugasan kedinasan ke luar dari Pusdiklat Paskhas yang kesemuanya berdampak pada pengawasan dan pembimbingan menjadi tidak maksimal.
3. Masih ada sebagian Instruktur di Pusdiklat Paskhas TNI AU melakukan tugas dalam pendidikan dan pelatihan masih terbatas pada pemenuhan target materi yang diberikan, sehingga dalam impleentasinya prajurit hanya belajar materi Diklat yang hanya dipersyaratkan saja.
4. Minat sebagian Instruktur di Pusdiklat Paskhas TNI AU membaca dan mengikuti forum ilmiah dalam mengkaji filosofi dan kaidah keilmuan masih kurang. Kondisi tersebut memberikan dampak pada kemauan dan kemampuan Instruktur dalam menulis karlis masih perlu ditingkatkan.
5. Regenerasi pengembangan keilmuan antar Instruktur di Pusdiklat Paskhas TNI AU sangat rendah. Keterlibatan Instruktur muda dalam pengkajian keilmuan, pengkajian program dan pengembangan model pembelajaran masih rendah. Kondisi tersebut ditunjukkan pada beberapa kesempatan kajian ilmiah atau penelitian hibah, nama-nama yang muncul dalam kegiatan tersebut adalah Instruktur senior, dan nama-namanya mudah dihafalkan.
6. Sebagian Instruktur Pusdiklat Paskhas TNI AU yang mendapat tugas tambahan memegang jabatan struktural cenderung kurang produktif dalam kegiatan ilmiah. Kelompok Instruktur ini cenderung pada aktivitas yang

bersifat birokrasi dan administratif, yang menyebabkan kesempatan untuk membaca, menulis, melakukan penelitian, mengikuti kajian ilmiah, pengkajian program maupun pengembangan profesi lainnya sangat terbatas.

Hal di atas menunjukkan bahwa profesional instruktur penting untuk ditingkatkan karena dengan tugas utama instruktur adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dalam kegiatan pendidikan dan pelatihannya. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Dengan itu diharapkan, pendidik dapat mengabdikan secara total pada profesinya dan dapat hidup layak dari profesi tersebut. Dalam UUGD No 14 tahun 2005 ditentukan bahwa seorang pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran. Kompetensi profesi pendidik meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka judul yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah “Upaya Meningkatkan Profesionalisme Instruktur Melalui Pendidikan Pelatihan Di Pusdiklat Paskhas TNI AU Bandung Jawa Barat.”

B. Rumusan Masalah.

Dari fenomena di atas, maka dapat di tuliskan rumusan masalah, yaitu upaya meningkatkan profesionalisme instruktur melalui pendidikan pelatihan Di Pusdiklat Paskhas TNI AU Bandung Jawa Barat masih belum optimal.

C. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya meningkatkan profesionalisme instruktur melalui pendidikan pelatihan Di Pusdiklat Paskhas TNI AU Bandung Jawa Barat ?

D. Tujuan Penelitian.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya meningkatkan profesionalisme instruktur melalui pendidikan pelatihan Di Pusdiklat Paskhas TNI AU Bandung Jawa Barat.

E. Manfaat Penelitian.

1. Bagi anggota Paskhas TNI AU.

Anggota Paskhas TNI AU yang telah melaksanakan pendidikan di pusat Pendidikan dan Pelatihan, dapat menambah ilmu pengetahuan sehingga mampu, terampil, mahir dan profesional serta memiliki jiwa militansi tinggi dalam mengamankan alutsista TNI AU dan pertahanan pangkalan udara guna mendukung operasi udara.

2. Bagi Pusdiklat Paskhas TNI AU

Bagi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Paskhas diharapkan dapat memberikan sumbangan konsep tentang materi-materi pelajaran, praktek lapangan dan pengalaman-pengalaman para tenaga pendidik / instruktur, serta masukan yang berharga dalam rangka meningkatkan kualitas dibidang pendidikan dan pelatihan, yang dapat mengurangi kekurangan pada masa yang akan datang, dan sebagai bahan kajian untuk penelitian selanjutnya tentang pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dan Pengalaman Instruktur terhadap Profesionalisme anggota Pakhas di Pusdiklat Paskhas Bandung Jawa-Barat.

3. Bagi instruktur di lingkungan Paskhas TNI AU

Para Instruktur sebagai tenaga pendidik, dapat menambah wawasan dan pengalaman dalam memberikan pelajaran, praktek lapangan maupun menerapkan taktik dan strategi di lapangan terhadap peserta didiknya, sehingga kekurangan dan kelebihan akan di evaluasi dan hasil evaluasi yang cocok di terapkan pada gelombang berikutnya, akan diter apkan kemudian sehingga pendidikan dan pelatihan akan lebih maju dalam rangka meningkatkan hasil didik yg profesional.

4. Bagi Peneliti.

Bagi peneliti merupakan pengalaman berharga dalam memperluas wawasan keilmuan dan cakrawala pengetahuan diri, khususnya dibidang penelitian lapangan, sehingga nantinya dapat bermanfaat bagi masyarakat.

BAB II

TINJAUAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Pendidikan.

Pendidikan adalah suatu usaha yang dilakkan secara sadar oleh semua elemen yang ada disekitar kehidupan kita, baik orang tua, keluarga sahabat ataupun masyarakat, serta lembaga-lembaga pendidikan baik yang resmi ataupun formal yang dibentuk oleh pemerintah dan pihak lain di Indonesia, juga lembaga-lembaga nonformal. Pendidikan sendiri ada bermacam-macam yaitu pendidikan umum, pendidikan khusus, pendidikan kejuruan, pendidikan akademik, pendidikan profesi, pendidikan karakter, pendidikan Vokasi hingga pendidikan agama.

a. Definisi pendidikan berdasarkan para ahli, dapat diartikan, yaitu :

- 1) Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, Pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mampu mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya, agar memiliki kekuatan spiritual keagamaan, kepribadian yang baik, pengendalian diri, berakhlak mulia, kecerdasan dan keterampilan yang diperlukan oleh dirinya dan masyarakat.
- 2) Menurut Sismanto (1984:23), Pendidikan adalah serangkaian interaksi yang bertujuan antara manusia dewasa dengan anak didik secara tatap

muka atau dengan menggunakan media, dalam rangka memberikan bantuan perkembangan potensi anak secara maksimal agar menjadi manusia dewasa.

- 3) Menurut Zahara (1981:14), Jalur pendidikan non formal (Jalur pendidikan luar sekolah / PLS) adalah pendidikan yang diselenggarakan diluar sekolah, melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan, pendidikan non formal diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan sebagai pengganti dan penambah serta pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Pendidikan non formal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan menekankan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta mengembangkan sikap dan kepribadian profesional. Pendidikan ini berbentuk pendidikan kecakapan, pendidikan anak usia dini, kepemudaan, pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, keterampilan, pelatihan kerja dan pendidikan kesetaraan serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik. Satuan pendidikan non formal terdiri atas, lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat dan majelis taklim, serta satuan pendidikan yang sejenis. Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja,

usaha mandiri dan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Hasil pendidikan non formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan dari lembaga yang ditunjuk oleh pemerintah atau pemerintah daerah dengan mengacu standar nasional pendidikan.

- 4) Menurut Saliman, (1993:65), Pendidikan adalah semua perbuatan dan usaha dari seorang pendidik untuk mengolah pengetahuan, pengalaman dan kecakapan serta keterampilannya.
- 5) Menurut Dewey (2004:78), Pendidikan merupakan suatu proses penggalan dan pengolahan pengalaman secara terus menerus.
- 6) Menurut Tilaar (1999:34), Pendidikan adalah suatu proses menumbuhkembangkan eksistensi peserta didik yang memasyarakat, membudaya dalam tata kehidupan yang berdimensi lokal, nasional dan global.
- 7) Menurut Satori (2007:97), Pendidikan adalah situasi dimana terjadi dialog antara peserta didik dengan pendidik yang memungkinkan peserta didik tumbuh kearah yang dikehendaki oleh pendidik, agar selaras dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi masyarakat.
- 8) Menurut Mudyahardjo (2002), Pendidikan adalah keseluruhan pengalaman setiap orang dalam hidupnya, yang berlangsung tidak dalam batas usia tertentu tetapi berlangsung sepanjang hidup.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan adalah usaha yang dilakukan, berupa bimbingan dengan penuh kesadaran, terencana dan bertahap yang

diberikan kepada anak dalam masa pertumbuhan dan perkembangan untuk mencapai tingkat kedewasaan dalam meningkatkan potensi diri dalam segala aspek menuju bertambahnya ilmu pengetahuan, membentuk kepribadian dan karakter serta akhlak dengan menggunakan media dan metode pembelajaran yang tepat guna dan mengarahkannya untuk menjadi pribadi yang lebih baik sehingga berguna bagi nusa, bangsa dan agama.

2. Pelatihan.

Pelatihan adalah suatu proses dimana Sumber Daya Manusia dapat mencapai kemampuan untuk tujuan organisasi, juga bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan, dalam waktu yang relative singkat dengan metode lebih mengutamakan praktek daripada teori, metodenya adalah *on the job*, yaitu terkait dengan berbagai tujuan organisasi. Definisi pelatihan, menurut berbagai pakar, adalah :

- a. Menurut Mathis (2002:56), Pelatihan adalah suatu proses dimana individu mencapai suatu kemampuan tertentu guna mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu proses ini digunakan untuk berbagai tujuan organisasi dan pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan diikuti oleh para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan keterampilan yang digunakan untuk pekerjaan di lapangan, ada batasan antara pelatihan dan pengembangan, pengembangan ada yang bersifat luas

serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru, baik bagi pekerjaan maupun digunakan untuk masa yang akan datang.

- b. Menurut Payaman (2005:67), Pelatihan merupakan bagian dari investasi Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan di berikan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan dan di berikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.
- c. Pelatihan di definisikan oleh Ivancevich (2008:54), Pelatihan yaitu usaha untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam jabatannya, sehubungan dengan hal tersebut, Ivancevich ada point penting yang dikemukakan, yaitu : Pelatihan (*Training*), adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/kelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja suatu organisasi. Pelatihan juga merupakan suatu keterampilan dan kemampuan seseorang dalam suatu pekerjaan guna penguasaan yang spesifik agar berhasil dalam pekerjaannya.
- d. Pelatihan menurut Dessler (2009:47), Pelatihan adalah suatu proses mendidik para karyawan baru dengan keterampilan dasar yang di butuhkan untuk menjalankan pekerjaannya. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia dalam dunia kerja karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja, perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang selalu berubah akibat perubahan lingkungan, strategi dan lain sebagainya. Pelatihan adalah

proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur secara sistematis dan terorganisir.

Definisi tersebut menggambarkan bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana, hal ini dilakukan melalui upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun pada masa yang akan datang, ini berarti bahwa pelatihan dapat di jadikan sebagai sarana untuk memperbaiki kinerja organisasi, seperti efektivitas dan efisiensi. Pelatihan juga merupakan suatu upaya pembelajaran yang di selenggarakan oleh organisasi baik pemerintah, maupun lembaga swadaya masyarakat atau suatu perusahaan, dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi guna mencapai tujuan.

- e. Menurut Notoatmodjo (2009:112), Pelatihan adalah upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.
- f. Menurut Sulistiyani, dkk (2003:86), Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi.
- g. Menurut Hasibuan (2012:64), Pelatihan adalah lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian Sumber Daya Manusia pada suatu organisasi, yang berkaitan dengan jabatannya yang menjadi tanggung

jawab suatu individu yang bersangkutan (*Current Job Oriented*). Sasaran yang ingin dicapai dari program pelatihan adalah peningkatan kerja individu dalam jabatan.

- h. Menurut Efendi, (2005:47), Pelatihan dan pengembangan adalah usaha terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan pegawai, juga merupakan dua konsep yang sama yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.
- i. Menurut Jusuf (2001:88), Pelatihan merupakan profil kapabilitas individu berkaitan dengan *skill* yang diperoleh dari pelatihan dan pengembangan. Seiring dengan penguasaan keahlian atau keterampilan, penghasilan yang diterima individu akan meningkat, pada akhirnya hasil pelatihan dan pengembangan akan membuka peluang bagi pengembangan karier individu pada suatu organisasi.
- j. Menurut Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 9. Pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualitas jabatan atau pekerjaan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat di simpulkan beberapa pengertian, tujuan, komponen-komponen, tahapan-tahapan dan langkah-langkah pelatihan, yaitu :

a. Beberapa pengertian pelatihan, yaitu :

- 1) Adanya proses pembelajaran, sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan.
- 2) Adanya proses pendidikan yang di lakukan secara teratur, sistematis dan terencana.
- 3) Orientasi belajar lebih menekankan pada hal-hal yang praktis, fungsional, aplikatif sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan.
- 4) Menggunakan waktu yang relatif singkat.
- 5) Memiliki tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemandirian peserta pelatihan
- 6) Ditekankan kepada perbaikan kinerja peserta pelatihan dalam melaksanakan tugas.

b. Tujuan Pelatihan, yaitu :

- 1) Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- 2) Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- 3) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan rekan-rekan pegawai dan dengan Pimpinan.

c. Komponen-komponen pelatihan sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2005:76), yaitu :

- 1) Tujuan dan sasaran pelatihan serta pengembangan harus jelas dan dapat diukur.

- 2) Para pelatih (*Trainer*), sesuai dengan ahlinya yang memadai dan berkualitas (Profesional).
- 3) Materi pelatihan dan pengembangan, harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak di capai.
- 4) Peserta pelatihan dan pengembangan (*Trainees*), harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Dalam pengembangan program pelatihan, agar pelatihan dapat bermanfaat dan mendatangkan keuntungan, diperlukan langkah-langkah dan tahapan tahapan, yaitu :

- a. Langkah-langkah yang sistematis, ada 3 tahap pelatihan, yaitu :
 - 1) Tahap penilaian kebutuhan.
 - 2) Tahap pelaksanaan pelatihan.
 - 3) Tahap evaluasi/tahap fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan dan fase pasca pelatihan.
- b. Mangkunegara (2005:77) menjelaskan bahwa, tahapan-tahapan dalam pelatihan dan pengembangan, yaitu :
 - 1) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan (*need assesment*).
 - 2) Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan.
 - 3) Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya.
 - 4) Menetapkan metode pelatihan.
 - 5) Mengadakan percobaan (*Try out*) dan revisi.
 - 6) Mengimplementasikan dan mengevaluasi.

Beberapa pengertian di atas menggambarkan bahwa, pelatihan merupakan suatu proses membantu peserta pelatihan untuk memperoleh keterampilan agar dapat mencapai efektivitas dalam melaksanakan tugas, melalui pengembangan proses berpikir, sikap, pengetahuan, kecakapan dan kemampuan.

3. Definisi, ciri-ciri dan kode etik Profesionalisme.

a. Definisi profesionalisme menurut beberapa pakar, adalah :

- 1) Menurut Dwiyanto (2011:34), Profesionalisme adalah paham atau keyakinan bahwa suatu sikap dan tindakan dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi, yang mengutamakan kepentingan publik.
- 2) Menurut Sedarmayanti (2004:112), Profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan.
- 3) Menurut Sagala (2009:86), Profesi merupakan pekerjaan yang membutuhkan pelatihan dan penguasaan terhadap suatu pengetahuan khusus. Di dalam bukunya, tercantum bahwa profesi berasal dari kata Yunani "*Pbropbaino*" yang berarti menyatakan secara publik dan dalam bahasa latin disebut "*Professio*" yang digunakan untuk menunjukkan pernyataan dan menduduki jabatan publik.

- 4) Menurut Satori (2007:67), Profesionalisme adalah seseorang yang menyanggah suatu profesi atau penampilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan profesinya, bila dalam kegiatan sehari-hari seorang profesional melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ilmu yang dimilikinya.
- 5) Menurut Mustofa (2007:13), Profesi guru menurut Undang-Undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen harus memiliki prinsip-prinsip profesional, seperti tercantum pada pasal 5 ayat 1, yaitu profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang memerlukan prinsip-prinsip profesional, yaitu :
- a) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme.
 - b) Memiliki kualifikasi pendidikan dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugasnya.
 - c) Mematuhi kode etik profesi.
 - d) Memiliki hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugas.
 - e) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerjanya.
 - f) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesinya secara berkelanjutan.
 - g) Memperoleh perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas profesionalnya.
 - h) Memiliki organisasi profesi yang berbadan hukum.

- 6) Menurut Kunandar (2007:65), Guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya.
- 7) Menurut Usman (2006:78), Guru adalah jabatan profesional yang harus mempunyai beberapa keahlian khusus sebagai profesi, maka profesionalisme yang harus dipenuhi, adalah :
- a) Fisik, yaitu sehat jasmani dan rohani.
 - b) Mental/Kepribadian, yaitu kepribadian yang berjiwa Pancasila.
 - c) Keilmiahan/Pengetahuan, yaitu memahami ilmu yang dapat melandasai pembentukan pribadi
 - d) Keterampilan, yaitu mampu memecahkan dan melaksanakan teknik-teknik mengajar yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan, memahami dan mampu melaksanakan kegiatan dan pendidikan luar sekolah.
- 8) Menurut Mulyasa (2008:63). Standar keilmuan guru mengacu pada kompetensi guru profesional, menyatakan bahwa kompetensi yang harus dimiliki seorang guru profesional, ada 4 aspek, yaitu :
- a) Kompetensi Pedagogik.
- Dalam standar nasional pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir A dijelaskan bahwa kompetensi Pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran anak didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan

pengembangan anak didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b) Kompetensi Kepribadian.

Yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi anak didik dan berakhlak mulia.

c) Kompetensi Profesional.

Yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang memungkinkan membimbing anak didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar pendidikan nasional.

d) Kompetensi Sosial.

Yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan anak didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Beberapa pengertian di atas menggambarkan bahwa, Profesionalisme merupakan kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar, juga komitmen dari para anggota dari sebuah profesi untuk meningkatkan kemampuan dari seseorang, profesional sendiri mempunyai arti seorang yang terampil, handal dan sangat bertanggung jawab dalam menjalankan tugas (profesinya).

b. Ciri-ciri profesionalisme, yaitu :

- 1) Keinginan menampilkan perilaku piawai ideal. Yaitu suatu keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati piawai ideal yang merupakan suatu perangkat perilaku yang dipandang paling sempurna dan dijadikan sebagai rujukan. Seseorang yang memiliki profesionalisme tinggi akan selalu berusaha mewujudkan dirinya sesuai dengan piawai yang telah ditetapkan, mereka akan mengidentifikasi dirinya kepada seseorang yang di pandang memiliki piawai tersebut.
- 2) Meningkatkan dan memelihara *image profesionalisme* yang tinggi. Dapat di tunjukkan oleh besarnya keinginan untuk selalu meningkatkan dan memelihara imej profesion melalui perwujudan perilaku profesional. Perwujudan tersebut dilakukan melalui berbagai cara misalnya penampilan, cara percakapan, penggunaan bahasa, sikap tubuh badan, sikap hidup harian dan hubungan dengan individu lainnya.
- 3) Keinginan untuk mengejar Pengembangan yang lebih profesional. Merupakan suatu keinginan untuk sentiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualiti pengetahuan dan keterampilannya.
- 4) Mengejar kualiti dan cita-cita dalam profesion Profesionalisme. Yaitu ditandai dengan kualiti derajat rasa bangga akan profesion yang di pegangnya, dalam hal ini diharapkan agar seseorang lebih memiliki rasa bangga dan percaya diri akan profesionnya.

c. Kode Etik Profesionalisme.

Kode etik profesi merupakan norma yang ditetapkan dan di terima oleh sekelompok profesi, yang mengarahkan atau memberi petunjuk kepada anggotanya, bagaimana seharusnya berbuat dan sekaligus menjamin mutu profesi di mata masyarakat. Apabila anggota kelompok profesi menyimpang dari kode etik, maka kelompok profesi itu akan tercemar di mata masyarakat, oleh karena itu kelompok profesi harus mencoba menyelesaikan berdasarkan kekuasaannya sendiri. Kode etik profesi merupakan produk etika terapan, karena di hasilkan berdasarkan penerapan pemikiran etis atas suatu profesi. Kode etik profesi dapat berubah dan diubah seiring perkembangan zaman. Kode etik profesi merupakan pengaturan diri pada profesi yang bersangkutan dan merupakan suatu perwujudan nilai moral yang hakiki, yang tidak di paksakan dari luar. Kode etik profesi hanya berlaku efektif apabila di jiwai oleh cita-cita dan nilai-nilai hidup dalam lingkungan profesi itu sendiri. Setiap kode etik profesi selalu dibuat tertulis yang tersusun secara rapi, lengkap, tanpa catatan, dalam bahasa yang baik, sehingga menarik perhatian dan menyenangkan pembacanya serta semua yang tergambar adalah perilaku yang baik.

