

Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Pasukan Perdamaian di Pusat Misi Pemeliharaan Perdamaian TNI (PMPP TNI)

Hengki Handoyo ^{1*}, Muh. Azis Muslim ²

^{1,2} Universitas Indonesia, Kota Depok, Provinsi Jawa Barat, Indonesia.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai pasukan perdamaian di Pusat Misi Pemeliharaan Perdamaian TNI (PMPP TNI). Dengan menggunakan metode kualitatif, penelitian ini mengeksplorasi strategi-strategi yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di PMPP TNI. Melalui analisis terhadap teks dan literatur yang relevan, penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan kepemimpinan yang berkualitas serta pengembangan sumber daya manusia yang terencana dalam konteks misi perdamaian global. Temuan penelitian ini mengungkapkan kompleksitas tantangan yang dihadapi dalam implementasi strategi tersebut, termasuk kebutuhan akan kolaborasi internasional dalam pertukaran pengetahuan dan teknologi. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa pendekatan yang holistik dan terarah diperlukan untuk mencapai tujuan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam pelatihan pasukan perdamaian. Selain itu, penelitian ini menekankan pentingnya kolaborasi lintas batas dalam teknologi pelatihan untuk mencapai kemandirian pelatihan yang optimal. Penelitian ini memberikan kontribusi berharga bagi pembuat kebijakan dan praktisi dalam merumuskan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai bagian dari upaya menjaga perdamaian dunia.

Kata kunci: Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia; Sumber Daya Manusia; Pasukan Perdamaian; Pusat Misi Pemeliharaan Perdamaian TNI (PMPP TNI).

Abstract. This study aims to identify strategies for improving the quality of human resources as peacekeepers at the TNI Peacekeeping Mission Center (PMPP TNI). Using qualitative methods, this research explores strategies that can be implemented to enhance the quality of human resources at PMPP TNI. Through an analysis of relevant texts and literature, this study emphasizes the importance of developing quality leadership and planned human resource development in the context of global peacekeeping missions. The findings of this study reveal the complexity of the challenges faced in implementing these strategies, including the need for international collaboration in knowledge and technology exchange. The implications of these findings indicate that a holistic and targeted approach is necessary to achieve the goal of improving human resource quality in peacekeeping training. Additionally, this research underscores the importance of cross-border collaboration in training technology to achieve optimal training independence. This study provides valuable contributions for policymakers and practitioners in formulating strategies to enhance the quality of human resources as part of efforts to maintain world peace.

Keywords: Human Resource Quality Improvement; Human Resources; Peacekeepers; TNI Peacekeeping Mission Center (PMPP TNI).

* Corresponding Author. Email: hengkihando@gmail.com ^{1*}.

Pendahuluan

Piagam berdirinya Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) ditandatangani pada tanggal 24 Oktober 1945 di San Francisco, Amerika Serikat, bersamaan dengan kebangkitan negara-negara di dunia untuk menciptakan suasana baru dalam tatanan hubungan internasional pasca Perang Dunia II. Perang tersebut menyadarkan umat manusia akan pentingnya upaya mewujudkan perdamaian. Salah satu tujuan didirikannya PBB adalah memelihara perdamaian dan keamanan internasional. Dalam melaksanakan tujuannya, PBB dapat membentuk mekanisme pengamanan kolektif yang dikenal dengan istilah *Collective Security*, yang pembentukannya berdasarkan pada Pasal 41 dan Pasal 42 Piagam PBB (Nasu, 2021).

Tindakan Keamanan Kolektif atau *Collective Security* dari PBB ini pertama kali diterapkan dalam mengatasi Perang Korea yang terjadi pada tahun 1950-1953, yang mengakibatkan terpecahnya Korea menjadi Korea Selatan dan Korea Utara hingga saat ini (Seo, 2020). Dalam perang tersebut, PBB menyatakan Korea Utara sebagai negara agresor, namun banyak politisi internasional yang berpandangan bahwa pelaksanaan Keamanan Kolektif oleh PBB dalam Perang Korea itu sebenarnya hanya sekedar istilah pengganti untuk bantuan militer Amerika Serikat kepada Korea Selatan. Terlepas benar atau tidaknya pandangan politik tersebut, tindakan Keamanan Kolektif ini dipandang bukan lagi sebagai pendekatan dominan dalam upaya memelihara dan menciptakan perdamaian (Väyrynen, 2023).

Dalam menghadapi persoalan yang mengancam perdamaian internasional, PBB menyelesaikan segala persoalannya dengan cara damai. PBB juga menjalankan peranannya sebagai mediator dalam menyelesaikan persoalan antar negara yang bersengketa, sementara dalam konflik bersenjata, cara yang ditawarkan untuk penyelesaian adalah dengan gencatan senjata. Jalan lain yang ditempuh dalam penyelesaian konflik adalah dengan penerapan sanksi (Gowlland-Debbas, 2021). Sanksi yang diberikan dapat berbentuk verbal sederhana seperti kecaman atau dalam bentuk intervensi militer. Beberapa bentuk sanksi lain yang pernah diberikan adalah embargo militer,

ekonomi, pelarangan terbang dan pelayaran, serta isolasi diplomatik (Al-Khseilat *et al.*, 2020). Sebagai bagian dari masyarakat internasional dan anggota PBB, Indonesia berkomitmen dalam menjaga keamanan dan perdamaian dunia sesuai dengan tujuan dan prinsip dalam Piagam PBB. Keikutsertaan Indonesia dalam *peacekeeping operations* PBB ini berdasarkan pada Pembukaan UUD 1945, UU Hubungan Luar Negeri No. 37 Tahun 1999, UU No. 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia, UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, dan UU No. 3 Tahun 2002 tentang Pertahanan Negara serta *UN Charter* (Henianti *et al.*, 2020).

Untuk menjalankan tugas dan mempertahankan kepercayaan PBB terhadap Indonesia dalam menyelenggarakan misi pemeliharaan perdamaian, TNI membentuk suatu organisasi yang disebut Pusat Misi Pemeliharaan Perdamaian (PMPP) TNI melalui Surat Keputusan Panglima TNI No: Kep/4/I/2017 mengenai pembentukan PMPP TNI, Surat Keputusan No: Kep/5/I/2017 mengenai pokok-pokok organisasi dan prosedur PMPP TNI tanggal 29 Januari 2017, dan Peraturan Panglima TNI No: Perpang/6/II/2008 tanggal 11 Februari 2008 mengenai likuidasi kepabanan VII/OPP Sops TNI. Dengan dikeluarkannya SKep dan Perpang tersebut, PMPP TNI sudah sah secara hukum dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam menyelenggarakan misi pemeliharaan perdamaian (Suparman, 2023).

Pusat Misi Pemeliharaan Perdamaian TNI (PMPP TNI) merupakan lembaga yang khusus didirikan untuk menyiapkan calon Pasukan Perdamaian Indonesia atau Kontingen Garuda. PMPP TNI yang terletak di Kawasan Indonesia Peace and Security Centre (IPSC) Sentul, Bogor, merupakan wadah untuk menyiapkan prajurit TNI agar dapat menjalankan misi perdamaian di negara lain yang berbeda bahasa, budaya, dan lingkungan, serta untuk menghadapi lawan yang mempunyai doktrin, strategi, taktik, dan kekuatan tersendiri (Martani *et al.*, 2020). Fungsi dari PMPP TNI adalah: 1) Menyusun, merencanakan, menyiapkan, dan mengevaluasi pengimplementasian dan pelaksanaan misi pemeliharaan perdamaian; 2) Melaksanakan kegiatan latihan dan memelihara kemampuan personel TNI yang akan

melaksanakan misi pemeliharaan perdamaian; dan 3) Merencanakan dan menyusun rencana kebutuhan operasi, administrasi, dan logistik untuk satuan yang akan diberangkatkan dalam misi pemeliharaan perdamaian (Sipahutar, 2022).

Partisipasi TNI dalam misi pemeliharaan perdamaian tidak hanya mencerminkan komitmen Indonesia dalam mendukung perdamaian dan keamanan dunia, tetapi juga sebagai upaya konkret dalam membangun hubungan baik dengan negara-negara lain serta memperkuat citra positif Indonesia di mata internasional. Sejak awal keterlibatannya dalam misi-misi perdamaian, TNI telah menunjukkan kompetensi dan profesionalisme yang mumpuni dalam menjalankan tugas-tugasnya di berbagai penjuru dunia (Martani *et al.*, 2020). Namun, menjalankan tugas sebagai pasukan perdamaian tidaklah mudah. Pasukan perdamaian sering kali ditempatkan di zona-zona konflik yang penuh dengan tantangan kompleks, termasuk ancaman keamanan, politik, dan sosial yang beragam. Dalam menghadapi dinamika yang serba cepat dan beragam tersebut, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu misi pemeliharaan perdamaian (Bellamy & Hunt, 2023).