4. Korps Pasukan Khas TNI Angkatan Udara (Korpaskhas TNI AU).

a. Korps Pasukan Khas TNI Angkatan Udara (Korpaskhas).

Merupakan salah satu Kotama Pembinaan TNI Angkatan Udara yang bertugas melaksanakan fungsi pembinaan kemampuan dan menyiapkan kekuatan satuan yang ada di jajarannya termasuk di Pusat Pendidikan dan Latihan Paskhas (Pusdiklat Paskhas), guna menyiapkan prajurit yang siap menyongsong tugas-tugas Korpaskhas di satuan jajaran yaitu untuk melaksanakan tugas-tugas pertahanan pangkalan / Alutsista / Instalasi TNI Angkatan Udara, Pengendalian Pangkalan Udara Depan, Pengendalian Tempur, SAR Tempur serta tugas-tugas lain sesuai dengan kebijakan Panglima TNI. Agar tugas dan tanggung jawab tersebut dapat di laksanakan secara efektif dan efisien, maka di perlukan suatu pembinaan latihan yang terencana, bertahap, bertingkat, berlanjut dan terpadu sehingga mampu mewujudkan profesionalitas prajurit Korpaskhas.

- b. Pembinaan kemampuan yang diselenggarakan Korpaskhas, harus mengarah kepada terciptanya suatu kemampuan tempur yang handal dan terukur sesuai dengan doktrin dan strategi serta prosedur taktik dan teknik pertempuran / peperangan udara dalam rangka menunjang kesiapan operasi yang diselenggarakan oleh TNI Angkatan Udara maupun TNI. Pelaksanaan latihan sebagai salah satu kegiatan pembinaan satuan harus dapat direncanakan, disiapkan, dilaksanakan, diawasi dan dikendalikan serta dievaluasi secara menyeluruh dan terpadu sehingga mencapai sasaran yang diharapkan.

- c. Pusdiklat Paskhas adalah satuan pelaksana Korpaskhas dalam bidang pendidikan dan latihan, berkedudukan langsung di bawah Komandan Korpaskhas (Dankorpaskhas). Pusdiklat Paskhas bertugas melaksanakan pembinaan kemampuan Paskhas melalui penyelenggaraan pendidikan, latihan, penelitian, pengujian serta pengembangan taktik dan prosedur Korpaskhas untuk melaksanakan tugas perebutan sasaran dan pertahanan objek strategis Angkatan Udara, pertahanan udara, operasi khusus dan khas matra udara dalam operasi militer.

Dalam rangka pelaksanaan tugas tersebut, Pusdiklat Paskhas menyelenggarakan fungsi-fungsi, yaitu :

- (1) Fungsi Utama.
 - a) Fungsi Operasi Pendidikan dan Latihan. Meliputi segala usaha, pekerjaan dan kegiatan di bidang perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan yang berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan, kursus-kursus, penataran dan pelatihan prajurit Paskhas dalam upaya membekali ilmu pengetahuan dan meningkatkan keterampilan teknis maupun taktis keprajuritan
 - b) Fungsi Pengkajian Serta Pengembangan Pendidikan dan Latihan. Meliputi segala usaha, pekerjaan dan kegiatan di bidang perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan yang berkaitan dengan penelitian, pengkajian, pengembangan dan evaluasi terhadap operasi pendidikan dan latihan serta supervisi / pengawasan latihan praturgas satuan operasional Korpaskhas.

- 2) Fungsi Teknis Militer. Meliputi segala usaha, pekerjaan dan kegiatan di bidang pengamanan, latihan satuan, personel, logistik, anggaran, ketatausahaan dan urusan dalam, dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas Pusdiklat Paskhas.
- 3) Fungsi Organik Pembinaan. Meliputi segala usaha, pekerjaan dan kegiatan perencanaan, pengoperasian, pengendalian serta pengawasan program kerja dan anggaran dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas Pusdiklat Paskhas.

B. Keaslian Penelitian.

1. Irma Djanapa Bulow, 2015, Peningkatan Profesional Guru melalui Pendidikan Dan Pelatihan. Penelitian ini menyatakan bahwa Kualifikasi minimum Guru adalah S1/D ~ IV yang dibuktikan dengan ijazah sesuai dengan jenis, jenjang dan satuan pendidikan formal ditempat penugasan. Sehingga menurut pasal 66 PP Nomor 74 tahun 2008, “ Guru dalam jabatan yang belum memenuhi kualifikasi akademik S1 atau D~IV dapat mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik apabila sudah mencapai 50 tahun dan mempunyai pengalaman kerja 20 tahun sebagai guru atau mempunyai golongan IV/a.
2. Teguh, 2015, Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Militer Program Studi (Prodi) Teknik Sipil Pertahanan Dalam Meningkatkan Prestasi Serdik Di Akademi Militer (Akmil) Magelang Tahun 2015. Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional

Instruktur Program Studi (Prodi) Teknik Sipil Akademi Militer (Akmil) Magelang, dan untuk mengetahui strategi yang akan dikembangkan dalam meningkatkan kompetensi Instruktur Program Studi (Prodi) Teknik Sipil Pertahanan dalam meningkatkan prestasi Serdik Di Akademi Militer (Akmil) Magelang Tahun 2015. Hasilnya Kompetensi Pedagogik, Kepribadian, Sosial, Dan Profesional Instruktur Program Studi (Prodi) Teknik Sipil Pertahanan, Departemen Teknik dan Administrasi, Akademi Militer (Akmil) Magelang, berdasarkan hasil wawancara bahwa kompetensi Instruktur di Pusdiklat Paskhas sudah baik, namun menurut pendapat pengasuh dan serdik, masih ditemukan berbagai permasalahan ada beberapa Instruktur yang masih perlu ditingkatkan kompetensinya. Strateginya yaitu meningkatkan citra Akmil sebagai lembaga pendidikan militer dengan kompetensi yang baik, membangun MOU baik dalam dan luar negeri dalam peningkatan pendidikan militer, pembinaan Berkelanjutan dari Gubernur Akmil dan jajarannya dalam rangka peningkatan mutu pendidikan Akmil dan kompetensi Instruktur dan meningkatkan keikutsertaan dalam pendidikan dan pelatihan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif mengkaji perspektif partisipan dengan strategi-strategi yang bersifat interaktif dan fleksibel. Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut pandang partisipan. Dengan demikian arti atau pengertian penelitian kualitatif tersebut adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti merupakan instrumen kunci (Sugiyono, 2009:78).

B. Definisi Operasional

1. Pendidikan adalah perubahan sikap dan tatalaku seseorang atau kelompok, dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran, pelatihan, proses, cara dan perbuatan mendidik.
2. Pelatihan adalah adanya proses pendidikan yang di lakukan secara teratur, sistematis dan terencana.
3. Profesionalisme adalah paham atau keyakinan bahwa suatu sikap dan tindakan dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi, yang mengutamakan kepentingan publik.

4. Instruktur yang professional memiliki standar kompetensi yang meliputi 4 aspek, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, kompetensi sosial.

C. Subyek dan Obyek Penelitian

Moleong (2010:98) mendeskripsikan subjek penelitian sebagai responden, yang artinya orang pada latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut peneliti mendeskripsikan subjek penelitian bahasa sebagai pelaku bahasa yang merupakan sasaran pengamatan atau responden pada suatu penelitian yang diadakan oleh peneliti. Subjek pada penelitian ini adalah 10 orang responden, yang terdiri dari 1 orang Komandan Pusdiklat Paskhas TNI AU, 5 orang Instruktur, dan 5 orang Perwira Siswa.

Menurut Sugiyono (2009:95), Objek penelitian merupakan hal yang menjadi titik perhatian dari suatu penelitian. Titik perhatian tersebut berupa substansi atau materi yang diteliti atau dipecahkan permasalahannya menggunakan teori-teori yang bersangkutan (teori morfologi dan semantik). Jadi yang menjadi obyek penelitian adalah upaya meningkatkan profesionalisme Instruktur melalui Pendidikan dan Pelatihan di Pusdiklat Paskhas TNI AU.

D. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

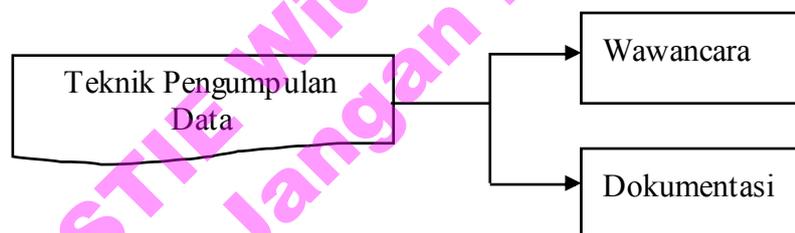
Penelitian ini dilakukan di Pusdiklat Paskhas, Bandung, Jawa Barat.

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian dilakukan dari tanggal Mei – September 2017.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2009:97) menyatakan pada penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Mengacu pada pengertian tersebut, peneliti mengartikan teknik pengumpulan data sebagai suatu cara untuk memperoleh data melalui beberapa langkah atau tahapan, yaitu: wawancara, dan dokumentasi. Langkah-langkah tersebut berfungsi untuk mempermudah peneliti dalam proses pemerolehan data.



Gambar 3.1. Teknik Pengumpulan Data

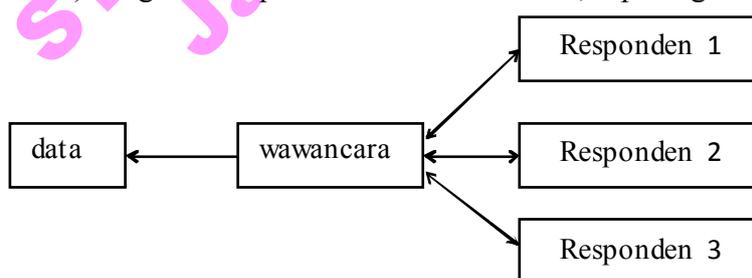
Sumber : Sugiyono (2009)

F. Instrumen Penelitian

Instrumen pendukung pada penelitian ini adalah alat tulis dan pedoman wawancara. Alat tulis digunakan untuk mencatat, catatan tersebut berupa catatan lapangan.

G. Uji Keabsahan Data

Menurut Sugiyono (2009:112), teknik pengumpulan data triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Dalam penelitian ini menggunakan Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Dalam penelitian ini untuk menguji kredibilitas data tentang kompetensi Instruktur, maka pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dapat dilakukan ke Instruktur dan serdik. Data dari keempat sumber tersebut, tidak bisa diratakan seperti dalam penelitian kuantitatif, tetapi di deskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana yang spesifik dari tiga sumber data tersebut. Data yang telah di analisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member chek*) dengan keempat sumber data tersebut, seperti gambar dibawah ini:



Gambar 3.2. Triangulasi Sumber

Sugiyono (2009)

H. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan suatu teknik dalam penelitian kualitatif yang dilakukan setelah data lapangan terkumpul. Data terbagi menjadi dua, yaitu data lapangan (data mentah) dan data jadi (Satori, dkk, 2010:81). Sehubungan dengan hal itu, Sudaryanto (dalam Moleong, 2010:78) memberi batasan data sebagai bahan penelitian, yaitu bahan jadi (lawan dari bahan mentah), yang ada karena pemilihan aneka macam tuturan (bahan mentah).

Analisis data selanjutnya menggunakan analisis SWOT (*Strength, weakness, opportunity, threat*). Menurut Rangkuti (2006:56), Matriks SWOT dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi organisasi dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya.

Terdapat 8 langkah dalam menyusun matrik SWOT, yaitu:

1. Tuliskan kekuatan internal organisasi yang menentukan.
2. Tuliskan kelemahan internal organisasi yang menentukan.
3. Tuliskan peluang eksternal organisasi yang menentukan.
4. Tuliskan ancaman eksternal organisasi yang menentukan.
5. Mencocokkan kekuatan internal dengan peluang eksternal dan mencatat resultan strategi SO dalam sel yang tepat.
6. Mencocokkan kelemahan internal dengan peluang eksternal dan mencatat resultan strategi WO dalam sel yang tepat.
7. Mencocokkan kekuatan internal dengan ancaman eksternal dan mencatat resultan strategi ST dalam sel yang tepat.

8. Mencocokkan kelemahan internal dengan ancaman eksternal dan mencatat resultan strategi WT dalam sel yang tepat.

Jadi Matriks ini dapat menghasilkan empat set kemungkinan alternatif strategis, seperti penjelasan berikut ini :

Tabel 3.1. Matriks SWOT

EFAS \ IFAS	Kekuatan (<i>Strength</i>)	Kelemahan (<i>Weakness</i>)
Peluang (<i>Opportunity</i>)	STRATEGI SO Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	STRATEGI WO Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang
Ancaman (<i>Weakness</i>)	STRATEGI ST Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman	STRATEGI WT Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk menghindari ancaman

Sumber : Rangkuti, 2006

Berikut ini adalah keterangan dari matriks SWOT di atas :

- Strategi SO (*Strength and Opportunity*). Strategi ini dibuat berdasarkan jalan pikiran organisasi, yaitu dengan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut dan memanfaatkan peluang sebesar – besarnya.
- Strategi ST (*Strength and Threats*). Strategi dalam menggunakan kekuatan yang dimiliki organisasi untuk mengatasi ancaman.
- Strategi WO (*Weakness and Opportunity*). Strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara meminimalkan kelemahan yang ada.

- d. Strategi WT (*Weakness and Threats*). Strategi ini berdasarkan kegiatan yang bersifat defensif dan berusaha meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman.

Tahapan berikutnya adalah *matching stage* dengan menggunakan diagram analisis *Matriks Grand Strategy*, dengan langkah-langkah :

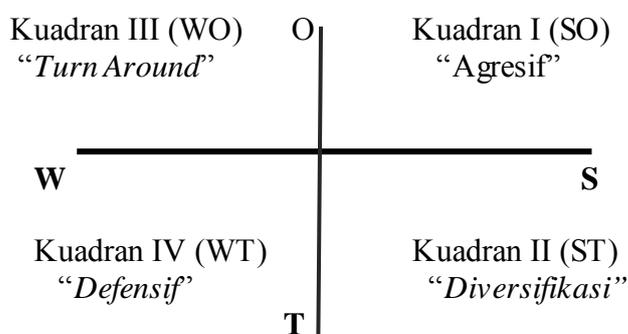
- Menyelisihkan antar faktor-faktor kekuatan dan kelemahan (IFAS) serta peluang dan ancaman (EFAS), berdasarkan pendapat responden.
- Menentukan skor *Strength* (Kekuatan), *Weakness* (Kelemahan), *Opportunity* (Peluang) dan *Threat* (Ancaman) berdasarkan penilaian, dengan skor :

Tabel 3.2 Kriteria IFAS dan EFAS

IFAS	Skor	EFAS
K = Kuat	3	P = Peluang
CK = Cukup Kuat	2	CP = Cukup Peluang
KK = Kurang Kuat	1	KP = Kurang Peluang
KL = Kurang Lemah	-1	KT = Kurang Terancam
CL = Cukup Lemah	-2	CT = Cukup Terancam
L = Lemah	-3	T = Terancam

Sumber : Rangkuti, 2006

- Kemudian dihitung rata-rata tiap IFAS dan EFAS sehingga dapat dirumuskan *Matriks Grand Strategy*-nya, seperti dibawah ini : (Rangkuti, 2006:60)



Gambar 3.3 Matriks *Grand Strategy*

Tahapan terakhir adalah *decision stage*. Tahap ini menggunakan input dari informasi tahap 1 untuk mengevaluasi secara obyektif strategi-strategi alternatif dari hasil tahap 2, sehingga memberikan suatu basis obyektif bagi pemilihan strategi-strategi yang paling spesifik.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Pusat Pendidikan dan Latihan Pasukan Khas TNI AU

1. Pusat Pendidikan dan Latihan Pasukan Khas TNI AU

Pusat Pendidikan dan Latihan Pasukan Khas disingkat Pusdiklat Paskhas adalah satuan pelaksana Korpaskhas dalam bidang pendidikan dan pelatihan, berkedudukan langsung di bawah Dankorpaskhas. Pusat Pendidikan dan Latihan Pasukan Khas disingkat (Pusdiklat Paskhas) adalah satuan pelaksana Korps Pasukan Khas dalam bidang pendidikan dan pelatihan, berkedudukan langsung di bawah Komandan Korps Pasukan Khas. Markas Pusdiklat Paskhas berada di Margahayu, Kabupaten Bandung Jawa Barat. Pusdiklat Paskhas bertugas melaksanakan pembinaan kemampuan Paskhas melalui penyelenggaraan pendidikan kualifikasi khusus, latihan, penelitian, pengujian serta pengembangan taktik dan prosedur Korps Pasukan Khas untuk melaksanakan tugas pertahanan pangkalan/alutsista/instalasi TNI Angkatan Udara, pengendalian pangkalan udara depan, pengendalian tempur, SAR tempur serta operasi-operasi lain sesuai dengan kebijakan Panglima TNI.

Secara resmi Pusdiklat Paskhas berdiri pada tahun 2013, tetapi hal itu merupakan validasi organisasi yang terakhir yang dilakukan Korpsaskhas. Jauh sebelum menjai Pusdiklat yaitu pada tahun 1966 diselenggarakan seminar tentang Pasukan Angkatan Udara dan dibentuknya Batalyon Khusus yaitu batalyon latihan yang bermarkas di Jatiwangi, Jawa Barat. Karena keperluan organisasi

maka batalyon ini mengalami validasi menjadi Depo Latihan Kopagat di Lanud Husein Sastranegara. Tahun 1985 pindah ke Lanud Sulaiman sebagai Depo Diklat. Kemudian tahun 2008 kembali mengalami validasi menjadi Wing III Paskhas. Terakhir tahun 2013 menjadi Pusat Pendidikan dan Latihan Pasukan Khas.



Gambar 4.1. Lambang Pusat Pendidikan dan Latihan Pasukan Khas TNI AU

Sumber : Data Primer (2017)

Motto Pusdiklat Paskhas ialah "**Samapta Vidya Cakti**", yang artinya Menyiapkan Ilmu Pengetahuan Dan Memiliki Kemampuan Lebih

2. Tugas

Pusdiklat Paskhas bertugas melaksanakan pembinaan kemampuan Paskhas melalui penyelenggaraan pendidikan kualifikasi khusus, latihan, penelitian, pengujian serta pengembangan taktik dan prosedur Korpaskhas untuk melaksanakan tugas pertahanan pangkalan/ alutsista/ instalasi TNI Angkatan Udara, pengendalian pangkalan udara depan, pengendalian tempur, SAR tempur serta operasi-operasi lain sesuai dengan kebijakan Panglima TNI.

3. Sejarah

Keberadaan Pusdiklat Paskhas, kelahirannya tidak terlepas dari peristiwa heroik dan historik seperti penerjunan 13 orang Pasukan Payung di Sambi Kota Waringin Barat Kalimantan Tengah pada tanggal 17 Oktober 1947 yang kemudian ditetapkan sebagai “Hari Jadi Korpaskhas” atau didasarkan pada ketetapan atau keputusan pimpinan yang dinyatakan dengan suatu penetapan atau Surat Keputusan seperti Penetapan Presiden RI. Penetapan Pemerintah Nomor : 6/SD/1946 tanggal 9 April 1946 tentang pengesahan Tentara Republik Indonesia jawatan penerbangan menjadi Angkatan Udara Republik Indonesia yang sekarang dikenal dengan sebutan TNI Angkatan Udara (TNI AU) yang kemudian ditetapkan menjadi Hari Kelahiran TNI AU atau Hari Jadi TNI AU dan lain-lain. Khusus untuk menyatakan hari kelahiran Wing III Paskhas nampaknya para sesepuh dulu menetapkan berdasarkan pada jenis yang kedua yaitu berdasarkan ketetapan atau keputusan pimpinan (TNI AU) saat itu. Sebab secara resmi satuan tersebut dinyatakan ada atau berdiri yaitu setelah adanya likuidasi dari tiga satuan yaitu Kopadara, Sat Tis Pasgat dan Kopasgat.

Perubahan dan pergantian nama yang terjadi pada satuan ini tidak terlepas dari sejarah perkembangan kemajuan zaman serta pemekaran Korpaskhas. Adanya perubahan situasi dan tuntutan tugas serta organisasi, perubahan nama didasarkan pada kebijakan pimpinan melalui Ketetapan atau Keputusan yang disampaikan secara resmi. Untuk nama satuan juga mengalami perubahan dari PPP, PGT dan PSU berubah menjadi KOPPAU kemudian berubah lagi menjadi Kopasgat (Komando Pasukan Gerak Tjepat) yang disahkan berdasarkan Surat

Keputusan Men/Pangau Nomor: 45 tahun 1966 tanggal 11 Mei 1966, lalu Kopasgat berubah menjadi Puspaskhasau (Pusat Pasukan Khas Angkatan Udara).