Kualitas SDM sebagai pasukan perdamaian tidak hanya mencakup kemampuan teknis militer, tetapi juga aspek-aspek seperti pemahaman akan budaya dan kebiasaan lokal di wilayah konflik, kemampuan berkomunikasi, keterampilan negosiasi, serta kepekaan terhadap isu-isu kemanusiaan. Meningkatkan kualitas SDM menjadi sebuah keharusan yang mendesak bagi TNI, terutama dalam konteks dinamika global yang terus berubah dan semakin kompleks. Perubahan-perubahan dalam tatanan global, seperti perkembangan teknologi dan dinamika politik, juga turut mempengaruhi sifat dan tuntutan dalam pelaksanaan misi pemeliharaan perdamaian. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM sebagai pasukan perdamaian bukanlah sekadar pilihan, melainkan suatu kebutuhan yang strategis dan mendesak untuk diimplementasikan. Dalam kerangka latar

belakang yang luas ini, perlu dirumuskan strategi yang komprehensif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas SDM sebagai pasukan perdamaian di Pusat Misi Pemeliharaan Perdamaian TNI (PMPP TNI). Dengan demikian, TNI dapat terus berkembang sebagai kekuatan perdamaian yang handal dan dapat diandalkan dalam mewujudkan perdamaian dan keamanan dunia.

Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan menggunakan dua jenis sumber data, yakni data primer yang didapatkan dari melakukan wawancara dengan narasumber dan data sekunder yang didapatkan dari berbagai dokumen tertulis yang berkaitan dengan topik penelitian (Sugiyono, 2020). Metode kualitatif adalah proses pemahaman tentang permasalahan sosial atau manusia yang didasarkan pada gambaran holistik dengan laporan kata-kata yang lengkap dan detail. Sedangkan menurut Moleong, metode kualitatif adalah metode yang bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian, seperti contohnya perilaku, persepsi, tindakan, dan lain sebagainya, dalam bentuk kata-kata dan bahasa yang alamiah (Moleong, 2010).

Peneliti menggunakan pendekatan studi fenomenologi. Studi fenomenologis mencoba mencari arti dari pengalaman dalam kehidupan, yang berarti peneliti mengumpulkan data berkenaan dengan konsep, pendapat, pendirian, dan sikap, menilai dan memberikan makna terhadap situasi atau pengalaman-pengalaman dalam kehidupan (Yusanto, 2020). Tujuan dari penelitian ini adalah mencari atau menemukan makna dari hal-hal mendasar dari pengalaman di lapangan. Dalam penggunaan metode penelitian kualitatif ini, peneliti bertindak sebagai instrument, karena dengan kemampuan inderawi yang dimiliki manusia dianggap akan lebih mampu dalam mengungkap gejala sosial di lapangan daripada instrumen non manusia yang tidak memiliki kemampuan inderawi untuk menangkap berbagai realitas dan interaksi yang terjadi.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, dan keterkaitan antar kegiatan (Moleong, 2010). Selain itu, penelitian deskriptif tidak memberikan perlakuan, manipulasi atau pengubahan pada variabel-variabel yang diteliti, melainkan menggambarkan suatu kondisi yang apa adanya. Satu-satunya perlakuan yang diberikan hanyalah penelitian itu sendiri yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif yang diharapkan mampu untuk menghasilkan uraian secara mendalam tentang ucapan, tulisan atau perilaku yang dapat diamati dari individu, kelompok maupun organisasi tertentu. Penggunaan desain penelitian kualitatif deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan dan menganalisa Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Pasukan Perdamaian di Pusat Misi Pemeliharaan Perdamaian TNI (PMPP TNI).

Hasil dan Pembahasan

Misi Pemeliharaan Perdamaian TNI

Dalam proses pengiriman personel untuk misi pemeliharaan perdamaian, PBB saat ini menggunakan sistem UNPCRS atau United Nations Peacekeeping Capability Readiness System yang dicetuskan pada September 2015 menggantikan konsep sebelumnya yaitu UNSAS atau United Nations Standby Arrangements System dan di kelola oleh Strategic Force Generation and Capability Planning Cell (SFGCPC). Tujuan dari UNPCRS ini adalah untuk memperoleh tingkat kesiapan dan prediksi yang lebih besar untuk unit baru yang dikerahkan melalui pendekatan yang berkelanjutan, efisien, dan kolaboratif antara UNHQ dan negara-negara anggota. Sistem ini harus menjadi satu-satunya mekanisme untuk pemilihan militer atau polisi untuk ditempatkan di daerah misi (Martani *et*

al., 2020). Langkah-langkah yang dilakukan dalam menyiapkan personel atau pasukan untuk operasi pemeliharaan perdamaian diantaranya adalah melaksanakan rekrutmen dan pelatihan. Rekrutmen dan pelatihan dilakukan sebelum pasukan dipindahkan ke Standby Force (SBF) untuk melakukan rotasi. Rekrutmen awal dilakukan di satuan atau yang disebut dengan Pre-Recruitment Mobile Team (PRMT). Setelah lolos rekrutmen awal di satuan, selanjutnya akan dilakukan tes pusat di PMPP TNI. Selanjutnya, personel akan melakukan pre-deployment training (PDT) atau Latihan Pra Tugas selama 1 bulan atau selama 30 hari, peserta PDT harus menempuh 320 jam pelajaran yang meliputi materi umum (inti) atau yang disebut CPTM (Core Pre-Deployment Training) (Nordin *et al.*, 2021). Materi ini wajib dari United Nations (UN) dan ada sebanyak 27 materi. Selesai personel mendapatkan Latihan Pra Tugas atau PDT, sebelum diberangkatkan personel akan ditampung terlebih dahulu di SBF untuk selanjutnya mendapatkan pembekalan tambahan di luar materi PBB, misalnya seperti turun dari Heli, latihan menembak malam, dan latihan-latihan tambahan lainnya.

Menurut (Soekanto, 2009), peran adalah suatu konsep mengenai apa yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam masyarakat sebagai organisasi. Berdasarkan pengertian peran tersebut, PMPP TNI terutama SBF sebagai satuan pelaksana dibawah PMPP TNI memiliki perannya masing-masing dalam menyiapkan personel, PMPP TNI bertugas dalam rekrutmen dan latihan pra tugas, sementara SBF berperan dalam melaksanakan rotasi satgas dan juga memberikan pembekalan tambahan di luar materi yang diberikan PMPP TNI. Selain memberikan pembekalan tambahan, jika dikaitkan dengan teori peran yang merupakan harapan-harapan yang dikenakan terhadap individu bagaimana harus bersikap dan bertindak serta melaksanakan tugas sesuai dengan kedudukannya, SBF mempunyai tugas dalam melakukan semua persiapan selama pasukan berotasi (pasukan yang akan berangkat dan pasukan yang kembali dari misi), diantaranya adalah kegiatan administrasi logistik, menyiapkan materiil, melakukan pengecekan kelengkapan alat peralatan, melakukan pemeriksaan kesehatan. Kesiapan dari pasukan ini dibawah pengawasan

dari Asops Panglima TNI (Arhanudya *et al.*, 2023).