Berdasarkan Peraturan Kasau Nomor: Perkasau/53/VIII/2008 tanggal 13 Agustus 2008 tentang Penyempurnaan Pokok-pokok Organisasi dan Prosedur Korpaskhas dan Jajarannya, Wing III Paskhas mengalami perubahan struktur organisasi dengan diikuti perubahan sebutan Satuan Pendidikan yaitu Satuan Pendidikan Matra/PSU, Satuan Pendidikan Tempur Darat dan Satuan Pendidikan Khusus.

Jadi singkatnya secara resmi Puskdiklat Paskhas berdiri pada tahun 2013, tetapi hal itu merupakan validasi organisasi yang terakhir yang dilakukan Korpsaskhas. Jauh sebelum menjadi Puskdiklat yaitu pada tahun 1966 diselenggarakan seminar tentang Pasukan Angkatan Udara dan dibentuknya Batalyon Khusus yaitu batalyon latihan yang bemarkas di Jatiwangi, Jawa Barat. Karena keperluan organisasi maka batalyon ini mengalami validasi menjadi Depo Latihan Kopasgat di Lanud Husein Sastranegara. Tahun 1985 pindah ke Lanud Sulaiman sebagai Depo Diklat. Kemudian tahun 2008 kembali mengalami validasi menjadi Wing III Paskhas. Terakhir tahun 2013 menjadi Pusat Pendidikan dan Latihan Pasukan Khas.

4. Pasukan Khas (Paskhas) TNI AU

Bila Angkatan darat memiliki Kostrad (Komando Strategis Angkatan Darat), Angkatan Laut memiliki Marinir, maka Angkatan udara memiliki Pasukan Khas (Paskhas, Kopaskhas, Baret Jingga). Pasukan dengan baret berwarna jingga

ini adalah satu satunya pasukan dengan kualifikasi Korps Pasukan Khas TNI-AU di Asia dan terlengkap di dunia, dahulu dikenal dengan nama Pasukan Gerak Tjepat dan Kopasgat. Angkatan Udara USA juga memiliki pasukan serupa dalam beberapa satuan yakni *US Air Force Control Combat Team*, *US Air Force Pararescue*, dan *US Air Force Air Tactical Control Party*.

Paskhas merupakan satuan khusus milik TNI AU yang memiliki kemampuan di 3 matra, yaitu laut, darat dan udara. Dalam misinya, Paskhas lebih ditujukan untuk menguasai dan mempertahankan pangkalan udara dari serangan musuh, untuk selanjutnya mempersiapkan pendaratan pesawat kawan.

Kemampuan ini disebut dengan Operasi Pembentukan dan Pengoperasian Pangkalan Udara Depan (OP3UD). Sama seperti pasukan elit lainnya, setiap anggota paskhas diwajibkan memiliki kualifikasi para-komando (parako) untuk dapat melaksanakan tugas secara profesional, yang nantinya ditambahkan kemampuan khusus kematraudaraan sesuai spesialisasinya.



Gambar 4.2. Pasukan Baret Kuning Paskhas

Sumber : Data Primer (2017)

Warna baret jingga Paskhas terinspirasi dari cahaya jingga saat fajar di daerah Margahayu, Bandung, yaitu tempat pasukan komando ini dilatih.

Sepak terjang Paskhas sudah dimulai sejak era perang kemerdekaan, berbagai misi sudah pernah diemban oleh pasukan elit udara ini. Saat ini Paskhas diperkuat oleh 7.332 orang yang dilengkapi dengan berbagai jenis senjata pendukung. Terjun payung merupakan salah satu keahlian utama Paskhas untuk menguasai dan Mengoperasikan pangkalan lawan yang berhasil direbut, Awalnya konsep tugas Paskhas adalah sebagai pasukan pertahanan pangkalan (*Defensif*) maka sekarang ini konsep tersebut dirubah menjadi pasukan pemukul (*ofensif*) dan pasukan pertahanan (*defensif*).

Paskhas merupakan bagian inti dari PPRC, Pasukan Pemukul Reaksi Cepat, suatu penggelaran pasukan berintensitas tinggi yang didukung juga oleh kesatuan Lintas Udara dari Kostrad. PPRC pasukan pemukul TNI untuk mengatasi kondisi darurat di wilayah NKRI, ketika perang Aceh berkobar, PPRC diterjukan untuk mengamankan tempat-tempat strategis seperti bandara.

Di dalam tubuh pasukan khas juga terdapat pasukan elit paling muda di Indonesia, yakni Detasemen Bravo 90, merupakan pasukan anti teror miliki Angkatan Udara yang tak kalah hebat dari pasukan elit paling populer Kopassus.



Gambar 4.3. Detasemen Bravo 90

Sumber : Data Primer (2017)

Korps Pasukan Khas TNI Angkatan Udara (disingkat Korpaskhasau, Paskhas atau sebutan lainnya Baret Jingga), merupakan pasukan (khusus) yang dimiliki TNI-AU. Paskhas merupakan satuan tempur darat berkemampuan tiga matra, yaitu udara, laut, darat. Setiap prajurit Paskhas diharuskan minimal memiliki kualifikasi para-komando (parako) untuk dapat melaksanakan tugas secara profesional, kemudian ditambahkan kemampuan khusus kematraudaraan sesuai dengan spesialisasinya.

Tugas dan tanggung jawab Korpaskhas sama dengan pasukan tempur lainnya yaitu sebagai satuan tempur negara, yang membedakan yaitu dari semua fungsi paskhas sebagai pasukan pemukul NKRI yang siap diterjunkan disegala medan baik hutan, kota, rawa, sungai, laut untuk menumpas semua musuh yang melawan NKRI. Paskhas mempunyai Ciri Khas tugas tambahan yang tidak dimiliki oleh pasukan lain yaitu Operasi Pembentukan dan Pengoperasian Pangkalan Udara Depan (OP3UD) yaitu merebut dan mempertahankan pangkalan dan untuk selanjutnya menyiapkan pendaratan pesawat dan penerjunan pasukan kawan.



Gambar 4.4. Logo Paskhas

Sumber : Data Primer (2017)

Motto :

Motto Paskhas ialah "**Karmaye Vadikarate Mafalesu Kadatjana**", yang artinya bekerja tanpa menghitung untung dan rugi.

B. Hasil Penelitian**1. Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Bagi Instruktur****Pusdiklat Paskhas**

Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Bagi Instruktur merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mendukung peningkatan kualitas dan kuantitas Prajurit yang harus mengawaki organisasi TNI AU, sehingga pembinaan prajurit TNI AU harus mempunyai hubungan yang erat dengan penyelenggaraan pendidikan karena pendidikan pada hakekatnya merupakan proses investasi kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Proses pendidikan prajurit TNI Angkatan Udara merupakan bagian dari pembinaan prajurit mempunyai peranan yang sangat penting karena merupakan tempat pembentukan dan pengembangan pembinaan prajurit yang berjiwa Pancasila dan Sapta Marga, memiliki kepribadian sebagai pejuang prajurit dan prajurit pejuang, kecerdasan, ketrampilan dan kesamaptan jasmani, sehingga mampu mengemban tugas dan fungsi sesuai dengan tuntutan masa kini dan masa mendatang.

Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan di Pusdiklat Paskhas ada ditangani oleh Satuan Pendidikan dengan beberapa kegiatan yaitu :

a. Satuan Pendidikan Matra (Satdik Matra)

Satuan Pendidikan Matra adalah satuan pelaksana Pusdiklat Paskhas dalam menyelenggarakan Kursus Pendidikan Pengendalian Tempur, Pengendali Pangkalan, Sar Tempur, Jump Master, Terjun Bebas Tempur, Instruktur Terjun Bebas Tempur Dan Terjun Payung Olah Raga.



Gambar 4.5. Kegiatan Satuan Pendidikan Matra

Sumber : Data Primer (2017)

Satuan Pendidikan Matra merupakan suatu pendidikan operasi udara dimiliki TNI AU, yang memerlukan pengerahan kekuatan secara terpadu dari seluruh unsur-unsur yang di miliki, Korpaskhas sebagai bagian dari kekuatan TNI AU yang melaksanakan pembinaan kemampuan matra udara dalam rangka mendukung terlaksananya operasi udara, pembinaan kemampuan tersebut meliputi :

1) Kursus Terjun Bebas Tempur (TBT).

Yaitu terjun bebas (*Free Fall*), dengan ketinggian tertentu, dengan menggunakan perlengkapan tempur, exit dari pesawat dan melayang beberapa detik kemudian setelah parasut mengembang, dengan menggunakan teknik dan cara tertentu untuk mengarahkan laju parasut

kearah yang dikehendaki oleh peterjun, agar dapat mencapai tujuan dan sasaran yg dikehendaki.

a) *Exit* dari pesawat, yaitu :

Para peterjun melaksanakan keluar dari pesawat dengan dengan cara, yaitu :

(1) *Back Exit*.

Yaitu keluar dari pesawat dengan posisi badan menghadap ke pintu pesawat dengan posisi tangan dan kaki terbuka selebar bahu (Posisi *Arching*).

(2) *Dive Exit*.

Yaitu keluar dari pesawat dengan posisi menekik ke arah bawah posisi 45 derajat, setelah beberapa detik posisi tangan dan kaki kondisi *Arching*, sehingga saat pelayangan posisi akan stabil.

b) Pelayangan dengan posisi, yaitu :

(1) Posisi *Arching* dengan benar.

(2) Selalu cek ketinggian.

(3) Cabut *handle* utama pada ketinggian yang telah ditentukan.

c) Teknik mengemudi Parasut.

(1) *Full Glide* yaitu suatu posisi dimana peterjun menarik kemudi 0 % posisi tangan maksimal lurus keatas.

(2) *Half Brake* yaitu suatu posisi dimana peterjun menarik kemudi 50% posisi tangan kira-kira di atas bahu/pundak.

- (3) *Sink* yaitu suatu posisi dimana peterjun menarik kemudi 75% posisi tangan setinggi perut/pinggang.
- (4) *Full Brake/ Flare* yaitu suatu posisi dimana peterjun menarik kemudi penuh 100%.

d) Pengertian *Pattern*.

Adalah jalur yang harus dilalui pada saat peterjun mengemudikan parasut untuk diarahkan ke daerah pendaratan yang merupakan kegiatan akhir dari mengemudi. Sedangkan saat pendaratan, yaitu :

- (1) Kec angin 0 - 5 *knots flare landing* pada ketinggian kira-kira 3 m.
- (2) Kec angin 5-10 *knots flare landing* pada ketinggian kira-kira 2 m.
- (3) Kec angin 10 - 15 *knots flare landing* kira-kira 1 m.
- (4) Kec angin di atas 15 *knots flare landing* kira-kira 0,5 m atau sesuai kebutuhan.

Kursus Terjun Bebas Tempur (TBT) merupakan terjun bebas menggunakan perlengkapan tempur, saat exit para peserta didik di pegang para Instruktur dan saat melayang terus dipantau, sehingga para peserta didik benar-benar termonitor, dalam pendaratan juga para peserta didik harus benar-benar konsentrasi ke tempat pendaratan, sesuai dengan materi yang di berikan para instruktur di kelas. Bila ada kesalahan saat exit dan melayang, para Instruktur terus membenahi sehingga saat exit dari pesawat maupun pelayangan para peserta didik benar-benar sempurna sesuai yang diharapkan. Pada saat penerjunan mulai dari exit sampai dengan pelayangan di rasa sempurna, para Instruktur cukup memantau dan

mengawasi, setelah 7 (tujuh) kali penerjunan mulai dari exit, pelayangan sampai dengan pendaratan para peserta didik di rasa sempurna, para Instruktur melepas, tetapi cukup mengawasi dari jauh dan apabila dalam penerjunan para peserta didik ada kesulitan, maka mereka harus bisa mengatasinya sendiri. Jadi dalam melaksanakan penerjunan, para peserta didik harus benar-benar konsentrasi dan sesuai dengan materi yang diberikan oleh para Instruktur dilapangan, maka hasil yang didapat para peserta didik akan sempurna dan akan bagus dalam penerjunan mulai dari exit, pelayangan sampai dengan pendaratan sehingga akan profesional sebagai penerjun.

2) Kursus Pengendali Pangkalan (Dallan).

Pangkalan udara merupakan salah satu komponen kekuatan TNI AU yang mempunyai peranan penting untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan operasi udara. Pangkalan udara beserta fasilitasnya, harus dapat mendukung operasi penerbangan baik dalam keadaan aman, rawan maupun gawat. Oleh sebab itu diperlukan satuan yang mampu mengoperasikan pangkalan udara, khususnya dalam situasi rawan dan gawat.

- a) Operasi Dallan, merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh Tim Pengendali Pangkalan dari Satuan Paskhas, yang mempunyai kemampuan untuk mengoperasikan kembali fungsi pangkalan udara dalam rangka pelaksanaan operasi lanjutan.

- b) Tujuan Operasi Dallon adalah untuk memfungsikan kembali pangkalan udara yang telah direbut dan diduduki musuh atau masih dibawah ancaman, dalam rangka mendukung operasi lanjutan.
- c) Sasaran Operasi Dallon, adalah :
- (1) Berfungsinya fasilitas pendukung operasi penerbangan dengan baik.
 - (2) Terjaminnya pelaksanaan operasi penerbangan dengan aman dan lancar.
 - (3) Terdukungnya operasi udara dengan aman dan lancar.
- d) Dalam melaksanakan Operasi Dallon, diperlukan persyaratan kemampuan, yaitu :
- (1) Mampu diterjunkan, didaratkan ke sasaran di daerah operasi bersama eselon serbuan atau susulan.
 - (2) Mampu melaksanakan kegiatan intelijen di daerah sekitar pangkalan udara.
 - (3) Mampu melaksanakan taktik dan teknik pertempuran di darat.
 - (4) Mampu mengoperasikan fasilitas dukungan operasi penerbangan di pangkalan udara.
 - (5) Mampu melaksanakan *ground handling*.
 - (6) Mampu melaksanakan zeni lapangan secara terbatas.
 - (7) Mampu melaksanakan prosedur komplek.
 - (8) Mampu melaksanakan dukungan kesehatan lapangan secara terbatas.

e) Organisasi Tim Dallon meliputi :

(1) Kelompok Komando, terdiri atas :

(a) Komandan Tim.

Adalah perwira Paskhas berkualifikasi Dallon, bertugas memimpin pelaksanaan Operasi Dallon.

(b) Unit Intel.

Terdiri atas perwira dan bintanga Paskhas yang berkualifikasi intelijen, bertugas menyiapkan data intelijen untuk operasi penerbangan.

(c) Unit Komlek.

Terdiri atas bintanga Paskhas berkualifikasi juru radio dan montir radio, bertugas melaksanakan dukungan komunikasi elektronika.

(2) Kelompok Base Ops, terdiri atas :

(a) Unit PLLU.

Terdiri atas perwira dan bintanga Paskhas yang memiliki kualifikasi PLLU, bertugas melaksanakan pengaturan lalu lintas udara, menggunakan fasilitas yang ada dan menerapkan prosedur komunikasi yang berlaku di lingkungan penerbangan.

(b) Unit Meteo.

Terdiri atas perwira dan bintanga Paskhas yang berkualifikasi meteo, bertugas menyiapkan data cuaca secara terbatas yang diperlukan untuk penerbangan.

(3) Kelompok *Ground Handling*, terdiri atas :

(a) Unit BMP.

Terdiri atas bintanga Paskhas berkualifikasi BMP dan mampu mengemudikan mobil tangki, bertugas melaksanakan uji kualitas bahan bakar, pengisian bahan bakar pesawat.

(b) Unit DAAU.

Terdiri atas bintanga Paskhas yang memiliki kualifikasi angkutan udara, bertugas mengatur bongkar muat baik personel maupun barang di pesawat terbang.

(c) Unit GSE.

Terdiri atas bintanga Paskhas yang memiliki kualifikasi GSE, bertugas mengoperasikan peralatan GSE untuk pesawat terbang.

(4) Kelompok Crash Team, terdiri atas :

(a) Unit PK.

Terdiri atas bintanga Paskhas yang berkualifikasi PK dan pengemudi kendaraan PK, bertugas melaksanakan dukungan crash team dan tugas-tugas pemadam kebakaran terhadap fasilitas dan instalasi dukungan operasi penerbangan.

(b) Unit Kes.

Terdiri atas bintara Paskhas yang memiliki kualifikasi paramedis dan kesehatan lapangan, bertugas melaksanakan dukungan kesehatan dan bertanggung jawab kepada Komandan Tim Dallon.

(c) Unit Zilap.

Terdiri atas bintara Paskhas berkualifikasi bidang fasilitas dan instalasi, bertugas melaksanakan perbaikan ringan fasilitas penerbangan.

f) Penggunaan.

Operasi Dallon digunakan pada tingkat eskalasi ancaman rawan dan gawat dalam rangka mendukung operasi udara, yaitu :

(1) Pada saat terjadi konflik, intensitas rendah yang mengakibatkan tidak berfungsinya pangkalan udara.

(2) Setelah pangkalan udara direbut kembali dari musuh atau masih di bawah ancaman.

g) Penyelenggaraan Operasi Pengendalian Pangkalan.

Secara efektif dan efisien memerlukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang jelas dan tepat dan dilaksanakan dengan pentahapan yaitu tahap perencanaan, tahap persiapan, tahap pelaksanaan dan tahap pengakhiran. Penyelenggaraan dimaksudkan untuk mencegah dan menghindarkan kerancuan serta duplikasi dalam pelaksanaan tugas. Adapun penyelenggaraan Operasi Dallon, adalah :

(1) Tahap Perencanaan.

Dimulai sejak menerima perintah dari komando atas, sampai dengan tahap persiapan, tahap ini melaksanakan kegiatan, yaitu :

(a) Rencana Marshaling, yaitu :

- i. Penentuan tanggal, waktu dan tempat berkumpul.
- ii. Pembuatan rencana waktu dan kegiatan sebelum marshalling (*backward planning*).
- iii. Kebutuhan transportasi.
- iv. Route perjalanan.
- v. Dukungan administrasi.
- vi. Penentuan jaring komunikasi.

(b) Rencana Pemindahan Pasukan, meliputi :

- i. Penentuan tanggal, waktu dan tempat pemberangkatan.
- ii. Penyusunan urutan penerjunan atau pendaratan.

(c) Rencana Taktis Darat, meliputi :

- i. Penentuan titik berkumpul (TB).
- ii. Penentuan sasaran.
- iii. Pelaksanaan pengoperasian pangkalan udara.

(2) Tahap Persiapan.

Dimulai dari selesainya tahap perencanaan sampai dengan tahap pelaksanaan, yaitu :

(a) Menyiapkan personel dan materiil.

(b) Melaksanakan pemeriksaan kesehatan personel.

- (c) Melaksanakan latihan pendahuluan.
- (d) Melaksanakan koordinasi dengan satuan terkait.
- (e) Melaksanakan pendistribusian bekal awal.
- (f) Melaksanakan pemeliharaan moril personel.
- (g) Melaksanakan pengecekan akhir personel dan materiil.
- (h) Melaksanakan siaga untuk menunggu perintah gerak.
- (i) Melaksanakan tindakan pengamanan.

(3) Tahap Pelaksanaan.

Dimulai sejak berakhirnya tahap persiapan sampai dengan tahap pengakhiran. Dalam tahap ini operasi Dallon dibagi menjadi babak pendahuluan, babak pemindahan pasukan, babak serbuan dan babak pengakhiran.

(a) Babak Pendahuluan.

- i. Melaksanakan kegiatan di daerah marshalling.
- ii. Melaksanakan kegiatan di titik muat.

(b) Babak Pemindahan Pasukan.

- i. Melaksanakan prosedur pemuatan (*embarkasi*).
- ii. Melaksanakan prosedur selama di perjalanan.

(c) Babak Serbuan.

- i. Melaksanakan prosedur debarkasi sesuai dengan angkutan yang digunakan.
- ii. Melaksanakan prosedur pendaratan.

- iii. Melaksanakan pergerakan menuju ke titik berkumpul sesuai dengan kelompok masing-masing, yaitu :
 - 1. Kelompok Komando.
 - 2. Kelompok *Base Ops*.
 - 3. Kelompok *Ground Handling*.
 - 4. Kelompok Crash Team.
 - iv. Melaksanakan pengecekan personel dan materiil.
 - v. Melaksanakan pergerakan menuju sasaran masing-masing.
 - vi. Melaksanakan renovasi secara terbatas terhadap fasilitas dukungan operasi penerbangan.
 - vii. Melaksanakan penggelaran jaring komunikasi :
 - 1. Melaksanakan komunikasi dari darat ke udara dengan prosedur komunikasi yang berlaku.
 - 2. Melaksanakan komunikasi dari darat untuk satuan atas, satuan samping dan satuan sendiri dengan menggunakan prosedur komunikasi yang berlaku.
 - 3. Melaksanakan komunikasi visual khususnya terhadap pesawat terbang dan pasukan, apabila radio sudah tidak berfungsi.
 - 4. Melaksanakan prosedur pengamanan komunikasi.
- (d) Babak Pengakhiran.
- 1. Melaksanakan pengendalian pangkalan udara.