Ada beberapa komponen penting yang harus terkandung dalam sebuah organisasi. Salah satunya adalah struktur organisasi. Sebagai sebuah organisasi SBF harus memiliki komponen penting yakni struktur organisasi. Pada pengertiannya, struktur merupakan susunan komponen atau unit kerja di dalam sebuah organisasi yang menunjukkan adanya pembagian kerja dan mengatur pembagian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusianya. Dalam struktur organisasi SBF, pemegang jabatan tertinggi adalah Komandan SBF/Pasukan Siaga Operasi Perdamaian (PSOPP) yang membawahi dua pejabat berpangkat Letnan Kolonel yang menjabat sebagai Kepala Bagian Pengamanan Operasi dan Latihan, serta Kepala Bagian Administrasi dan Logistik (Kabagminlog). Selanjutnya dibawahnya lagi terdapat Kepala Sub Bagian Operasi (Kasubbagops), Kepala Sub Bagian Latihan (Kasubbaglat), Kepala Sub Bagian Pengamanan (Kasubbagpam), Kepala Sub Bagian Personel (Kasubbagpers), Kepala Sub Bagian Logistik (Kasubbaglog)(Suryaji, 2023). Dikaitkan dengan peran struktural yang adalah berkaitan dengan peran institusi, lembaga atau organisasi. Setiap organisasi memiliki struktur yang menetapkan tugas dan wewenang masing-masing unsur yang terdapat dalam struktur organisasi tersebut, SBF berada di dalam satuan pelaksana dari struktur organisasi PMPP TNI dan bergerak dengan pertanggungjawaban dari PMPP TNI. Selanjutnya untuk peran fungsional, dari masing-masing bidang dalam struktur organisasi SBF ini melaksanakan peran sesuai dengan fungsinya berdasarkan tugas pokok yang sudah ditentukan. Pelaksanaan tugas berdasarkan fungsi ini secara profesional menghindari terjadinya konflik peran. Secara elementer, organisasi tidak bergerak sendiri, namun ada orang yang bertanggung jawab dengan hal tersebut. Berdasarkan hasil penelitian, pelaku atau aktor yang menggerakkan organisasi SBF tersebut dipilih atau ditunjuk dari Detasemen Markas (Denma) dan juga Komandan SBF. Sebagai pemegang jabatan tertinggi di dalam struktur organisasi SBF, Komandan bertanggung jawab penuh

dengan pergerakan dan pengambil keputusan mengenai pelaku-pelaku dalam organisasi. Komponen penting lain yang ada dalam organisasi adalah tujuan. Tujuan merupakan misi, maksud atau sasaran yang akan dicapai dalam rentang waktu tertentu. Di dalam organisasi SBF, sasaran yang hendak dicapai dan telah dicapai selama tahun 2019 adalah menyelenggarakan kegiatan penyiapan operasi dan rotasi satgas serta repatriasi satgas UNAMID, MINUSCO, MINUSCA (Labuda, 2020).

Berdasarkan hasil laporan tahunan pelaksanaan kegiatan di SBF, sasaran yang telah dicapai dari perencanaan diawal adalah yaitu SBF telah berhasil memberangkatkan satgas ke beberapa misi dengan personel TNI sebanyak 2.459 orang dan menerima kedatangan 2.664 orang (Martani *et al.*, 2020). Berdasarkan komponen penting dalam organisasi yaitu tujuan, di mana maksud dari tujuan adalah misi, maksud atau sasaran yang hendak dicapai, dari hasil laporan tahunan, disebutkan secara jelas terlampir sasaran yang hendak dicapai SBF pada tahun 2019 dan laporan hasil pelaksanaan dari sasaran tersebut. Dalam pelaksanaannya menyelenggarakan kesiapan satgas, rotasi satgas, dan repatriasi satgas, SBF telah mencapai sasaran atau melaksanakan tujuan dari organisasi tersebut.

Berdasarkan teori manajemen, sebuah organisasi mengawali langkahnya untuk mencapai tujuan dengan perencanaan. Dalam proses rotasi pasukan, SBF mengatur bagaimana proses kegiatan mulai dari perencanaan sampai dengan pengakhiran yang salah satunya adalah kegiatan siaga operasi dan rotasi satgas Kizi TNI Konga XXXVII- E/F MINUSCA TA 2019 yang diadakan mulai dari tanggal 2 s.d. 27 September 2019. Hal ini menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan gelar rotasi satgas membutuhkan waktu kurang lebih 4 minggu untuk satu kali pemberangkatan. Selain itu, ditinjau dari teori manajemen, yang merupakan “sebuah proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”, dari hasil penelitian

menunjukkan bahwa proses rotasi pasukan yang dilakukan oleh SBF ini mengandung fungsi-fungsi dari manajemen yang melibatkan sumber daya manusia dan sumber daya lain salah satunya berupa transportasi (Prasetyo, 2021). Di akhir pelaksanaan juga diadakan evaluasi dari pelaksanaan. Dalam artian, manajemen dalam SBF sudah berjalan sesuai dengan fungsi manajemen.