2. Melaporkan ke satuan atas tentang kesiapan pangkalan udara.

(4) Tahap Pengakhiran.

(a) Operasi Dallon berakhir, apabila :

- i. Fungsi pangkalan udara dalam mendukung operasi penerbangan dapat beroperasi normal kembali.
- ii. Operasional pangkalan udara sudah dapat dilaksanakan oleh personel organik lanud.
- iii. Operasi pangkalan udara dinyatakan selesai oleh komando atas.

(b) Dalam tahap pengakhiran Tim Dallon melaksanakan kegiatan, yaitu :

- i. Konsolidasi personel dan materiil.
- ii. Melaksanakan serah terima dengan unsur pengganti.
- iii. Kembali ke induk pasukan.

Kursus Pengendali Pangkalan (Dallon) merupakan suatu kursus agar peserta didik mampu melaksanakan kegiatan sebagai Tim Pengendali Pangkalan, yang mempunyai kemampuan untuk mengoperasikan kembali fungsi pangkalan udara. Para Instruktur kursus Dallon selalu memberikan materi-materi pelajaran, praktek lapangan dan masukan-masukan tentang pengendalian pangkalan udara sehingga para peserta didik dapat memahami, mampu dan mahir serta profesional untuk memfungsikan kembali pangkalan

udara yang telah direbut dan diduduki musuh atau masih dibawah ancaman, dalam rangka mendukung operasi lanjutan.

3) Kursus Pengendali Tempur (Dalpur).

a) Definisi

Yaitu operasi udara untuk menghancurkan atau merebut sasaran baik di darat maupun di laut, sangat ditentukan dengan kerja sama antara unsur pesawat udara dengan pengendali tempur. Keberadaan Dalpur yaitu untuk mendukung perencanaan dan pelaksanaan berbagai operasi penembakan udara, operasi penerjunan maupun operasi pendaratan (*air landed*).

Operasi Dalpur dilaksanakan oleh Tim Dalpur Paskhas, bertugas memberikan informasi daerah operasi, mengendalikan pesawat untuk penembakan udara dan penerjunan dalam rangka pelaksanaan operasi udara.

b) Tujuan.

Operasi Dalpur bertujuan untuk mendukung perencanaan dan pelaksanaan berbagai operasi penembakan udara, operasi penerjunan maupun operasi pendaratan (*air landed*), sehingga operasi dapat dilaksanakan lebih efektif.

c) Sasaran.

Sasaran Operasi Dalpur adalah :

- (1) Terlaksananya operasi penembakan udara tepat sasaran.
- (2) Terlaksananya operasi penerjunan baik personel maupun materiil di *dropping zone* dan *extraction zone*.

(3) Terlaksananya operasi pendaratan (*air landed*) di landing zone.

d) Kemampuan.

Dalam melaksanakan Operasi Dalpur, diperlukan persyaratan kemampuan, yaitu :

- (1) Mampu diinfiltrasikan ke daerah operasi melalui darat, udara dan air sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi.
- (2) Mampu memberikan data intelijen di daerah sekitar *dropping zone*, *landing zone* dan *extraction zone*.
- (3) Mampu mengarahkan pesawat menuju sasaran.
- (4) Mampu melaksanakan observasi dan memberikan data cuaca.
- (5) Mampu melaksanakan prosedur komunikasi baik melalui radio maupun dengan isyarat.
- (6) Mampu melaksanakan pertolongan dan evakuasi medis secara terbatas.
- (7) Mampu memilih, menentukan dan menyiapkan serta mengamankan *dropping zone*, *landing zone* dan *extraction zone*.
- (8) Mampu melaksanakan zeni lapangan secara terbatas.
- (9) Mampu melaksanakan *survival*, *evasion*, *resistance* dan *escape* (SERE).

e) Pengorganisasian

- (1) Untuk menyelenggarakan operasi Dalpur diperlukan suatu organisasi yang baik, oleh sebab itu organisasi operasi Dalpur disusun dalam

suatu Tim Dalpur yang mewadahi fungsi-fungsi intelijen, PLLU, meteo, komplek, kesehatan, zilap dan pengaman.

(2) Organisasi Tugas Tim Dalpur, yaitu :

(a) Komandan Tim.

Komandan Tim Dalpur adalah perwira Paskhas berkualifikasi khusus Dalpur, bertugas memimpin pelaksanaan operasi Dalpur.

(b) Unit Intel.

Terdiri atas bintara Paskhas berkualifikasi intelijen, bertugas menyiapkan data intelijen yang diperlukan untuk mendukung operasi penerbangan di daerah sasaran.

(c) Unit Komlek.

Terdiri atas bintara Paskhas berkualifikasi juru radio dan montir radio, bertugas melaksanakan dukungan komunikasi elektronika.

(d) Unit PLLU.

Terdiri atas perwira dan bintara Paskhas berkualifikasi PLLU, bertugas mengarahkan pesawat menuju sasaran dengan menggunakan fasilitas yang ada dan menerapkan prosedur komunikasi yang berlaku di lingkungan penerbangan.

(e) Unit Meteo.

Terdiri atas perwira dan bintara Paskhas berkualifikasi bidang meteo, bertugas menyiapkan data cuaca secara terbatas (QAM) yang diperlukan untuk penerbangan.

(f) Unit Kesehatan.

Terdiri atas bintara Paskhas berkualifikasi paramedis dan kesehatan lapangan, bertugas melaksanakan dukungan kesehatan.

(g) Unit Zeni Lapangan.

Terdiri atas bintara Paskhas berkualifikasi di bidang zeni lapangan, bertugas mengamankan dan memberikan tanda-tanda medan pada daerah yang berbahaya baik alam maupun buatan.

(h) Unit Pengaman.

Terdiri atas bintara dan tamtama Paskhas berkualifikasi penembak mahir, bertugas mengamankan pelaksanaan fungsi pengendalian tempur.

f) Penyelenggaraan Operasi Pengendalian Tempur.

Penyelenggaraan operasi ini secara efektif dan efisien memerlukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang jelas dan tepat, untuk mencapai keberhasilan pelaksanaan tugas di lapangan. Adapun operasi Dalpur dilaksanakan secara bertahap meliputi tahap perencanaan, tahap persiapan, tahap pelaksanaan dan tahap pengakhiran.

(1) Tahap Perencanaan.

Dimulai sejak menerima perintah dari komando atas sampai dengan tahap persiapan, yaitu :

(a) Rencana Marshalling.

Rencana marshalling meliputi :

- i. Penentuan tanggal, waktu dan tempat berkumpul.
- ii. Pembuatan rencana waktu dan kegiatan sebelum marshalling (*backward planning*).
- iii. Kebutuhan transportasi.
- iv. Route perjalanan dari home base ke marshalling area.
- v. Dukungan administrasi.
- vi. Penentuan jaring komunikasi.

(b) Rencana Infiltrasi.

Rencana infiltrasi meliputi :

- i. Mempelajari analisa daerah operasi (ADO).
- ii. Penentuan tanggal, waktu dan tempat pemberangkatan serta daerah penyelaman (*safe house*).
- iii. Penyusunan urutan penerjunan dan pendaratan.

(c) Rencana Taktis Darat.

Rencana taktis darat meliputi :

- i. Penentuan titik berkumpul (TB).
- ii. Penentuan/memilih *dropping zone*, *landing zone* dan *extraction zone* serta sasaran penembakan udara.
- iii. Pelaksanaan prosedur komunikasi dengan satuan Komando Atas.

(2) Tahap Persiapan.

Dimulai dari selesainya tahap perencanaan sampai dengan tahap pelaksanaan, yaitu :

- (a) Menyiapkan personel dan materiil.
 - (b) Melaksanakan pemeriksaan kesehatan personel.
 - (c) Melaksanakan latihan pendahuluan.
 - (d) Melaksanakan koordinasi dengan satuan terkait.
 - (e) Melaksanakan pendistribusian bekal awal.
 - (f) Melaksanakan pemeliharaan moril personel.
 - (g) Melaksanakan pengecekan akhir personel dan materiil.
 - (h) Melaksanakan siaga untuk menunggu perintah gerak.
 - (i) Melaksanakan tindakan pengamanan.
- (3) Tahap Pelaksanaan.

Dimulai sejak berakhirnya tahap persiapan sampai dengan tahap pengakhiran. Pada tahap pelaksanaan Operasi Dalpur meliputi babak pendahuluan, babak infiltrasi, babak pengendalian dan babak pengakhiran.

- (a) Babak Pendahuluan.
 - i. Melaksanakan geser personel dan materiil dari home base menuju *marshalling area*.
 - ii. Melaksanakan pengecekan akhir personel dan materiil di *marshalling area*.
 - iii. Melaksanakan kegiatan dititik muat
- (b) Babak Infiltrasi.
 - i. Melaksanakan prosedur pemuatan (embarkasi).

- ii. Melaksanakan prosedur selama diperjalanan menuju sasaran.
 - iii. Melaksanakan infiltrasi sesuai dengan prosedur.
- (c) Babak Pengendalian.
- i. Melaksanakan pengecekan personel dan materiil di titik berkumpul (TB) kemudian menuju daerah penyelaman yang telah direncanakan.
 - ii. Melaksanakan pergerakan menuju ke titik peninjauan penembakan udara, *dropping zone*, *landing zone* dan *extraction zone*.
 - iii. Memastikan titik peninjauan penembakan udara, *dropping zone*, *landing zone* dan *extraction zone* aman dari tinjauan maupun tembakan musuh.
 - iv. Melaksanakan penggelaran jaring komunikasi :
 1. Melaksanakan komunikasi dari darat ke udara dengan prosedur komunikasi yang berlaku.
 2. Melaksanakan komunikasi dari darat untuk satuan atas, satuan samping dan satuan sendiri dengan menggunakan prosedur komunikasi yang berlaku.
 3. Melaksanakan komunikasi dengan isyarat khususnya terhadap pesawat terbang dan pasukan, apabila radio sudah tidak berfungsi.
 4. Melaksanakan prosedur pengamanan komunikasi.

- v. Melaporkan hasil observasi *dropping zone*, *landing zone* dan *extraction zone* ke Komando Atas dengan prosedur komunikasi yang berlaku.
- vi. Memberi tanda-tanda medan yang berbahaya baik berupa alam maupun buatan dan mengamankan handak yang tidak meledak.
- vii. Melaksanakan pemasangan tanda-tanda taktis/isyarat di DZ, LZ, EZ dan titik penembakan udara.
- viii. Melaksanakan pengendalian pesawat di titik peninjauan penembakan udara, *dropping zone*, *landing zone* dan *extraction zone*.

(d) Babak Pengakhiran.

- i. Melaksanakan konsolidasi personel dan materiil.
- ii. Melaporkan ke Komando Atas bahwa operasi pengendalian tempur telah dilaksanakan, selanjutnya menunggu instruksi lebih lanjut.

(4) Tahap Pengakhiran.

(a) Operasi pengendalian tempur berakhir apabila :

- i. Kegiatan operasi penembakan udara telah berakhir.
- ii. Pasukan Satuan Pendarat Udara telah merebut dan menduduki sasaran.

- iii. Seluruh kegiatan operasi penerbangan, termasuk evakuasi medis udara dan pengiriman bekal ulang telah selesai dilaksanakan.
 - iv. Operasi Pengendalian Tempur dinyatakan selesai oleh Komando Atas.
- (b) Dalam tahap pengakhiran Tim Dalpur melaksanakan kegiatan sebagai berikut :
- i. Konsolidasi personel dan materiil.
 - ii. Melaksanakan perintah Komando Atas.

Kursus Pengendali Tempur (Dalpur) merupakan suatu kursus agar peserta didik mampu untuk mendukung memberikan informasi daerah operasi dalam rangka mengendalikan pesawat untuk penembakan udara dan penerjunan dalam rangka pelaksanaan operasi udara, sehingga operasi dapat dilaksanakan lebih efektif. Para Instruktur kursus Dalpur selalu memberikan materi-materi pelajaran, praktek lapangan maupun masukan-masukan berdasarkan pengalaman di lapangan sehingga para peserta didik akan lebih mengerti, memahami, mampu dan mahir serta profesional dalam mendukung pelaksanaan berbagai operasi penembakan udara, operasi penerjunan maupun operasi pendaratan (*air landed*).

b. Satuan Pendidikan Tempur Darat (Satdik Purrat)

Satuan Pendidikan Tempur Darat disingkat Satdik Purrat adalah satuan pelaksana di bawah kendali Pusdiklat Paskhas melaksanakan pendidikan dan

latihan dibidang pertempuran darat yang meliputi Kursus Komando, Instruktur Komando, Tembak Mahir Senapan, Tembak Mahir Pistol, Kursus Senjata Bantuan Lintas Datar dan Lintas Lengkung serta Kursus Komando, Peleton, Kompi. Pada satuan ini hampir semua latihan bisa dilaksanakan di Pusdiklat Paskhas.



Gambar 4.6. Kegiatan Satuan Pendidikan Tempur Darat

Sumber : Data Primer (2017)

Pendidikan tempur menggunakan taktik pertempuran darat dalam serangan dan pertahanan serta perpindahan pasukan dalam rangka mendukung operasi udara, yang meliputi : Pendidikan Kursus Komando. Komando merupakan kualifikasi dasar yang wajib di tempuh oleh seluruh prajurit Korpaskhas sebelum di tempatkan di satuan-satuan operasional, yaitu di satuan Batalyon Komando. Pada hakikatnya “Prajurit Komando”, identik dengan pasukan yang mempunyai kemampuan lebih dari pasukan tempur pada umumnya, di siapkan untuk melaksanakan operasi-operasi khusus, dengan kemampuan “Tri Media (kemampuan di Darat, Laut dan Udara)” guna menghancurkan musuh di pusat kekuatan (*Center of Gravity*), Prajurit Komando merupakan prajurit profesional yang mahir, terampil dan memiliki jiwa militansi tinggi, dengan tidak membuat

kesalahan dalam tugas dan tidak menghitung untung rugi, serta tidak mengharapkan pamrih dalam melaksanakan tugas dan memberikan Dharma Bhakti kepada bangsa dan negara sesuai dengan tugas dan fungsinya. Pelaksanaan tugas disatuan, Prajurit Komando diuntut mampu melaksanakan :

1) Operasi Perebutan dan Pengendalian Pangkalan Udara (OP3U).

Yaitu menyerang di pusat kekuatan udara lawan, dengan tujuan untuk merebut dan mempertahankan serta memfungsikan pangkalan udara yang dikuasai musuh dalam rangka mendukung operasi udara dan operasi lain di mandala operasi.

2) Operasi Raid.

Yaitu salah satu jenis operasi khusus, bersifat offensif dengan taktik khusus untuk melaksanakan pendudukan secara senyap, cepat, tepat dan dahsyat, terhadap sasaran terpilih yang mempunyai nilai strategis.

3) Operasi Lintas Udara.

Yaitu suatu operasi gabungan yang di lancarkan melalui udara beserta bantuan logistik dan peralatannya kesuatu daerah sasaran, dengan cara di terjunkan atau di daratkan, dalam rangka melaksanakan tugas taktis maupun strategis.

4) Operasi Lawan Gerilya.

Yaitu Operasi Militer Selain Perang, dalam rangka mengatasi separatist bersenjata dan pemberontakan bersenjata yang ingin memisahkan diri dari Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), dilaksanakan dengan pola

dalam bentuk Operasi Intelijen, Operasi Tempur dan Operasi Teritorial secara simultan serta di sesuaikan dengan situasi dan kondisi daerah operasi.

5) Pertempuran Darat.

Yaitu taktik pertempuran darat konvensional pada umumnya, baik serangan maupun pertahanan dalam suatu pertempuran di daerah bangunan dan perkotaan, gunung dan hutan maupun di rawa dan pantai, dengan senantiasa dilandasi jiwa Saptamarga, Sumpah Prajurit dan 8 Wajib TNI.

Pendidikan Kursus Komando pada pendidikan Tempur Darat merupakan pendidikan dasar yang wajib di tempuh oleh seluruh prajurit Paskhas, prajurit dapat dibekali untuk melaksanakan tugas di satuan operasional. Pendidikan dilaksanakan selama 5 bulan, yaitu 3 bulan pertama dilaksanakan di homebase dengan kegiatan orientasi dan pengenalan, materi pelajaran kelas, pembinaan fisik dan latihan-latihan operasi, sebelum dilaksanakan di medan sebenarnya. Dengan pengalaman dan profesi para instruktur di lapangan, para instruktur dapat memberikan pelajaran kepada para peserta didik kursus Komando pada pendidikan Tempur Darat sesuai dengan materi ajaran di bidangnya, berikut dengan memberikan contoh-contoh pengalaman dari medan tugas dan ilmu dari pendidikan yang di perolehnya, sehingga para siswa mengerti dengan teori maupun pengalaman para instruktur tersebut. Dengan pemahaman para peserta didik terhadap materi yang di berikan dan praktek di lapangan selama di home base, menjadikan para pesreta didik memahami tentang penyerapan materi yang di ajarkan selama di *home base* sehingga dalam aplikasi di lapangan (baik selama di gunung hutan maupun di rawa laut), akan lebih profesional.

Kemudian akhir dari pendidikan dasar selama 3 bulan di home base, para peserta didik melaksanakan long mars ke daerah gunung hutan di daerah Bandung Selatan, yang di laksanakan berjalan kaki dengan beban ransel, perlengkapan pribadi, peralatan perorangan dan bahan makanan. Setelah sampai di gunung hutan, para peserta didik melaksanakan Bivak selama 1 bulan dengan mengaplikasikan ilmu yang di peroleh dari para instruktur selama 3 bulan di pendidikan dasar. Selama di gunung hutan, para instruktur memberikan materi persoalan-persoalan dan peserta didik akan menjawab persoalan dengan mengaplikasikannya di lapangan selama di gunung hutan. Dalam menjawab persoalan-persoalan (baik persoalan *Operasi read*, Perebutan cepat, penghadangan dan lain sebagainya), para peserta didik di tuntut mempunyai disiplin yang tinggi karena persoalan tersebut mempunyai resiko yang sangat tinggi, bagaikan operasi sebenarnya di medan operasi. Bila dalam persoalan tersebut terdapat kesalahan-kesalahan atau salah sasaran maka para peserta didik diingatkan dan diberi pembinaan seperlunya oleh para Instruktur. Dengan penerapan taktik dan strategi para instruktur di lapangan, menjadikan para peserta didik lebih mengerti dan memahami saat aplikasi di lapangan dan dengan pembinaan yang di berikan kepada peserta didik atas kesalahannya, maka dapat mengurangi atau bahkan meniadakan kesalahan-kesalahan tersebut saat di berikan persoalan berikutnya.

Kemudian akhir dari pelaksanaan latihan di gunung hutan, para peserta didik melaksanakan long mars ke daerah pantai selatan yang di laksanakan selama 1 minggu, selama pelaksanaan *long mars* (berjalan kaki dengan senjata, helm dan beban ransel serta perlengkapannya), para peserta didik di berikan materi

pelajaran atau persoalan-persoalan sehingga para peserta didik akan lebih waspada selama berjalan kaki. Kemudian setelah long mars, para peserta didik tiba di daerah pantai selatan dan bivak di hutan-hutan bakau selama 1 bulan. Selama di rawa laut para Instruktur memberikan materi persoalan-persoalan tentang operasi pendaratan, pertahanan maupun serbuan pantai yang dilaksanakan dengan cepat, senyap dan dahsyat. Para peserta didik bila terdapat kesalahan, maka para instruktur tetap menegakkan disiplin dengan menerapkan pembinaan sesuai dengan kesalahan, dengan tujuan agar para peserta didik meniadakan kesalahan, karena dalam pelaksanaan operasi di medan sebenarnya, resiko sangatlah tinggi.