Hal tersebut juga didukung dari alasan utama dibutuhkan manajemen dalam organisasi yang diantaranya adalah

- 1) Manajemen mempermudah pencapaian tujuan organisasi dan pribadi,
- 2) manajemen menyeimbangkan tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan diantara pihak-pihak yang bertentangan di antara pihak yang berkepentingan dalam organisasi,
- 3) Mencapai efisiensi dan efektifitas. Dari hasil penelitian juga menunjukkan bagaimana manajemen berjalan di dalam SBF yang berhasil menyelenggarakan rotasi pasukan yang jumlahnya tidak sedikit dengan efisien dan efektif dimana hal ini meskipun jumlah personel staf di SBF dengan gabungan dari PMPP tidak banyak, namun pelaksanaan rotasi tetap dapat dijalankan (Jayanti *et al.*, 2022).

Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. sebagai organisasi yang bertugas untuk melakukan rotasi pasukan, SBF dapat dinilai berhasil. Hal ini terlihat dari sasaran SBF yang telah tercapai atau terlaksana selama tahun 2019. Dikaitkan dengan fungsi manajemen, yakni planning (perencanaan), dapat dilihat bahwa untuk memenuhi kebutuhan pasukan untuk misi PBB, Indonesia melakukan penyiapan sebelum UN mengumumkan kebutuhan akan pasukan. Dalam fungsi perencanaan disebutkan sebagai sebuah proses yang berkaitan dengan upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi. Penyiapan pasukan sebelum UN mengumumkan penawarannya menunjukkan bahwa Indonesia berupaya melakukan sesuatu atau mengantisipasi datangnya penawaran dari UN tersebut (Wuli, 2021).

Dalam kaitannya dengan fungsi manajemen lainnya yaitu Actuating (Pelaksanaan) yang diartikan sebagai penggerakan untuk mendorong semua anggota kelompok supaya berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan, dari hasil penelitian di atas, ada asumsi bahwa adanya sistem UNPCRS yang menggantikan UNSAS dimana terjadi perubahan permintaan pengerahan pasukan, dari semula meminta langsung kepada perwakilan dan sekarang melalui sistem online dan seperti bidding/tender, telah membuat Troops Contribution Country (TCC) atau Indonesia berupaya keras untuk menyiapkan pasukan agar mendapatkan tender tersebut (Susetyo & Sarjito, 2022). Selanjutnya, adanya beberapa tahapan dalam sistem UNPCRS yang harus dilalui negara TCC untuk memberangkatkan unit atau pasukan memerlukan hubungan dengan pihak lain. Terlihat di sini bagaimana banyak pihak yang terlibat untuk melaksanakan kegiatan yang diharapkan, mulai dari pihak UN yang datang berkunjung ke negara TCC untuk mengevaluasi kesiapan sampai dengan pihak dari TCC yang melakukan kunjungan ke negara misi. Setiap organisasi, dalam melaksanakan program untuk mencapai tujuannya tentu tidak luput dari berbagai tantangan dan kendala yang dihadapi, begitu pula dengan SBF. Adapun kendala yang dihadapi oleh SBF terbagi menjadi dua, yakni kendala yang datang dari faktor eksternal dan kendala dari faktor internal (Martani *et al.*, 2020).

Adapun kendala dari faktor eksternal antara lain adalah sebagai berikut:

Kendala dari Sistem UNPCRS

Kendala yang terjadi dalam penyiapan pasukan perdamaian dilihat dari faktor eksternalnya yaitu UNPCRS seperti yang peneliti dapatkan dari staf bagian satuan dan latihan adalah bahwa yang pertama adalah pihak Indonesia tidak dapat mengetahui negara tujuan untuk penempatan misi sebelum pihak dari PBB menyetujui untuk menetapkan Indonesia sebagai penyumbang pasukan perdamaian. Pada saat PBB membuka penawaran kepada TCC, mereka harus sudah mempunyai pasukan yang siaga. Padahal pada saat menyiapkan pasukan juga memerlukan banyak hal terutama dalam hal anggaran. Sedangkan, anggaran baru akan turun setelah Presiden mengeluarkan Kepres dan