Dengan adanya pengalaman dan pendidikan yang diperoleh para Instruktur Paskhas untuk mendidik dan melatih para prajurit, pada hakikatnya pendidikan dan pelatihan yang diterapkan untuk “Prajurit Komando” berdampak pada output yang dihasilkan yaitu menjadikan prajurit Paskhas yang Profesional sesuai bidangnya dan mempunyai kemampuan lebih dari pasukan tempur lain. Prajurit Paskhas disiapkan untuk melaksanakan operasi-operasi khusus, pada 3 kemampuan baik di Darat, Laut maupun di Udara, guna menghancurkan musuh di *Center of Gravity*. Dengan dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan, di dukung oleh para Instruktur yang berpengalaman dan berkemampuan lebih, sehingga hasil didik tersebut menjadi profesional yang mahir, terampil, memiliki jiwa militansi tinggi, tidak membuat kesalahan dan tidak mengharapkan pamrih dalam tugas serta tidak menghitung untung rugi, sehingga akan mampu mengamankan alutsista TNI AU dan pertahanan pangkalan udara guna mendukung operasi udara, hal ini akan memberikan Dharma Bhakti kepada bangsa dan negara sesuai

dengan tugas dan fungsinya. Adapun beberapa pendidikan tersebut adalah Operasi OP3U, Operasi Raid, Operasi Lintas Udara, Operasi Lawan Gerilya dan Pertempuran Darat.

Pendidikan Kursus tembak di Satuan pendidikan Pendidikan Tempur Darat antara lain :

1) Pendidikan Kursus Tembak Mahir Pistol.

Lulusan Pendidikan Kursus Tembak Mahir Pistol, disiapkan untuk ditempatkan di Batalyon Komando Paskhas, sebagai prajurit profesional yang mahir dan terampil dalam penguasaan senjata perorangan berupa Pistol, yang menjadi persenjataan perorangan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

- a) Secara umum. Pendidikan kursus tembak mahir pistol ditujukan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan personel dalam penguasaan, penggunaan senjata perorangan laras pendek berupa pistol sesuai dengan kebutuhan tugas jabatan di satuan operasional Korpaskhas.
- b) Secara khusus. Pendidikan Kursus Tembak Mahir Pistol ditujukan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan personel dalam penguasaan, penggunaan senjata perorangan laras pendek berupa pistol bagi prajurit yang bertugas di Satuan Bravo dan Detasement Matra Korpaskhas guna pelaksanaan tugas-tugas infiltrasi / penyusupan melalui media darat, air dan udara serta taktik-taktik pertempuran jarak dekat maupun serbuan dalam operasi khusus khas matra udara.

Kursus tembak mahir Pistol merupakan program satuan pendidikan dan pelatihan Paskhas, yang berlangsung selama 2 bulan. Sebelum melaksanakan latihan menembak dilapangan, para siswa terlebih dahulu diberikan bekal pengetahuan dan keterampilan menembak di gedung simulator Pistol, selanjutnya melaksanakan praktek dilapangan.

Pengaruh pengalaman para instruktur Paskhas di pusat pendidikan pelatihan, dapat memberikan dan menurunkan ilmu-ilmu nya kepada peserta didik Paskhas guna memberikan materi ajaran Pendidikan Kursus Tembak Mahir Pistol karena untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan personel dalam penguasaan, penggunaan senjata perorangan laras pendek berupa pistol sesuai dengan kebutuhan tugas jabatan di satuan operasional Korpaskhas, sehingga para terdidik akan mahir dan menguasai taktik dan teknik senjata perorangan laras pendek berupa senjata pistol. Pendidikan ini ditujukan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan personel dalam penguasaan, penggunaan senjata perorangan laras pendek berupa pistol bagi prajurit yang bertugas di Satuan Bravo dan Detasement Matra Korpaskhas guna pelaksanaan tugas-tugas infiltrasi / penyusupan melalui media darat, air dan udara serta taktik-taktik pertempuran jarak dekat maupun serbuan dalam operasi khusus khas matra udara. Dengan pengalaman dan mahirnya para Instruktur dalam menembak di Pusat pendidikan dan pelatihan Paskhas, sehingga menjadikan para peserta didik profesional dan mempunyai kemahiran dalam menembak pistol.

2) Pendidikan Kursus Tembak Mahir Senapan.

Lulusan Pendidikan Kursus Tembak Mahir Senapan, disiapkan untuk di tempatkan di kompi-kompi senapan Batalyon Komando Paskhas, sebagai prajurit profesional yang mahir dan terampil dalam penguasaan senjata perorangan berupa Senapan laras panjang yang menjadi persenjataan pokok sesuai dengan tugas dan fungsinya. Pelaksanaan tugas di satuan, petembak mahir senapan di tuntut mampu untuk melaksanakan :

a) Tembak Tepat.

Yaitu kemampuan menembak senapan guna melumpuhkan sasaran / target yang telah ditentukan secara akurat dalam suatu operasi penugasan baik dalam rangka serangan maupun pertahanan.

b) Tembak Tempur Offensif.

Yaitu teknik tembak tempur yang terkoordinir dalam suatu taktik serangan pada jarak serbuan (JS) guna merebut atau menghancurkan kedudukan pertahanan musuh.

c) Tembak Tempur Defensif.

Yaitu teknik tembak tempur yang terkoordinir dalam suatu taktik pertahanan guna menahan dan menghancurkan serangan musuh untuk melindungi dan mempertahankan suatu kedudukan atau obyek strategis yang di pertanggungjawabkan.

d) Tembak Tempur Reaksi.

Yaitu teknik tembak tempur cepat, tepat dan akurat guna melumpuhkan sasaran / target terpilih (mampu memisahkan antara sasaran dan

masyarakat sekitarnya) dalam suatu operasi khusus maupun operasi lawan gerilya.

e) Tembak Tempur Lintas Medan.

Yaitu teknik tembak tempur atau kemampuan menebak tepat dalam suatu operasi tempur yang di hadapkan dengan berbagai rintangan alam berupa bukit terjal, jurang yang curam, danau maupun medan rawa-rawa dan pantai

Kursus tembak mahir Senapan merupakan kegiatan dari siklus pembinaan personel melalui pendidikan dalam upaya meningkatkan kemampuan prajurit Paskhas. Kursus tembak mahir senapan di laksanakan selama 2 bulan, bertujuan untuk membekali prajurit Paskhas agar dapat menjadi petembak mahir dengan di berikan pengetahuan dan keterampilan di bidang menembak serta sikap perilaku yang dilandasi jiwa sapta Marga, Sumpah Prajurit dan kesempataan jasmani yang baik.

Instruktur dalam memberikan pembinaan terhadap para siswa pendidikan kursus tembak mahir senapan, para instruktur di lapangan tembak harus benar-banar menerapkan disiplin yang tinggi karena pendidikan tersebut beresiko sangat tinggi bila terjadi *incident*. Para intruktur tembak mahir mempunyai bekal pengalaman dan hasil tembak yang handal sehingga dapat dijadikan contoh kepada peserta didiknya. Para peserta didik di ajarkan dari mulai tipe senjata, bongkar pasang senjata, sampai dengan pelaksanaan menembak dengan perkenaan nilai yang tinggi, baik Tembak Tepat, Tembak Tempur Ofensif (TTO), Tembak Tempur Defensif (TTD), Tembak Tempur Reaksi dan Tembak Tempur Lintas

Medan. Pendidikan dan Pelatihan tersebut, para Instruktur terus membina, melatih dan mengajarkan para peserta didik, sehingga mampu menembak dengan hasil yang maksimal.

c. Satuan Pendidikan Pertahanan Udara (Satdik Hanud)

Satuan Pendidikan Pertahanan Udara disingkat Satdik Hanud adalah satuan di bawah Pusdiklat Paskhas yang melaksanakan pendidikan dan latihan dibidang pertahanan udara yang meliputi Kursus Senjata Penangkis Serangan Udara (PSU), Peluru Kendali Darat Udara dan *Radar Mobile*



Gambar 4.7. Kegiatan Satuan Pendidikan Pertahanan Udara

Sumber : Data Primer (2017)

d. Satuan Pendidikan Khusus (Satdiksus)

Satuan Pendidikan Khusus disingkat Satdiksus adalah satuan pelaksana dibawah kendali Pusdiklat Paskhas, Satdiksus melaksanakan pendidikan dan latihan dibidang khussus yang meliputi Kursus Kontra Teror Bravo (KTB), Kursus Penembak Runduk, Kursus Tembak Mahir Senapan Runduk (Sniper), dan Kursus Bantuan Teknik Khussus. Untuk pendidikan khussus ini Pusdiklat Paskhas

banyak bekerja sama dengan pihak-pihak lain terutama yang terkait dengan Intelijen dan praktik-praktik kontra teror bravo.



Gambar 4.8. Kegiatan Satuan Pendidikan Khusus

Sumber : Data Primer (2017)

Selain pendidikan yang pernah dijalani disatuannya, instruktur Pusdiklat TNI Angkatan Udara juga melaksanakan pendidikan yang terdiri atas 2 (dua) golongan yaitu pendidikan sekolah dan pendidikan luar sekolah, dengan uraian sebagai berikut :

a. Pendidikan Sekolah.

Pendidikan sekolah diberikan kepada prajurit TNI Angkatan Udara untuk membekali, memelihara, meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan tertentu yang disusun secara sistematis dan diselenggarakan di lembaga pendidikan. Pendidikan sekolah dilaksanakan di dalam negeri maupun di luar negeri sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Jenis pendidikan yang termasuk dalam pendidikan sekolah meliputi :

- 1) Pendidikan Pertama (Dikma), yaitu pendidikan untuk membentuk prajurit siswa menjadi prajurit, yang ditempuh melalui pendidikan dasar golongan pangkat, dengan tujuan agar mereka memiliki tingkat kepribadian,

kemampuan intelek dan jasmani yang sesuai dengan peranan dan golongan pangkat yang bersangkutan.

- 2) Pendidikan Pembentukan (Diktuk), yaitu pendidikan untuk membentuk siswa menjadi Perwira atau Bintara yang ditempuh melalui pendidikan dasar golongan pangkat, dengan tujuan agar mereka memiliki tingkat kepribadian, kemampuan intelek dan jasmani sesuai dengan peranan dan golongan pangkat yang bersangkutan.
- 3) Pendidikan Pengembangan Umum (Dikbangum), yaitu pendidikan berjenjang dan berlanjut untuk mengembangkan kemampuan umum yang diperoleh dari daur pendidikan, pelatihan dan penugasan sebelumnya, dalam rangka proyeksi penggunaan prajurit selanjutnya.
- 4) Pendidikan Pengembangan Spesialisasi (Dikbangspes), yaitu pendidikan untuk mengembangkan kemampuan spesialisasi baik yang telah maupun yang belum diperoleh dari daur pendidikan, pelatihan dan penugasan sebelumnya dalam rangka proyeksi penugasan prajurit selanjutnya.
- 5) Pendidikan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (Dikiptek), yaitu pendidikan yang difokuskan pada penguasaan dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bersifat keilmuan/sains yang dilaksanakan di dalam atau di luar lembaga pendidikan TNI Angkatan Udara.
- 6) Pendidikan Peralihan (Dikalih), yaitu pendidikan untuk melengkapi dan memantapkan aspek pendidikan dasar golongan pangkat bagi mantan Perwira/Bintara Prajurit Cadangan Sukarela (PCS) yang berasal dari mantan Prajurit Wajib (PW) dan Prajurit Cadangan Wajib (PCW) yang

diangkat kembali menjadi Prajurit Karier (PK), serta prajurit yang mendapat anugerah kenaikan pangkat medan tempur (KPMT) atau kenaikan pangkat luar biasa (KPLB) menjadi Perwira/Bintara.

b. Pendidikan Luar Sekolah.

Pendidikan luar sekolah diberikan kepada prajurit untuk membekali, memelihara dan meningkatkan pengetahuan dan atau keterampilan tertentu yang diselenggarakan tidak melalui pendidikan sekolah, tetapi melalui penataran, penyuluhan dan penyegaran. Pendidikan luar sekolah selain dilaksanakan di dalam negeri juga dapat dilaksanakan di luar negeri sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Jenis pendidikan yang termasuk di dalam pendidikan luar sekolah meliputi :

- 1) Pendidikan Kualifikasi Khusus (Dikkualsus).
- 2) Paket Pendidikan Belajar Sendiri (P2BS).
- 3) Pendidikan Pembinaan Keterampilan.
- 4) Pendidikan lain yang dibutuhkan oleh organisasi.

Dalam pelaksanaan manajemen pendidikan yang dilaksanakan oleh TNI Angkatan Udara sampai saat ini masih ditemukan beberapa permasalahan sebagai berikut :

- 1) Kurikulum Pendidikan yang sudah tidak sesuai (*out of date*) dan belum menyesuaikan terhadap perkembangan yang terjadi.
- 2) Penghargaan terhadap tenaga pendidik di lembaga pendidikan masih belum memberikan motivasi bagi personel yang mendapat mutasi ke lembaga pendidikan, dalam arti bahwa penugasan personel sebagai tenaga

pendidik yang berprestasi sudah selayaknya mendapat promosi jabatan yang terbaik.

- 3) Sesuai hakekat pendidikan yang meliputi bidang kepribadian, akademis dan kesemestaan masih perlu pengkajian ulang khususnya terhadap aspek kesemestaan yang hanya diberikan porsi penilaian yang paling kecil. Hal ini berakibat kurangnya "Penghargaan atas pencapaian standar kesemestaan" khususnya bagi personel yang memiliki kesadaran pribadi dalam meningkatkan kesemestaannya sekaligus mengelola kesehatannya.
- 4) Fasilitas pendidikan di beberapa lembaga pendidikan kondisinya cukup memprihatinkan dan terkesan seadanya serta belum banyak mendapat perhatian yang signifikan dari para penentu kebijakan.

Dalam mencapai kualitas personel TNI AU selama masa pengabdian di satuan kerja dilaksanakan tiga macam pendidikan pengembangan umum yang akan diikuti para Instruktur sebagai berikut :

a. Pendidikan Sekolah Komando Kesatuan (Sekkau).

Setelah memiliki Masa Dinas Perwira (MDP) minimal delapan tahun sudah dapat diikuti pendidikan Sekkau. Dengan mengikuti pendidikan jenjang Sekkau maka bekal tingkat manajerial akan bertambah dalam hal perencanaan operasi mandiri dilaksanakan TNI Angkatan Udara ataupun Operasi Gabungan TNI. Kondisi saat ini masih banyak perwira yang sudah memenuhi syarat untuk melaksanakan pendidikan Sekkau namun kuota yang diberikan untuk mengikuti pendidikan Sekkau sangat terbatas sehingga tidak semua perwira dapat mengikuti pendidikan tersebut.

b. Pendidikan Sekolah Staf dan Komando Angkatan Udara (Seskoau).

Perwira di satuan kerja yang sudah memiliki Masa Dinas Perwira (MDP) empatbelas tahun dan terpilih, diberi kesempatan mengikuti Seskoau. Dengan mengikuti pendidikan jenjang Seskoau maka bekal tingkat manajerial akan bertambah terutama dalam hal perencanaan operasi mandiri dilaksanakan TNI Angkatan Udara ataupun Operasi Gabungan TNI. Kondisi saat ini masih banyak Perwira menengah yang sudah memenuhi syarat untuk melaksanakan pendidikan umum tertinggi di TNI Angkatan Udara namun kuota yang diberikan untuk mengikuti pendidikan Seskoau sangat terbatas sehingga tidak semua Perwira dapat mengikuti pendidikan tersebut.

c. Sesko TNI.

Perwira yang sudah menjabat golongan IV dan telah mengikuti Sesko Angkatan dapat diusulkan mengikuti Sesko TNI secara terpilih. Setelah lulus diharapkan memiliki kemampuan untuk tugas-tugas gabungan TNI. Kondisi saat ini masih banyak perwira menengah golongan IV yang sudah memenuhi syarat untuk melaksanakan pendidikan Sesko TNI namun kuota yang diberikan untuk mengikuti pendidikan Seskoau TNI sangat terbatas sehingga tidak ada Perwira golongan IV yang ikut pendidikan tersebut.

2. Upaya Peningkatan Profesionalisme Instruktur Di Pusdiklat Paskhas, Bandung, Jawa Barat Melalui Pendidikan dan Pelatihan

Dalam satu dekade terakhir ini, mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang pengelolaan personel, organisasi-organisasi

sipil dan militer di berbagai negara, termasuk di Indonesia, telah mengadopsi metoda pengelolaan Instruktur profesional berbasis kompetensi dalam rangka untuk meningkatkan kinerja organisasi mereka. Kementerian Pertahanan Republik Indonesia sendiri, sebagai bagian dari Reformasi Birokrasi Pemerintahan, telah mencanangkan konsep pengembangan instruktur profesional berbasis kompetensi. Dengan demikian, TNI AU tentunya perlu melakukan berbagai pembenahan di bidang pembinaan Instruktur agar dapat menerapkan metoda pengelolaan Instruktur profesional berbasis kompetensi secara tepat. Melalui implementasi metoda pengelolaan Instruktur profesional berbasis kompetensi yang tepat, diharapkan ke depan kinerja prajurit TNI AU akan dapat menjadi lebih optimal.

1) Profesionalisme Instruktur Pusdiklat Paskhas TNI AU

Pengelolaan Profesional Instruktur menunjukkan kinerja Instruktur akan ditentukan oleh empat faktor yaitu, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Dengan penjelasan sebagai berikut :

- a) Kompetensi pedagogis atau kemampuan Instruktur mengelola pembelajaran merupakan tulang punggung keberhasilan proses pendidikan di Pusdiklat Paskhas. Kompetensi pedagogis ini terkait dengan cara mengajar yang baik dan tepat, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan lancar dan efektif. Seorang Instruktur, selain harus memiliki kepakaran di bidang keilmuannya, juga harus menguasai teori-teori dan teknik pengajaran serta aplikasinya dalam proses pembelajaran di perguruan tinggi. Pengalaman terkait dengan apa yang telah dikerjakan oleh seseorang, dan dapat diukur

melalui analisa riwayat pekerjaan, hasil penilaian kinerja (seperti misalnya Dappen di TNI AU), serta rekam jejak yang dimiliki. Di lain pihak, kompetensi teknis mengacu pada apa yang telah diketahui oleh seseorang, dan dapat diukur melalui kualifikasi profesional (misalnya dari sertifikat dan ijazah), maupun melalui test kemampuan atau uji kompetensi.

- b) Pengembangan Kompetensi Kepribadian, dimana Instruktur sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Kepribadian yang mantap dari sosok seorang Instruktur akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakatnya, sehingga Instruktur akan tampil sebagai sosok yang patut digugu (ditaati nasehat/ucapan/perintahnya) dan ditiru (di contoh sikap dan perilakunya). Kompetensi perilaku dan kepribadian, yang lebih terkait dengan aspek psikologi, berhubungan dengan apa yang dapat dilakukan oleh seseorang. Seorang yang memiliki pengalaman dan kualifikasi teknis yang memadai, belum tentu memiliki kinerja yang baik, jika yang bersangkutan tidak mampu menunjukkan perilaku yang mendukung pelaksanaan tugas dan jabatannya. Kompetensi perilaku pada dasarnya dapat diukur melalui apa yang disebut sebagai *Assessment Center* (di Angkatan Darat dikenal sebagai Program Penilaian Kompetensi Jabatan). Di lain pihak, kepribadian seseorang pada umumnya lebih banyak diukur melalui kuesioner psikometri maupun alat ukur psikologis lainnya.

- c) Pengembangan Kompetensi Sosial ini terkait dengan etika pribadi, seorang Instruktur dituntut untuk mencintai kebenaran dan selalu berusaha menemukan kebenaran-kebenaran baru, toleran terhadap perbedaan pendapat, adil, jujur serta bertanggung jawab.
- d) Pengembangan Kompetensi Profesional dimana setiap Instruktur berhak menentukan program apa yang dibutuhkan untuk mengembangkan profesionalismenya. Semua program pengembangan yang telah dijelaskan sebelum ini misalnya, pada dasarnya merupakan program-program yang mengacu pada pengembangan integritas personal Instruktur.

Hasil dari penelitian berdasarkan hasil wawancara pada hari Kamis tanggal 31 September 2017 kepada 11 orang responden, yang terdiri dari 1 orang Komandan Pusdiklat Paskhas TNI AU, 5 orang Instruktur, dan 5 orang Perwira Siswa, dinyatakan bahwa profesionalisme Instruktur di Pusdiklat Paskhas, Bandung, Jawa Barat sudah baik namun masih perlu ditingkatkan lagi, seperti yang disampaikan narasumber berikut ini :

a) Profesionalisme Instruktur Di Pusdiklat Paskhas

- Komandan: *Sudah baik, walaupun kami siap untuk lebih meningkat kemampuan dan profesional kami lagi baik dalam kemampaun mengajar, kepribadian kami, pengembangan kompetensi sosial dan juga profesional*
- Instruktur 1: *Baik, memiliki kemampuan mengajar, mendidik, melatih dan mengasuh, serta memiliki kepribadian yang baik*
- Instruktur 2: *Dalam mengajar sudah diupayakan yang terbaik, dengan selalu mengembangkan diri dengan kegiatan akademik maupun non akademik yang menunjang*
- Instruktur 3: *Sudah baik walaupun masih ada Instruktur yang enggan meningkatkan profesionalismenya*
- Instruktur 4: *Baik karena kami berupaya mengembangkan kemampuan pedagogik kami dengan mengikuti diklat kemudian kompetensi kepribadian kami kembangkan dengan kegiatan*

- keagamaan, motivasi dan pengembangan kepribadian kemudian memberikan pendampingan kepada serdik baik di kelas maupun diluar kelas sebagai wujud pengembangan kompetensi sosial*
- Instruktur 5: *Sudah Baik karena kami lakukan dengan senang dan saling bekerjasama*
- Serdik 1: *Siap, sudah baik, hal ini terlihat dari prestasi serdik yang kian meningkat*
- Serdik 2: *Siap, baik karena ini sudah merupakan tanggung jawab sehingga harus dijalani dengan senang tapi serius*
- Serdik 3: *Sudah baik, walaupun masih ada beberapa instruktur di pusdiklat paskhas yang masih perlu ditingkatkan*
- Serdik 4: *Siap sudah baik, ditinjau dari kemampuan mengajar, kepribadian, kemampuan sosial serta profesionalnya walaupun belum sepenuhnya sempurna masih ditemukan berbagai permasalahan*
- Serdik 5: *Baik, bekerja dengan serius, senang dan kerjasama yang ikhlas*

Dari pendapat di atas dapat diketahui bahwa profesionalisme instruktur di Pusdiklat Paskhas sudah baik dalam mengembangkan profesionalnya dengan mengikuti diklat, kegiatan keagamaan, motivasi dan pengembangan kepribadian kemudian memberikan pendampingan kepada serdik (peserta didik) baik di kelas maupun diluar kelas sebagai wujud pengembangan kompetensi sosial, serta mengembangkan profesionalnya, namun menurut pendapat pengasuh dan serdik, masih ditemukan berbagai permasalahan ada beberapa instruktur yang masih perlu ditingkatkan profesionalismenya.

Disisi lain saat ini dapat dilihat dari semangat, kerelaan dan kegiatan yang dilakukan dalam tugas mengajar instruktur di Pusdiklat Paskhas Bandung dengan :

- (1) Perhatian dan keseriusan yang besar dalam mengajar.
- (2) Rasa gembira dan senang dalam mengajar.

- (3) Kesungguhan/serius.
- (4) Kepuasan dan tanggung jawab terhadap tugasnya.
- (5) Kerjasama secara ikhlas.
- (6) Perasaan taat yang mendalam.

b) Profesionalisme Instruktur Di Pusdiklat Paskhas ditinjau dari

Kompetensi Pedagogik:

- Komandan: *Profesionalisme instruktur ditinjau dari kompetensi pedagogik ditunjukkan dengan wawasan beliau dalam mengajar, mampu mengembangkan kurikulum/ silabus, merencanakan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan melakukan penilaian yang tepat bagi serdik*
- Instruktur 1: *Kami sebagai instruktur diharapkan mempunyai kemampuan dalam mendidik, pengembangan kurikulum/ silabus, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan mampu membuat serdik memiliki kompetensi lulusan yang baik.*
- Instruktur 2: *Memiliki wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap serdik, pengembangan kurikulum/ silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, evaluasi hasil belajar dan pengembangan serdik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.*
- Instruktur 3: *Memiliki pengetahuan yang baik mengenai materi pendidikan militer di Pusdiklat Paskhas, mampu merancang silabus, perencanaan pembelajaran, mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran, pelatihan dan pengasuhan dengan tepat sesuai ketentuan sehingga mampu pengembangan serdiksesuai potensi yang dimilikinya.*
- Instruktur 4: *Memiliki wawasan dalam memberikan pengajaran termasuk kemampuan untuk menyiapkan metode pembelajaran seperti silabus, dan bentuk evaluasinya sehingga bisa pengembangan potensi serdik*
- Instruktur 5: *Profesionalisme instruktur terlihat dari cara mengajar yang baik dan tepat, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan lancar dan efektif.*
- Serdik 1: *Kompetensi yang dituntut kepada Instruktur dimana Instruktur harus bisa mengajar yang baik dan tepat, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan lancar dan efektif. Seorang Instruktur, selain harus memiliki kepakaran di bidang keilmuannya, juga harus menguasai*

- teori-teori dan teknik pengajaran serta aplikasinya dalam proses pembelajaran di Pusdiklat Paskhas.*
- Serdik 2: *Mampu memahami landasan kependidikan, memahami serdik, memiliki kemampuan dapat pengembangan kurikulum/ silabus, merancang pembelajaran, dalam pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi hasil belajar hasil belajar yang baik.*
- Serdik 3: *Menurut saya merupakan kompetensi dalam pengetahuan, wawasan dan ketrampilan dalam melakukan kegiatan belajar dan mengajar mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai evaluasi hasil belajar*
- Serdik 4: *Kompetensi dimana seorang Instruktur memiliki kompetensi dalam hal wawasan materi perkuliahan yang sesuai dengan kurikulum/ silabus, kemudian mampu melaksanakan pembelajaran yang baik dengan cara mengevaluasi hasil belajar dengan tepat*
- Serdik 5: *Kompetensi pedagogis ini terkait dengan cara mengajar dan mengasuh yang tepat sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan dengan standar militer, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan semestinya.*

Dari pendapat di atas dapat diketahui bahwa profesionalisme instruktur kompetensi pedagogik di Pusdiklat Paskhas memiliki pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum/ silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, evaluasi hasil belajar, pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

c) Profesionalisme Instruktur di Pusdiklat Paskhas ditinjau dari kompetensi kepribadian adalah :

Komandan: *Kepribadian sebagai seorang Instruktur penting selain kemampuan mengajar apalagi dalam pendidikan militer, kepribadian yang dikembangkan antara lain arif dan bijaksana, berwibawa dan berakhlak mulia.*

- Instruktur 1: *Seorang Instruktur diharapkan memiliki pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan bijaksana, berwibawa, berakhlak mulia dan menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat.*
- Instruktur 2: *Sebagai seorang Instruktur dan miliki jiwa prajurit tetap harus rendah hati tapi memiliki pribadi yang mantap, arif dan bijaksana, berakhlak mulia, dapat menjadi teladan, mau mengevaluasi kinerja sendiri dan mengembangkan diri secara berkelanjutan.*
- Instruktur 3: *Sebagai seorang Instruktur dan prajurit yang berwibawa dituntut mempunyai kepribadian yang mantap, bijaksana, berakhlak mulia dan mengembangkan diri sebagai makhluk Tuhan.*
- Instruktur 4: *Instruktur sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, memiliki karakteristik kepribadian yang mantap dan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakatnya*
- Instruktur 5: *Instruktur di Akmil memiliki pribadi yang mantap mantap, stabil, dewasa, arif dan bijaksana, berwibawa, berakhlak mulia menjadi teladan bagi serdik dan masyarakat, mengevaluasi kinerja sendiri dan mengembangkan diri secara berkelanjutan.*
- Serdik 1: *Instruktur kami memiliki pribadi yang berakhlak mulia, mengevaluasi kinerja sendiri dan mengembangkan diri secara berkelanjutan, arif dan bijaksana dan menjadi teladan*
- Serdik 2: *Memiliki kepribadian yang rendah hati tapi memiliki pribadi yang mantap, arif dan bijaksana, berakhlak mulia, dapat menjadi teladan, mau mengevaluasi kinerja sendiri dan mengembangkan diri secara berkelanjutan, karena dalam hidup belajar tidak pernah berhenti.*
- Serdik 3: *Sebagai seorang prajurit kami juga dituntut menjadi seorang pendidik yang berakhlak mulia, mengevaluasi kinerja sendiri dan mengembangkan diri secara berkelanjutan, arif dan bijaksana dan menjadi teladan*
- Serdik 4: *Instruktur yang miliki jiwa prajurit tetap harus rendah hati tapi memiliki pribadi yang mantap, arif dan bijaksana, berakhlak mulia, dapat menjadi teladan, mau mengevaluasi kinerja sendiri dan mengembangkan diri secara berkelanjutan.*
- Serdik 5: *Memiliki pribadi yang baik, arif dan bijaksana, berwibawa tapi rendah hati*

Dari hasil wawancara di atas profesionalisme Instruktur ditinjau dari kompetensi kepribadian di Pusdiklat Paskhas terlihat dari pribadi Instruktur yang mantap, stabil, dewasa, arif dan bijaksana, berwibawa, berakhlak mulia, menjadi teladan bagi serdik dan masyarakat, mau mengevaluasi kinerja sendiri dan mengembangkan diri secara berkelanjutan.

d) Profesionalisme Instruktur di Pusdiklat Paskhas ditinjau dari Kompetensi Sosial adalah :

- Komandan: *Profesionalisme Instruktur ditinjau dari kompetensi sosial terlihat dari berkomunikasi lisan dan tulisan, menggunakan teknologi komunikasi dan militer secara fungsional, bergaul secara efektif dengan serdik, sesama Instruktur, tenaga kependidikan, dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar*
- Instruktur 1: *Mampu bersosialisasi dengan baik dan mudah bergaul*
- Instruktur 2: *Dapat sebagai pribadi yang diterima di pergaulannya dengan serdik, sesama pendidik, anggota TNI dan PNS, dengan masyarakat sekitar*
- Instruktur 3: *Mampu berkomunikasi lisan dan tulisan, tidak gaptek, dan mudah bergaul*
- Instruktur 4: *Mampu berkomunikasi dengan baik, kemudian dapat beradaptasi dengan lingkungan pegaulan dimanapun, kapanpun*
- Instruktur 5: *Mudah bergaul dan dapat diterima lingkungannya*
- Serdik 1: *Mampu bersosialisasi dengan siapapun baik di lingkungan kelas, luar kelas, dan masyarakat*
- Serdik 2: *mampu berkomunikasi lisan dan tulisan bergaul secara efektif dengan siapapun, dimanapun.*
- Serdik 3: *Mudah bergaul dan mampu menempatkan diri dengan baik*
- Serdik 4: *Mampu berkomunikasi lisan dan tulisan, memahami teknologi komunikasi, dan mudah bergaul*
- Serdik 5: *Sebagai Instruktur memiliki kompetensi dalam berkomunikasi dengan baik, kemudian dapat beradaptasi dengan lingkungan pegaulan dimanapun, kapanpun*

Dari hasil wawancara di atas profesionalisme instruktur ditinjau dari kompetensi sosial di Pusdiklat Paskhas diketahui bahwa instruktur mampu

berkomunikasi lisan dan tulisan, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan serdik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

e) Profesional Instruktur di Pusdiklat Paskhas Ditinjau Dari Kompetensi

Profesional adalah :

- Komandan: *Kompetensi dalam memahami konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni/militer yang menaungi/koheren dengan materi ajar, mengembangkan profesional dalam mengembangkan materi ajar yang ada dalam kurikulum, hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari dan kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.*
- Instruktur 1: *Mempunyai profesionalisme dalam keilmuan dan penerapan dalam kehidupan sehari-hari dan memiliki kompetisi secara profesional dalam pendidikan dan militer*
- Instruktur 2: *Memiliki pemahaman dalam bidangnya dan mau mengembangkan profesionalnya*
- Instruktur 3: *Sebagai profesi militer yang memiliki kemampuan dalam bidang pembelajaran sesuai kurikulum, kompetensi serdik dan perkembangan IPTEK*
- Instruktur 4: *Mampu secara profesional menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari dan kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.*
- Instruktur 5: *Instruktur harus profesional dalam menerapkan metode pengajarannya dan mampu berkompetisi secara sehat untuk mengembangkan profesinya.*
- Serdik 1: *Profesional dan mampu mngembangkan metode pembelajaran sesuai perkembangan IPTEK dan perkembangan teknologi militer*
- Serdik 2: *Profesional sebagai profesi militer harus memiliki kemampuan dalam bidang pembelajaran sesuai kurikulum, kompetensi serdik dan perkembangan IPTEK*
- Serdik 3: *profesionalisme dalam keilmuan dan penerapan dalam kehidupan sehari-hari dan memiliki kompetisi secara profesional dalam pendidikan dan profesional dalam mengemabngkan diri dan serdik*

- Serdik 4: *profesional menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari dan kompetisi secara profesional*
- Serdik 5: *Profesional dalam mengembangkan metode pendidikan militer yang tepat sesuai dengan kurikulum dan juga menyeimbangkan pengetahuannya.*

Berdasarkan hasil wawancara di atas terlihat bahwa profesionalisme Instruktur ditinjau dari kompetensi profesional di Pusdiklat Paskhas dilihat dari konsep, struktur, dan metoda keilmuan/ militer/ teknologi/ seni yang menaungi/ koheren dengan materi ajar, materi ajar yang ada dalam kurikulum, hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari dan kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

2) Perkembangan Profesionalisme Instruktur Sebelum Dan Sesudah Mengikuti Program Pendidikan Dan Pelatihan.

Program pendidikan dan pelatihan pada hakekatnya ditujukan untuk meningkatkan keterampilan sehingga pengurus, pengawas maupun karyawan mampu bekerja secara optimal. Optimalisasi pelaksanaan pekerjaan dalam pengelolaan Pusdiklat Paskhas TNI AU, dalam jangka pendek, menengah maupun jangka panjang akan berpengaruh positif bagi kinerja Pusdiklat Paskhas TNI AU. Pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh instruktur Pusdiklat Paskhas TNI AU mampu meningkatkan profesionalisme instruktur sebagaimana dikemukakan oleh responden yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

- Komandan: *Sudah lebih baik dimana instruktur sudah meningkatkan profesionalisme ditandai dengan peningkatan kemampuan dalam memahami pengelolaan program pembelajaran yang baik kemudian lembaga sendiri juga ikut meningkatkan kinerja manajerial Pusdiklat Paskhas dengan mengadakan perubahan-perubahan dalam pengelolaan sistem diklat yang lebih baik*
- Instruktur 1: *Sudah meningkat lebih baik, pelayanan juga lebih baik*
- Instruktur 2: *Sudah lebih menguasai materi pelajaran atau metode pembelajaran dan wawasan lebih bertambah*
- Instruktur 3: *Sudah lebih baik dan sering dilakukan briefing program pembelajaran tepat waktu dan rutin sehingga materi yang disampaikan oleh instruktur yang berbeda namun materinya sama*
- Instruktur 4: *Sudah meningkat bukan hanya instruktur saja namun kinerja manajerial Pusdiklat Paskhas juga meningkat dengan mengadakan perubahan-perubahan dalam pengelolaan sistem diklat. Perubahan-perubahan tersebut tentunya diarahkan untuk meningkatkan kinerja sehingga Pusdiklat Paskhas tumbuh dan berkembang sebagaimana yang diharapkan oleh anggota dan satuan TNI AU*
- Instruktur 5: *Ada peningkatan lebih baik walaupun masih diperlukan pendidikan dan pembinaan yang berkesinambungan sehingga transfer knowledge ke serdik menjadi lebih baik*
- Serdik 1: *Ada peningkatan*
- Serdik 2: *Kemampuan dan Pelayanan instruktur kepada serdik lebih baik, ramah dan cepat tapi tetap menerapkan disiplin militer*
- Serdik 3: *Tentunya terjadi peningkatan profesionalismenya*
- Serdik 4: *Sudah lebih baik*
- Serdik 5: *Ya meningkat lebih baik, lebih profesional*

Dari hasil wawancara di atas diketahui bahwa ada perkembangan profesionalisme instruktur Pusdiklat Paskhas TNI AU sebelum dan sesudah mengikuti program pendidikan dan pelatihan dapat digambarkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.1

Perkembangan Profesionalisme Instruktur Pusdiklat Paskhas TNI AU

Sebelum dan Sesudah Penelitian

No	Sebelum Penelitian	Sesudah Pelatihan
1	Profesionalisme Instruktur belum optimal	meningkatkan profesionalisme ditandai dengan peningkatan kemampuan dalam memahami pengelolaan program pembelajaran yang baik
2	Pelayanan instruktur kepada serdik kurang ramah dan cepat tanggap	Pelayanan instruktur kepada serdik lebih baik, ramah dan cepat tapi tetap menerapkan disiplin militer
3	Masih ada instruktur yang kurang menguasai materi pelajaran atau metode pembelajaran	Sudah lebih menguasai materi pelajaran atau metode pembelajaran
4	Penyelenggaraan briefing program pembelajaran tidak sesuai jadwal	Penyelenggaraan briefing program pembelajaran tepat waktu dan rutin
5	Kinerja manajerial Pusdiklat Paskhas dalam melakukan perubahan-perubahan dalam pengelolaan pendidikan dan pelatihan kurang maksimal	Meningkatkan kinerja manajerial Pusdiklat Paskhas dengan mengadakan perubahan-perubahan dalam pengelolaan sistem diklat. Perubahan-perubahan tersebut tentunya diarahkan untuk meningkatkan kinerja sehingga Pusdiklat Paskhas tumbuh dan berkembang sebagaimana yang diharapkan oleh anggota dan satuan TNI AU

Sumber : Data Diolah (2017)

Pendidikan dan pelatihan ternyata telah mampu meningkatkan profesionalisme instruktur dan juga kinerja manajerial Pusdiklat Paskhas TNI AU. Peningkatan kinerja karyawan ditunjukkan dengan semakin efektifnya instruktur dalam bekerja sehingga tercipta efektifitas dan efisiensi dalam pengelolaan Pusdiklat Paskhas TNI AU. Sedangkan peningkatan kinerja manajerial ditunjukkan dengan adanya perubahan-perubahan pada sistem pengelolaan Pusdiklat Paskhas TNI AU bahkan saat ini telah dipertimbangkan

strategi mengantisipasi dan mempertahankan kualitas Pusdiklat Paskhas TNI AU.

3) Upaya Peningkatan Profesionalisme Instruktur Paskhas Melalui Program Pendidikan Dan Pelatihan

Pada hakekatnya pendidikan dan pelatihan akan dapat mencapai sasaran apabila pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan disampaikan dengan metode-metode yang komprehensif. Masalah esensial yang perlu menjadi pertimbangan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah metode yang tepat dan materi yang sesuai dengan kondisi secara umum yang ada di lingkungan TNI Angkatan Udara. Apabila metode pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tidak sesuai dengan kondisi yang ada, maka akan memberikan dampak negatif terutama dalam masalah biaya. Jika pendidikan dan pelatihan sesuai dengan dengan kebutuhan dan mudah dipahami oleh peserta pendidikan dan pelatihan, maka biaya yang dikeluarkan akan mempunyai nilai yang sangat kecil jika dibandingkan dengan ilmu pengetahuan yang telah diterima oleh peserta. Kebijakan yang ditempuh oleh Pusdiklat Paskhas dalam mengadakan pendidikan dan pelatihan, dapat dikatakan baik karena telah mengakomodir kondisi riil yang terjadi pada satuan-satuan Paskhas.

Berikut ini akan dijelaskan yaitu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kondisi profesionalisme instruktur prajurit TNI AU :

a) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kondisi profesionalisme instruktur Pusdiklat Paskhas TNI AU untuk mendukung

pelaksanaan tugas pokok, berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 31 September 2017 mengenai faktor eksternal yang mendukung peningkatan profesionalisme Instruktur kepada kepada 11 orang responden, dapat diuraikan sebagai berikut :

- Komandan: *Pola pembinaan Komandan dalam penerapan disiplin yang tinggi maka, akan membentuk karakter budaya militer yang tanggung jawab, kemudian dukungan Mabes TNI AU yang selalu menyelenggarakan silaturahmi, pertemuan, diskusi dan kerjasama mengenai kegiatan akademik maupun non akademik, namun terkadang latar belakang umum dan militer, asal satuan yang berbeda-beda dengan pengetahuan yang berbeda pula merupakan tantangan tersendiri bagi instruktur.*
- Instruktur 1: *Faktor eksternal yang mendukung adalah Mabes TNI AU dan Korpaskhas yang selalu melakukan pengarah dan pembinaan sehingga Pusdiklat Paskhas dapat melaksanakan tugas dengan baik, kemudian perkembangan ilmu pengetahuan juga mendukung dalam terutama yang berkaitan dengan teknologi terkomputerisasi yang membuat kegiatan perencanaan program diklat menjadi lebih cepat dan akurat sehingga mengurangi resiko kegagalan pelaksanaan program, walaupun dalam menjalankan tugasnya Pusdiklat Paskhas masih terkendala anggaran dari pemerintah.*
- Instruktur 2: *Faktor eksternal yang mendukung profesionalisme indtruktur adalah lembaga pendidikan (lemdik) dan kerja sama dengan luar negeri sehingga dapat berkomunikasi dan studi banding mengenai metode pembelajaran yang tepat bagi pasukan Khas TNI AU.*
- Instruktur 3: *Saya rasa faktor eksternal yang mendukung adalah dukungan Mabes TNI AU dalam mendukung program diklat pasukan Khas TNI AU dan perkembangan IPTEK yang mendukung perkembangan metode pembelajaran yang digunakan, cuma permasalahan yang terjadi adalah instruktur harus bisa menyesuaikan dengan perkembangan iptek tersebut dengan dukungan diklat*
- Instruktur 4: *Pendampingan dari komandan Korpaskhas dan Mabesau dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dan adanya kerjasama, pertukaran dan uji ke negara maju dan tetangga sehingga dapat memberikan nilai tambah bagi peningkatan profesional Instruktur dalam melaksanakan tugas-tugas, namun kalau ada Perwira TNI yang mempunyai kemampuan baik dipertahankan oleh satuannya, sehingga menjadi kendala ketika dipilih menjadi tenaga pendidik.*

- Instruktur 5: *Budaya disiplin yang tinggi yang diterapkan dalam disiplin militer di Korpaskhas mendukung budaya pelaksanaan tugas dengan penuh tanggung jawab namun latar belakang instruktur baik secara umum dan militer, asal satuan yang berbeda-beda dengan pengetahuan yang berbeda sehingga perlu banyak beradaptasi supaya target pendidikan dapat tercapai.*
- Serdik 1: *Faktor eksternal yang mendukung profesional instruktur saya rasa dari pendidikan dan satuannya yang menggembelngnya menjadi profesional*
- Serdik 2: *Faktor eksternalnya program diklat yang ia jalani dan kemajuan teknologi dan dukungan pemerintah karena instruktur harus mampu menyerap kemajuan dan perkembangan Iptek sesuai dengan tingkat dan bidangnya masing-masing. Diharapkan pada masa yang akan datang seluruh instruktur TNI AU mampu meningkatkan kompetensinya sehingga dibutuhkan anggaran yang memadai, supaya profesionalisme prajurit TNI AU seperti yang diharapkan masyarakat dapat tercapai*
- Serdik 3: *Faktor pendidikan instruktur yang profesional dengan dukungan pemerintah sehingga bisa transfer knowledge ke serdiknya lebih baik*
- Serdik 4: *Lingkungan Pusdiklat yang mendukung seperti mendapat dukungan dari komandan, rekan sesama instruktur dan peserta didiknya akan membuat instruktur mendapatkan peluang lebih dalam mewujudkan profesionalismenya.*
- Serdik 5: *Program diklat serta dukungan pemerintah dan komandan sangat penting pengaruhnya untuk memotivasi instruktur menjadi semakin profesional*

b) Faktor Internal

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 31 September 2017 mengenai faktor internal yang mendukung peningkatan profesionalisme Instruktur kepada 11 orang responden, dapat diuraikan sebagai berikut :

- Komandan: *Pusdiklat Paskhas memiliki citra yang baik sebagai pusat pendidikan pasukan Khas TNI AU, yang selalu berupaya untuk menyelenggarakan diklat bagi pasukan khas TNI AU dengan baik, disini kualifikasi Instruktur yang sebagian besar perwira. Ini dapat dijadikan modal untuk senantiasa melakukan pengembangan model pembelajaran, sehingga pembelajaran menjadi lebih kreatif, inovatif dan menyenangkan bagi serdik, kemudian saya juga berusaha merespon setiap kebutuhan dan program yang mendukung peningkatan profesionalisme instruktur, beberapa instruktur kami sudah memiliki sertifikat keahlian, walaupun masih perlu ditingkatkan*
- Instruktur 1: *Responsibility Komandan yang tinggi terhadap peningkatan profesionalisme Instruktur di Pusdiklat Paskhas dengan kebijakan yang konsisten*
- Instruktur 2: *semangat instruktur merupakan faktor internal yang sangat penting dalam mewujudkan kinerjanya yang profesional, apabila instruktur telah memiliki semangat untuk mewujudkannya maka untuk dapat mewujudkan kinerja yang profesional dapat dilakukan dengan mudah.*
- Instruktur 3: *Keinginan instruktur untuk dapat memiliki kinerja yang profesional akan membuat semakin banyak kekuatan untuk dapat mewujudkan keprofesionalismenya*
- Instruktur 4: *profesinya sebagai guru yang profesional, seorang guru harus memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, tidak hanya pendidikan saja namun juga dibekali kursus keahlian khusus*
- Instruktur 5: *Kalau menurut saya kemampuan mengajar sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang profesional karena bagaimana tidak, apabila seorang instruktur tidak dapat mengajar dengan baik, bagaimana pelajaran yang akan disampaikan dapat diterima oleh serdiknya, sehingga perlu upaya diklat bagi instruktur untuk mewujudkan kemampuan mengajar yang baik.*
- Serdik 1: *Beberapa instruktur terlihat memiliki kepribadian yang baik, kepribadian adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang profesional karena dalam kepribadian seorang instruktur akan tercermin bagaimana dia akan mengajarkan serdiknya, sehingga kepribadian baik akan di jadikan sebagai panutan oleh serdik dan bahkan instruktur yang lainnya.*
- Serdik 2: *Faktor internal ya saya rasa dari diri instruktur itu sendiri yang dengan diklat mereka dapat mengembangkan profesionalismenya, terlihat instruktur disini baik*
- Serdik 3: *Motivasi dan dedikasi instruktur untuk memberikan bekal ilmu terbaik bagi serdiknya jadi semangat instruktur untuk memperbaiki diri dengan diklat perlu mendapat dukungan*
- Serdik 4: *Sudah terlihat profesional walaupun sebaiknya materi pembelajaran lebih dikembangkan*

Serdik 5: *Kualifikasi dan kepribadian instruktur disini merupakan faktor internal yang baik dalam mendukung peningkatan profesionalisme dan serdiknya.*

c) Faktor penghambat

Kemudian berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 31 September 2017 mengenai faktor penghambat upaya peningkatan profesionalisme Instruktur kepada kepada 11 orang responden, dapat diuraikan sebagai berikut :

Komandan: *Masih ada instruktur yang kurang menguasai materi pelajaran, kurangnya penguasaan tentang ilmu keguruan dan kepelatihan (CMI), kurangnya penguasaan dalam penggunaan alat instruksi ataupun alat penolong lainnya, kurangnya pengetahuan umum lainnya yang mampu mendukung dan menopang ilmu-ilmu militer sebagai modal dan bekal di satuan, kurangnya pemahaman tentang fungsi, serta masih ada intruktur yang kurang termotivasi untuk studi lanjut*

Instruktur 1: *Menurut saya kendalanya masih ada instruktur yang enggan mengikuti studi lanjut dan merasa sudah mampu menguasai materi, padahal pada kenyataannya instruktur masih ada yang kurang menguasai alat instruksi ataupun alat penolong pendidikan.*

Instruktur 2: *Sebagian Instruktur Pusdiklat Paskhas TNI AU yang mendapat tugas tambahan memegang jabatan struktural cenderung kurang produktif dalam kegiatan ilmiah. Kelompok Instruktur ini cenderung pada aktivitas yang bersifat birokrasi dan administratif, yang menyebabkan kesempatan untuk membaca, menulis, melakukan penelitian, mengikuti kajian ilmiah, pengkajian program maupun pengembangan profesi lainnya sangat terbatas.*

Instruktur 3: *Minat sebagian Instruktur di Pusdiklat Paskhas TNI AU membaca dan mengikuti forum ilmiah dalam mengkaji filosofi dan kaidah keilmuan masih kurang. Kondisi tersebut memberikan dampak pada kemauan dan kemampuan Instruktur dalam menulis karlis masih perlu ditingkatkan*

- Instruktur 4: *Regenerasi pengembangan keilmuan antar Instruktur di Pusdiklat Paskhas TNI AU sangat rendah. Keterlibatan Instruktur muda dalam pengkajian keilmuan, pengkajian program dan pengembangan model pembelajaran masih rendah. Kondisi tersebut ditunjukkan pada beberapa kesempatan kajian ilmiah atau penelitian hibah, nama-nama yang muncul dalam kegiatan tersebut adalah Instruktur senior, dan nama-namanya mudah dihafalkan.*
- Instruktur 5: *Masalahnya karena Instruktur adalah seorang perwira TNI terkadang dianggap killer padahal kami tidak seperti itu, sehingga perlu pendekatan yang tepat dalam proses pendidikan sehingga serdik bisa memiliki kompetensi lebih baik, selain itu masih ada Instruktur yang enggan mengikuti diklat untuk mengembangkan materi dan metode pengajarannya.*
- Serdik 1: *Terbatasnya jumlah Instruktur ditambah lagi apabila Instruktur mendapat penugasan kedinasan ke luar dari Pusdiklat Paskhas yang kesemuanya berdampak pada pengawasan dan pembimbingan menjadi tidak maksimal*
- Serdik 2: *Masih ada sebagian Instruktur di Pusdiklat Paskhas TNI AU melakukan tugas dalam pendidikan dan pelatihan masih terbatas pada pemenuhan target materi yang diberikan, sehingga dalam impelementasinya prajurit hanya belajar materi Diklat yang hanya dipersyaratkan saja*
- Serdik 3: *Menurut saya kendalanya masih ada Instruktur yang enggan mengikuti studi lanjut dan merasa sudah mampu menguasai materi, padahal pada kenyataannya Instruktur masih ada yang kurang menguasai alat instruksi ataupun alat penolong pendidikan.*
- Serdik 4: *Masalahnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi militer terus berkembang namun pada kenyataannya Instruktur masih ada yang enggan untuk studi lanjut padahal tuntutan kompetensi Instruktur minimal harus berstandar S2*
- Serdik 5: *Biasanya berkaitan dengan kurangnya penguasaan materi pelajaran, Kurangnya pemahaman tentang fungsi, peran kedudukan Instruktur dan karena berkembangnya IPTEK sehingga prasarana dan sarana pendidikan menjadi kurang*

d) Upaya Peningkatan Profesionalisme Instruktur Melalui Pendidikan dan Pelatihan

Kemudian berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 31 September 2017 mengenai upaya peningkatan profesionalisme Instruktur kepada kepada 11 orang responden, dapat diuraikan sebagai berikut :

- Komandan: *merencanakan dan melaksanakan kegiatan diklat dengan baik sesuai dengan kurikulum. motivasi Instruktur untuk mengikuti diklat, meningkatkan kepribadiannya dengan mengikuti kegiatan pengembangan kepribadian dan juga meningkatkan profesionalisme profesi instruktur*
- Instruktur 1: *Peningkatan pelatihan bagi Instruktur Perwira lulusan Selapa, Seskoau maupun Perwira Senior, sehingga didapatkan ilmu tentang keguruan dan kepelatihan, kemudian kurang briefing materi diklat sehingga terjadi perbedaan dengan Instruktur yang lain untuk satu materi yang sama*
- Instruktur 2: *Meningkatkan forum diskusi antara Instruktur dengan Instruktur yang lain dalam tiap mata pelajaran sehingga didapat ketajaman dan kedalaman materi dan memberi kesempatan Instruktur untuk peningkatan kompetensi Instruktur bagi para Perwira lulusan Selapa, Seskoau maupun Perwira Senior,*
- Instruktur 3: *Motivasi Instruktur untuk mengikuti diklat, meningkatkan kepribadiannya dengan mengikuti kegiatan pengembangan kepribadian dan juga meningkatkan profesionalisme profesi instruktur*
- Instruktur 4: *merencanakan dan melaksanakan kegiatan dklat dengan baik karena terkadang masih belum sama materi yang diberikan kepada serdik, intruktruk seabiknya juga memiliki motivasi studi lanjut, pengembangan perencanaan, pelaksanaan dan penilaian program pendidikan*
- Instruktur 5: *Meningkatkan keikutsertaannya dalam forum Instruktur*
Membentuk forum komunikasi Instruktur, dibentuk paguyuban orang tua serdik, mengikuti sosialisasi mengenai regulasi pemerintah di bidang pendidikan, memotivasi perwira TNI untuk menjadi Instruktur dengan studi lanjut
- Serdik 1: *Meningkatkan forum diskusi antara Instruktur satu dengan Instruktur yang lain dalam tiap mata pelajaran sehingga didapat ketajaman dan kedalaman materi.*
- Serdik 2: *Motivasi studi lanjut, pengembangan perencanaan, pelaksanaan dan penilaian program pendidikan dan meningkatkan keikutsertaannya dalam forum Instruktur*

- Serdik 3: *Pembinaan Berkelanjutan, meningkatkan keikutsertaan dalam Diklat, meningkatkan kepribadiannya dengan mengikuti kegiatan pengembangan kepribadian dan juga meningkatkan profesionalisme instruktur*
- Serdik 4: *Meningkatkan kreativitas Instruktur untuk mengatasi kurangnya sarana dan prasarana meningkatkan kekompakan, tanggung jawab, kerjasama, kompetensi, kepedulian terhadap serdik*
- Serdik 5: *Meningkatkan kualitas instruktur sehingga metode pembelajaran yang ia gunakan lebih kreatif dan menyenangkan*

Strategi di atas menurut pendapat responden dan juga berkoordinasi dengan 5 Instruktur senior yang diwawancarai dan Komandan Pusdiklat Paskhas serta 5 serdik maka akan lebih digali lagi dengan analisis SWOT. Dalam analisis SWOT, Faktor Internal sebagai dasar untuk menentukan *Strength* dan *Weakness* serta Faktor Eksternal Pusdiklat Paskhas sebagai dasar untuk menentukan *Opportunity* dan *Threat* akan disajikan sebagai berikut:

a. Kekuatan (*Strength*)

- 1) Profesionalisme Instruktur di Pusdiklat Paskhas yang baik
- 2) Motivasi instruktur untuk studi lanjut atau mengikuti pelatihan baik
- 3) Kepribadian Instruktur yang baik
- 4) Kualifikasi Instruktur yang sebagian besar perwira. Ini dapat dijadikan modal untuk senantiasa melakukan pengembangan model pembelajaran, sehingga pembelajaran menjadi lebih kreatif, inovatif dan menyenangkan bagi serdik.

b. Kelemahan (*Weakness*)

- 1) Masih ada Instruktur di Pusdiklat Paskhas yang kurang menguasai materi perkuliahan dan metode pembelajaran, hal ini tentunya membuat para Serdik sulit untuk memahami materi pendidikan.

- 2) Minat sebagian Instruktur di Pusdiklat Paskhas TNI AU membaca dan mengikuti forum ilmiah masih perlu ditingkatkan.
- 3) Memiliki Fasilitas atau sarana dan prasarana di Pusdiklat Paskhas belum memadai, misalnya alatista yang perlu diperbaharui.
- 4) Masih ada Instruktur yang enggan melanjutkan studi karena mereka merasa ilmu dan ketrampilan praktek yang mereka miliki sudah mendukung profesionalisme mereka sebagai seorang instruktur.
- 5) Kurang briefing materi diklat sehingga terjadi perbedaan dengan Instruktur yang lain untuk satu materi yang sama.

c. Peluang (*Opportunity*)

- 1) Pola pembinaan Komandan dalam penerapan disiplin yang tinggi maka, akan membentuk karakter budaya militer yang tanggung jawab.
- 2) Dukungan Mabes TNI AU yang selalu menyelenggarakan silaturahmi, pertemuan, diskusi dan kerjasama mengenai kegiatan akademik maupun non akademik.
- 3) Perkembangan IPTEK, terutama yang berkaitan dengan teknologi konstruksi yang terkomputerisasi yang membuat kegiatan perencanaan program diklat menjadi lebih cepat dan akurat sehingga mengurangi resiko kegagalan pelaksanaan program.
- 4) Adanya kerjasama, pertukaran dan uji ke negara maju dan tetangga sehingga dapat memberikan nilai tambah bagi peningkatan tugas-tugas Instruktur

d. Ancaman (*Threat*)

- 1) Latar belakang umum dan militer, asal satuan yang berbeda-beda dengan pengetahuan yang berbeda pula.
- 2) Tuntutan Masyarakat dan satuan berkaitan dengan kualitas lulusan Pusdiklat Paskhas yang mempunyai kompetensi di bidangnya dengan baik.
- 3) Perwira TNI yang mempunyai kemampuan baik dipertahankan oleh satuannya, sehingga menjadi kendala ketika dipilih menjadi tenaga pendidik.

Ringkasan analisis selanjutnya dianalisis menggunakan model Matriks SWOT (Rangkuti, 2005) tujuannya untuk menentukan arah peningkatan profesionalisme Instruktur Pusdiklat Paskhas sebagai berikut :

Tabel 4.2

Matriks SWOT

Internal	Strength (Kekuatan)	Kelemahan (Weakness)
Eksternal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Profesionalisme Instruktur di Pusdiklat Paskhas yang baik 2. Motivasi instruktur untuk studi lanjut atau mengikuti pelatihan baik 3. Kepribadian Instruktur yang baik 4. Kualifikasi Instruktur yang sebagian besar perwira. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masih ada Instruktur yang kurang menguasai materi 2. Minat sebagian Instruktur membaca dan mengikuti forum ilmiah 3. Memiliki Fasilitas atau sarana dan prasarana belum memadai. 4. Masih ada enggan melanjutkan studi 5. Kurang briefing materi perkuliahan

Peluang (Opportunity)	SO	WO
1. Pola pembinaan Komandan 2. Dukungan Mabesau 3. Perkembangan IPTEK 4. Adanya kerjasama, pertukaran dan uji ke negara lain	Meningkatkan kompetensi Instruktur dengan cara : 1. Meningkatkan Citra Pusdiklat Paskhas 2. Membangun MOU baik dalam dan luar negeri 3. Pembinaan Berkelanjutan 4. Meningkatkan keikutsertaan dalam Diklat	Meningkatkan kompetensi Instruktur dengan cara: 1. Motivasi studi lanjut 2. Pengembangan perencanaan, pelaksanaan dan penilaian program pendidikan 3. Meningkatkan keikutsertaannya dalam forum Instruktur 4. Meningkatkan kedisiplinan
Threat (Ancaman)	ST	WT
1. Latar belakang umum dan militer 2. Tuntutan Masyarakat. 3. Perwira TNI yang mempunyai kemampuan baik dipertahankan oleh satuannya	Meningkatkan kompetensi Instruktur dengan cara : 1. Memotivasi perwira TNI untuk menjadi Instruktur dengan studi lanjut spesialisasi	Meningkatkan kompetensi Instruktur dengan cara : 1. Kreativitas Instruktur untuk mengatasi kurangnya sarana dan prasarana 2. meningkatkan kekompakan, tanggung jawab, kerjasama, kompetensi, kepedulian terhadap serdik

Sumber : Data Diolah (2017)

Berdasarkan matriks tersebut dengan dihubungkan profesionalisme instruktur yang akan dicapai maka dapat disimpulkan strategi perbaikannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2.

Strategi Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik

Strategi	Kompetensi
a. Strategi SO	
1) Meningkatkan citra Pusdiklat Paskhas sebagai lembaga pendidikan militer bidang Komando Pasukan Khas TNI AU dengan kompetensi yang baik.	Profesional
2) Membangun MOU baik dalam dan luar negeri dalam peningkatan pendidikan militer TNI AU, misalnya dengan studi banding dan pendalaman materi.	Profesional

3) Pembinaan Berkelanjutan dari Komando Paskhas dan Mabes TNI AU dalam rangka peningkatan mutu pendidikan Pusdiklat Paskhas dan profesionalisme Instruktur	Profesional
4) Meningkatkan keikutsertaan tenaga pendidik Pusdiklat Paskhas dalam pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan profesionalismenya terutama berakitan dengan kompetensi pedagogiknya.	Pedagogik
b. Strategi WO	
1) Motivasi studi lanjut sebagai persyaratan kompetensi tenaga pendidik dan juga mengembangkan ilmunya.	Pedagogik
2) Pengembangan perencanaan, pelaksanaan dan penilaian program pendidikan, pembuatan kurikulum dan lainnya.	Pedagogik
3) Meningkatkan keikutsertaannya dalam forum Instruktur, sebagai ajang komunikasi mengenai materi diklat dan kendala atau permasalahan pelaksanaan diklat	Sosial
4) Meningkatkan kedisiplinan Instruktur, seperti tidak mengubah jadwal, tidak datang terlambat dan lainnya.	Kepribadian
c. Strategi ST	
1) Memotivasi perwira TNI untuk menjadi Instruktur dengan studi lanjut spesialisasi Sesarcab, Diklapa, Seskoad, Susgumil, Suspa, Susba.	Profesional
d. Strategi WT	
1) Kreativitas Instruktur untuk mengatasi kurangnya sarana dan prasarana, dengan memodifikasi bahan ajar, alat memaksimalkan alatista yang ada	Profesional
2) meningkatkan kekompakan, tanggung jawab, kerjasama, kepedulian terhadap serdik.	kepribadian

Sumber : Data Primer (2017)

Langkah selanjutnya adalah menentukan prioritas strategi peningkatan profesionalisme instruktur dengan menggunakan analisis Grand Strategy dibawah ini :

a. Menentukan IFAS (*Internal Factors Analysis Summary*)

Penilaian ini dilakukan dengan meminta 11 responden untuk memberikan skor IFAS dengan ketentuan skor sebagai berikut :

Tabel 4.3. Skor IFAS dan EFAS

IFAS	Skor	EFAS
K = Kuat	3	P = Peluang
CK = Cukup Kuat	2	CP = Cukup Peluang
KK = Kurang Kuat	1	KP = Kurang Peluang
KL = Kurang Lemah	-1	KT = Kurang Terancam
CL = Cukup Lemah	-2	CT = Cukup Terancam
L = Lemah	-3	T = Terancam

Sumber : Data sekunder

Hasilnya 11 orang responden memberikan penilaian IFAS sebagai berikut :

Tabel 4.4. IFAS

No	IFAS	Responden											Rata-Rata	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
A	Kekuatan (Strength)													
1	Profesionalisme Instruktur di Pusdiklat Paskhas yang baik	2	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2,00	
2	Motivasi instruktur untuk studi lanjut atau mengikuti pelatihan baik	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1,64	
3	Kepribadian Instruktur yang baik	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2,36	
4	Kualifikasi Instruktur yang sebagian besar perwira.	2	3	2	1	2	1	3	2	2	3	2	2,09	
	Total Rata-Rata												2,02	
B	Kelemahan (Weakness)													
5	Masih ada Instruktur di Pusdiklat Paskhas yang kurang menguasai materi perkuliahan dan metode pembelajaran	-2	-2	-1	-2	-1	-1	-1	-2	-1	-3	-1	-1,55	
6	Minat sebagian Instruktur di Pusdiklat Paskhas TNIAU membaca dan mengikuti forum ilmiah	-1	-2	-1	-1	-2	-1	-1	-3	-1	-1	-2	-1,45	
7	Memiliki Fasilitas atau sarana dan prasarana di Pusdiklat Paskhas belum memadai	-1	-1	-1	-2	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1,09	
8	Masih ada Instruktur yang enggan melanjutkan studi lanjut	-2	-1	-1	-2	-1	-1	-1	-2	-1	-1	-1	-1,27	

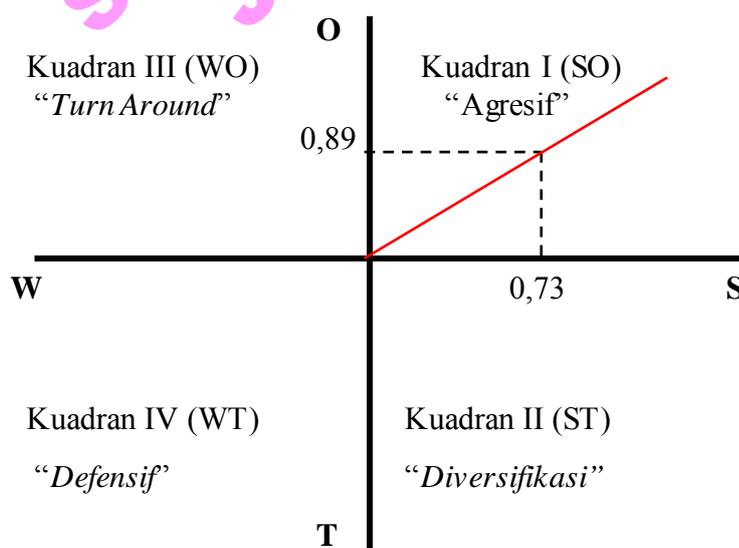
No	EFAS	Responden											Rata-Rata
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
3	Perwira TNI yang mempunyai kemampuan baik dipertahankan oleh satuannya	-2	-1	-1	-2	-1	-1	-1	-2	-1	-1	-1	-1,27
	Total Rata-Rata												-1,27
Nilai EFAS = Total Rata-Rata Peluang + (- Total Rata-Rata Ancaman) = 2,16 + (-1,27) =													+ 0,89

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari tabel ini terlihat bahwa hasil EFAS atau ringkasan analisis faktor eksternal menunjukkan nilai yang berpeluang yaitu +0,89 atau kecenderungan di posisi *opportunity* atau berpeluang.

Hasil perhitungan di atas digunakan untuk mencari titik dalam kuadran SWOT dan hasil yang diperoleh seperti dalam gambar 4.9, dimana hasil menunjukkan berada di Kuadran I yaitu mengembangkan strategi “agresif” yang selanjutnya Pusdiklat Paskhas dapat merancang perencanaan strategi dengan mempertimbangkan Kekuatan (S) untuk meraih peluang (O).

Gambar Grand Strategi dalam analisis ini dapat digambarkan dalam gambar berikut ini :



Gambar 4.9. Matriks *Grand Strategy*

Dari gambar di atas menunjukkan Pusdiklat Paskhas TNI AU memiliki situasi yang menguntungkan dimana instansi tersebut masih memiliki peluang dan kekuatan sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Strategi yang harus dilakukan dalam kondisi ini adalah strategi *Growth* artinya mendukung kebijakan pertumbuhan atau peningkatan profesionalisme instruktur yang terdukung dan kuat, jadi prioritas upaya yang dilakukan adalah SO yaitu :

- 1) Meningkatkan citra Pusdiklat Paskhas sebagai lembaga pendidikan militer bidang Komando Pasukan Khas TNI AU dengan kompetensi yang baik.
- 2) Membangun MOU baik dalam dan luar negeri dalam peningkatan pendidikan militer TNI AU, misalnya dengan studi banding dan pendalaman materi.
- 3) Pembinaan Berkelanjutan dari Komando Paskhas dan Mabes TNI AU dalam rangka peningkatan mutu pendidikan Pusdiklat Paskhas dan profesionalisme Instruktur
- 4) Meningkatkan keikutsertaan tenaga pendidik Pusdiklat Paskhas dalam pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan profesionalismenya terutama berakitan dengan kompetensi pedagogiknya.

C. Pembahasan

Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan di Pusdiklat Paskhas ada ditangani oleh Satuan Pendidikan dengan beberapa kegiatan yaitu : (1) Satuan Pendidikan Matra adalah satuan pelaksana Pusdiklat Paskhas dalam menyelenggarakan Kursus Pendidikan Pengendalian Tempur, Pengendali

Pangkalan, Sar Tempur, Jump Master, Terjun Bebas Tempur, Instruktur Terjun Bebas Tempur Dan Terjun Payung Olah Raga; (2) Satuan Pendidikan Tempur Darat disingkat Satdik Purrat adalah satuan pelaksana di bawah kendali Pusdiklat Paskhas melaksanakan pendidikan dan latihan dibidang pertempuran darat yang meliputi Kursus Komando, Instruktur Komando, Tembak Mahir Senapan, Tembak Mahir Pistol, Kursus Senjata Bantuan Lintas Datar dan Lintas Lengkung serta Kursus Komando, Peleton, KOMPI. Pada satuan ini hampir semua latihan bisa dilaksanakan di Pusdiklat Paskhas; (3) Satuan Pendidikan Pertahanan Udara disingkat Satdik Hanud adalah satuan di bawah Pusdiklat Paskhas yang melaksanakan pendidikan dan latihan dibidang pertahanan udara yang meliputi Kursus Senjata Penangkis Serangan Udara (PSU), Peluru Kendali Darat Udara dan Radar Mobile; (4) Satuan Pendidikan Khusus disingkat Satdiksus adalah satuan pelaksana dibawah kendali Pusdiklat Paskhas, Satdiksus melaksanakan pendidikan dan latihan dibidang khusus yang meliputi Kursus Kontra Teror Bravo (KTB), Kursus Penembak Runduk, Kursus Tembak Mahir Senapan Runduk (Sniper), dan Kursus Bantuan Teknik Khusus. Untuk pendidikan khusus ini Pusdiklat Paskhas banyak bekerja sama dengan pihak-pihak lain terutama yang terkait dengan Intelijen dan praktik-praktik kontra teror bravo.

Selain pendidikan yang pernah dijalani disatuannya, instruktur Pusdiklat TNI Angkatan Udara juga melaksanakan pendidikan yang terdiri atas 2 (dua) golongan yaitu pendidikan sekolah seperti: Pendidikan Pertama (Dikma), Pendidikan Pembentukan (Diktuk), Pendidikan Pengembangan Umum (Dikbangum), Pendidikan Pengembangan Spesialisasi (Dikbangspes), Pendidikan

Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (Dikiptek) serta pendidikan luar sekolah seperti Pendidikan Kualifikasi Khusus (Dikkualsus), Paket Pendidikan Belajar Sendiri (P2BS), Pendidikan Pembinaan Keterampilan dan Pendidikan lain yang dibutuhkan oleh organisasi. Dalam mencapai kualitas personel TNI AU selama masa pengabdian di satuan kerja dilaksanakan tiga macam pendidikan pengembangan umum yang akan diikuti para Instruktur yaitu Pendidikan Sekolah Komando Kesatuan (Sekkau), Pendidikan Sekolah Staf dan Komando Angkatan Udara (Seskoau) dan Sesko TNI. Kondisi saat ini masih banyak perwira menengah golongan IV yang sudah memenuhi syarat untuk melaksanakan pendidikan Sesko TNI namun kuota yang diberikan untuk mengikuti pendidikan Seskoau TNI sangat terbatas sehingga tidak ada Perwira golongan IV yang ikut pendidikan tersebut.

Penyelenggaraan pendidikan di Pusdiklat Paskhas menggunakan metode pengajaran dan pengasuhan yang dilaksanakan secara simultan, serasi dan seimbang untuk membentuk dan membina kepribadian, intelegensia dan fisik peserta didik guna mencapai tujuan pendidikan. Kegiatan pengajaran dilaksanakan di kelas dan laboratorium serta praktek lapangan dengan menggunakan metode yang praktis. Kegiatan latihan lapangan dilaksanakan secara terprogram, bertingkat, bertahap dan berlanjut sesuai dengan tingkatnya masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa profesionalisme instruktur sudah baik dalam mengembangkan kemampuan pedagogik dengan mengikuti diklat kemudian kompetensi kepribadian kami kembangkan dengan kegiatan keagamaan, motivasi dan pengembangan kepribadian kemudian memberikan

pendampingan kepada serdik baik di kelas maupun diluar kelas sebagai wujud pengembangan kompetensi sosial, serta mengembangkan profesionalnya, namun menurut pendapat narasumber, masih ditemukan berbagai permasalahan ada beberapa Instruktur yang masih perlu ditingkatkan kompetensinya. Disisi lain saat ini dapat dilihat dari semangat, kerelaan dan kegiatan yang dilakukan dalam tugas mengajar Instruktur dengan perhatian dan keseriusan yang besar dalam mengajar, rasa gembira dan senang dalam mengajar, kepuasan dan tanggung jawab terhadap tugasnya, kerjasama secara ikhlas dan perasaan taat yang mendalam.

Kemudian Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan, profesionalisme instruktur ditinjau dari kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional Instruktur, adalah sebagai berikut:

- a. Kompetensi pedagogik yaitu merupakan kemampuan Instruktur dalam pengelolaan peserta didik (serdik) yang meliputi pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum/silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik (serdik) untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi kepribadian yaitu merupakan kemampuan kepribadian Instruktur dalam pengelolaan peserta didik (serdik) / serdik yang meliputi mantap, stabil, dewasa, arif dan bijaksana, berwibawa, berakhlak mulia, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, mengevaluasi kinerja sendiri dan mengembangkan diri secara berkelanjutan.

- c. Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan Instruktur sebagai bagian dari masyarakat yang meliputi berkomunikasi lisan dan tulisan, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, dan anggota Pusdiklat Paskhas dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.
- d. Kompetensi profesional merupakan kemampuan Instruktur dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi konsep, struktur, dan metoda keilmuan/ teknologi/ seni yang menaungi/ koheren dengan materi ajar, materi ajar yang ada dalam kurikulum, hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari, kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Masalah yang dihadapi dalam mengembangkan kompetensi Instruktur adalah masih banyak Instruktur yang belum memiliki spesialisasi, tingkat pendidikan yang tidak seimbang bila mengajar pada jenis pendidikan yang lebih tinggi, tingkat pendalaman materi kurang, jaranganya dilakukan forum diskusi antara Instruktur yang membahas materi, kurangnya penguasaan dalam penggunaan alat instruksi ataupun alat penolong lainnya, kurangnya pemahaman tentang fungsi, masih kurang termotivasi Instruktur untuk studi lanjut, masih kurangnya lulusan pendidikan Seskoau dan pendidikan spesialisasi yang masuk ke Lemdik guna menambah kualitas Instruktur di lembaga tersebut, Penghayatan dan pengalaman tentang disiplin belum sepenuhnya dapat dilaksanakan, terbukti masih banyak kejadian-kejadian di lapangan baik secara

sengaja ataupun tidak sengaja, tidak lengkapnya perangkat mengajar untuk Instruktur mengajar, wawasan Instruktur kurang akibat kurangnya gemar membaca, tingkat pengetahuan dan penguasaan materi antar Instruktur karena dalam materi yang sama sering terjadi perbedaan karena kurangnya koordinasi/briefing Instruktur.

Berdasarkan beberapa dari narasumber dan analisis SWOT, dapat disimpulkan bahwa ada upaya peningkatan profesionalisme yang harus dikembangkan melalui Strategi SO yaitu meningkatkan citra Akmil sebagai lembaga pendidikan militer dengan kompetensi yang baik, membangun MOU baik dalam dan luar negeri dalam peningkatan pendidikan militer, pembinaan Berkelanjutan dari Komandan Satuan Paskhas TNI AU dan jajarannya dalam rangka peningkatan mutu pendidikan Pusdiklat Paskhas TNI AU dan kompetensi instruktur dan meningkatkan keikutsertaan dalam pendidikan dan pelatihan.

Hal di atas menunjukkan bahwa Instruktur di Pusdiklat Paskhas TNI AU sudah berupaya melakukan kegiatan sesuai kualifikasi dan kompetensi Instruktur yang diarahkan pada kompetensi kepribadian, profesional, pedagogik, dan sosial. Profesionalisme dalam pendidikan perlu dimaknai bahwa instruktur haruslah orang yang memiliki instink sebagai pendidik, mengerti dan memahami peserta didik. Instruktur harus menguasai secara mendalam minimal satu bidang keilmuan. Instruktur harus memiliki sikap integritas profesional. Kedudukan Instruktur sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran Instruktur sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan dan peran Instruktur antara lain sebagai fasilitator, motivator,

pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik.

Pada hakekatnya pendidikan dan pelatihan akan dapat mencapai sasaran apabila pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan disampaikan dengan metode-metode yang komprehensif. Masalah esensial yang perlu menjadi pertimbangan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah metode yang tepat dan materi yang sesuai dengan kondisi secara umum yang ada di Pusdiklat Paskhas TNI AU. Apabila metode pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tidak sesuai dengan kondisi yang ada, maka akan memberikan dampak negatif terutama dalam masalah biaya. Jika pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan mudah dipahami oleh peserta pendidikan dan pelatihan, maka biaya yang dikeluarkan akan mempunyai nilai yang sangat kecil jika dibandingkan dengan ilmu pengetahuan yang telah diterima oleh peserta.

Kebijakan yang ditempuh oleh Pusdiklat Paskhas TNI AU dalam mengadakan pendidikan dan pelatihan, dapat dikatakan baik karena telah mengakomodir kondisi riil yang terjadi pada TNI AU. Kemudian upaya peningkatan profesionalisme instruktur melalui program pendidikan dan pelatihan dikatakan baik karena pada pelaksanaannya tidak hanya pemberian materi saja tetapi ada praktik langsung dan ada simulasi terhadap suatu kasus. Ini sesuai dengan pendapat Notoatmodjo (2009:24) bahwa pelatihan diluar tugas menggunakan teknik simulasi dimana para peserta pendidikan dan pelatihan diberikan suatu kasus, kemudian dipelajari dan didiskusikan antara peserta pendidikan dan pelatihan. Dengan metode itu peserta diharapkan mampu

memahami dengan jelas apa yang diperolehnya dan mampu menyelesaikan dengan baik apabila ada kasus di lapangan nantinya. Disini instruktur Pusdiklat Paskhas TNI AU yang mengikuti pendidikan dan pelatihan mengalami peningkatan profesionalisme kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Notoatmodjo (2009:23) bahwa *in-service training* yaitu pelatihan yang ditujukan kepada karyawan yang sudah berkerja dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa upaya peningkatan profesionalisme instruktur di Pusdiklat Paskhas TNI AU dilakukan dengan strategi SO yaitu meningkatkan citra Pusdiklat Paskhas sebagai lembaga pendidikan militer bidang Komando Pasukan Khas TNI AU dengan kompetensi yang baik, membangun MOU baik dalam dan luar negeri dalam peningkatan pendidikan militer TNI AU, misalnya dengan studi banding dan pendalaman materi, pembinaan Berkelanjutan dari Komado Paskhas dan Mabes TNI AU dalam rangka peningkatan mutu pendidikan Pusdiklat Paskhas dan profesionalisme Instruktur, meningkatkan keikutsertaan tenaga pendidik Pusdiklat Paskhas dalam pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan profesionalismenya terutama berkaitan dengan kompetensi pedagogiknya. Disisi lain perkembangan profesionalisme instruktur di Pusdiklat Paskhas TNI AU sebelum dan sesudah mengikuti program pendidikan dan pelatihan juga terlihat dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan, mampu meningkatkan kemampuan manajerial Pusdiklat Paskhas TNI AU dalam menghadapi persaingan yang kompetitif, dari segi anggota mampu semakin memahami anggota sehingga dapat berperan aktif dalam membangun Pusdiklat Paskhas TNI AU.

B. SARAN

1. Mengingat keberadaan instruktur memegang peran penting, sehingga sebaiknya dilakukan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang nantinya selain meningkatkan profesionalisme instruktur juga dikembangkan aspek pedagogiknya yaitu mengenai kemampuan mengelola pembelajaran, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan serdik serta pengabdian selama bertugas.
2. Sebagai instruktur juga dibekali pendidikan kepribadian sehingga mampu menunjang dalam pelaksanaan tugasnya dikaitkan dengan jabatan yang berhubungan langsung dengan karakter, kepribadian dan jiwa seseorang peserta didik.
3. Pembinaan karier sebagai instruktur disarankan secara berjenjang dan berkelanjutan sehingga setiap prajurit yang menempatinya dapat mengetahui secara jelas kariernya di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia buku 1*. Jakarta : Indeks.
- Dewey, John, (2004), *Experience and Education Filsafat Pendidikan* . Bandung : Telaju.
- Dwiyanto, Agus, (2011), *Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Efendy, Onong Uchana, (2005), *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Hasibuan, Melayu SP (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Remaja Rosdakarya.
- Irma Djanapa Bulow, (2015), *Peningkatan Profesional Guru melalui Pendidikan Dan Pelatihan*.
- Ivancevich, John. M, dkk, (2008), *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Jusuf. Irianto, (2001), *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Pelatihan (Dari Analisis Kebutuhan Sampai Evaluasi Program Pelatihan)*, Surabaya : Insan Cendekia
- Komandan Korps Pasukan Khas TNI AU, *Sasaran Pembinaan Kemampuan Korps Pasukan Khas TNI AU*, Tahun 2013.
- Kunandar, (2007), *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Mangkunegara. A.A.Anwar Prabu, (2005), *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Moleong L. J. (2010), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda karya
- Mudyahardjo, (2002), *Filsafat Ilmu Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa E, (2008), *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

- Notoatmodjo, Soekidjo, (2009), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineke Cipta.
- Payaman J. Simaniuntak. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja (Edisi 3)*, Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI
- Rangkuti, Freddy, (2006), *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Saliman, Shudarsono, (1993), *Kamus Pendidikan Pengajaran dan Umum*. Jakarta : Rineke Cipta.
- Sagala Syaiful, (2009), *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Satori Djam'an, (2007), *Profesi Keguruan* . Jakarta : UT.
- Satori, Djam'an dan Aan Komariah, (2010), *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Skep Kasau Nomor: Skep/390/XII/2005, *Bujukin TNI AU tentang Binpers*
- Sismanto, (1984), *Pendidikan Luar Sekolah dalam upaya mencerdaskan bangsa*. Jakarta: CV. Era Swasta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh Rosidah, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, (2009), *Metodologi Penelitian*. Bandung : Rosdakarya.
- Teguh, (2015), *Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Militer Program Studi (Prodi) Teknik Sipil Pertahanan Dalam Meningkatkan Prestasi Serdik Di Akademi Militer (Akmil) Magelang Tahun 2015*
- Tilaar, (1999), *Pendidikan kebudayaan dan masyarakat madani Indonesia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Undang-Undang nomor 20 tahun 2003, Sistem Pendidikan Nasional
- Usman, M. Uzer, (2006), *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. Cet Ke-20.
- Zahara Idris, (1981), *Dasar-dasar Kependidikan*. Bandung : Angkasa.