Kepres baru akan dikeluarkan setelah lokasi atau tujuan negara misi sudah diketahui. Hal ini menjadi kendala karena dalam menyiapkan dana yang tidak sedikit, seperti untuk konsumsi personel yang standby yang jumlahnya mencapai ribuan. Berkaitan dengan kendala dari aspek sistem UNPCRS, dalam asas manajemen yaitu Money atau uang dimana dalam manajemen, uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan karena berhubungan dengan misalnya alat-alat yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan suatu organisasi (Ayawaila & Isarisnawan, 2021). Kaitannya dengan sistem UNPCRS adalah tahapan yang ada di dalam sistem ini dimana lokasi negara misi yang akan diberitahukan setelah negara TCC disetujui untuk mengirimkan pasukannya, berpengaruh terhadap anggaran yang digunakan dalam penyiapan pasukan. Selain itu, banyaknya tahapan yang harus dilalui sebelum mengirimkan pasukan juga menjadi kendala karena tahapan-tahapan ini memakan proses yang lama juga waktu yang tidak sebentar. Semakin lama menunggu, semakin lama juga pasukan menunggu, semakin banyak pula anggaran yang dikeluarkan (Sriyanto, 2023).

Kendala dari UN

Adapun kendala lain dari faktor eksternal adalah kendala dari UN atau PBB. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti dalam wawancara dengan Komandan SBF, ditemukan bahwa kendala yang ditemui dari UN adalah mengenai perubahan yang dilakukan oleh pihak UN. Seperti pengalaman yang pernah terjadi sebelumnya bahwa Indonesia telah menyiapkan Batalyon Komposit TNI untuk diberangkatkan ke Central Afrika untuk misi MINUSCA dengan personal berjumlah 800 orang, yang juga sudah dikeluarkan Kepres untuk pemberangkatan tersebut, akan tetapi permintaan dari UN adalah Batalyon Infantri sebanyak 850 personel untuk misi MINUSCO dengan materiil yang berbeda.

Dikaitkan dengan fungsi manajemen menurut (Terry, 2021) mengenai Planning (perencanaan), dapat dikatakan bahwa pihak Indonesia dari awal sudah melakukan perencanaan dengan mempersiapkan pasukan

yang akan diberangkatkan ke negara tertentu, bahkan sebelum penawaran dari PBB dikeluarkan (Hirawan, 2020). Seperti pengertian dari Planning itu sendiri merupakan sebuah proses yang berkaitan dengan upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi sebuah kecenderungan yang akan datang dan menentukan strategi atau taktik yang sesuai untuk mencapai target serta tujuan dari sebuah organisasi. Oleh karena itu, perencanaan diperlukan untuk membawa sebuah organisasi kepada tujuan yang ingin di capai di masa depan. Akan tetapi, dalam hal ini dapat dilihat bawah apa yang direncanakan dari pihak Indonesia sendiri tidak mencapai sasaran atau target karena terkendala dari pihak UN.

Seperti halnya dengan kendala dalam perubahan jadwal waktu keberangkatan yang sebelumnya sudah ada, namun masih direvisi. Seperti yang dijelaskan oleh Wakil Komandan PMPP TNI, dimana perubahan jadwal keberangkatan dapat terjadi diakibatkan karena negara tujuan sedang tidak aman dalam artian terjadi kudeta misalnya, atau dapat juga terjadi hal lain seperti virus ebola.

Lanjutnya, perubahan dalam jadwal tidak hanya terjadi pada waktu keberangkatan, tetapi juga pada waktu repatriasi atau kepulangan personel dari misi. Menurut informan, jadwal keberangkatan dan repatriasi ditentukan oleh UN, sehingga dari pihak Indonesia tidak dapat menentukan sendiri. Adapun kendala yang terjadi seperti permasalahan teknis seperti cuaca dan kerusakan pada mesin pesawat. Hal ini menjadi tidak efektif dan efisien karena banyak variable yang diluar kendali Indonesia karena penjadwalan tersebut. Sama halnya dengan kaitan fungsi manajemen perencanaan menurut George R. Terry, kendala perubahan pada jadwal juga terkadang tidak dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan semula. Selain itu, jika dikaitkan dengan asas manajemen yakni Materil, dimana materil dibagi menjadi dua, yang terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi. Maksud dari materil pada asas manajemen ini adalah bahwa untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya, juga harus dapat menggunakan materi atau bahan sebagai salah satu sarana, karena materi dan manusia tidak dapat

dipisahkan. Sebab juga, tanpa materi tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki (Syahputra & Aslami, 2023). Hal ini berkaitan dengan perubahan jadwal akibat dari kerusakan pada pesawat, dimana hal ini tentunya dengan kerusakan sarana pemberangkatan personel atau pasukan ini, pencapaian hasil yang dikehendaki tidak tercapai. Sedangkan untuk kendala dari faktor internalnya adalah sebagai berikut:

Kendala dari Pemeliharaan

Dari hasil penelitian mengenai kendala dari faktor internal, ditemukan bahwa dalam hal pemeliharaan, SBF yang memiliki beberapa gedung yang digunakan oleh pasukan selama standby perlu untuk dilakukan pemeliharaan. Namun dalam melakukan pemeliharaan terkadang mengalami kesulitan. Hasil wawancara dengan Komandan SBF menyebutkan bahwa, kesulitan dalam melakukan pemeliharaan gedung dikarenakan berkaitan dengan ketidaksinkronan antara dua pihak. Dalam artian, bangunan SBF masuk ke Mabes TNI, namun tanahnya masuk ke Kemhan. Sehingga terkadang untuk pemeliharaannya masuk ke antara Faskon Kemhan dan Puskon TNI. Dalam artian, ketidakjelasan dalam sistem birokrasi dapat menghambat pemeliharaan gedung. Hasil penelitian ini juga didukung dengan data laporan evaluasi tahunan PMPP TNI yang menyebutkan sebagai berikut (Sriyanto, 2022): Ditinjau dari akomodasi/Fasilitas. Akomodasi yang ada di PSOPP PMPP TNI masih terdapat beberapa permasalahan diantaranya:

- a. Tempat tidur yang ada masih sangat kurang apabila dihadapkan dengan jumlah pasukan siaga operasi yang ada.
- b. Suplai air yang ada selama ini sangat terbatas.
- c. Mesin Pompa Air yang ada dimasing-masing Gronteng sudah banyak yang bocor dan rusak.
- d. Barak yang ada saat ini sudah banyak yang rusak dan bocor.

Dari hasil penelitian di atas, jika dikaitkan dengan asas manajemen yaitu faktor materil, dimana materil dibagi menjadi dua, yang terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi. Maksud dari materil pada asas manajemen ini

adalah bahwa untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya, juga harus dapat menggunakan materi atau bahan sebagai salah satu sarana, karena materi dan manusia tidak dapat dipisahkan. Dengan begitu, sarana atau fasilitas yang tersedia di SBF terbilang kurang baik dikarenakan beberapa kerusakan yang terjadi. Kerusakan pada fasilitas untuk personel pemeliharaan perdamaian tentunya dapat mempengaruhi kesiapan mereka. Kendala lain yang berhubungan dengan pemeliharaan adalah pemeliharaan peralatan atau kendaraan. Pemeliharaan alat perlengkapan, alutsista dan kendaraan yang dilakukan hanya sebatas pemeliharaan ringan. Pembelian peralatan atau kendaraan seringnya tidak dibarengi dengan pemeliharaan jangka panjang, hal ini tentunya akan mempengaruhi performa pasukan serta jalannya kegiatan (Laurence, 2019).

Kendala dari Organisasi

Kendala lainnya ada dalam penyiapan personel atau pasukan dimana diperlukan sejumlah personel dari SBF dan PMPP yang banyak untuk dapat handle pasukan yang jumlahnya dapat mencapai kurang lebih 6000 orang/personel yang melakukan rotasi. Sedangkan, didalam pelaksanaannya, hanya terdapat sekitar 200 personel dari satuan pelaksanaan (PMPP dan SBF). Komandan SBF juga menyampaikan bahwa ada kendala dalam jumlah personel. Dikatakan bahwa pihaknya mengalami kekurangan personel untuk bekerja dalam merotasikan pasukan misi pemeliharaan perdamaian. Perbandingan jumlah personel staf gabungan SBF dan PMPP untuk menyiapkan pasukan yang akan diberangkatkan untuk misi perdamaian ini nampak cukup jauh. Peneliti melihat bahwa untuk mengatur pasukan berjumlah ribuan dengan personel pengelola yang jumlahnya kurang dari 200 orang tentunya dapat membuat pelaku organisasi ini menjadi kewalahan. Menurut teori manajemen sumber daya manusia, dalam artian sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi ini, dapat terlihat juga bahwa, pemanfaatan sumber daya manusia dalam organisasi SBF dan PMPP yang jumlahnya sedikit ini sudah didayagunakan dengan maksimal agar tujuan tetap dapat tercapai meskipun harus mengalami kewalahan karena

personel staf harus bekerja lebih banyak di luar tugasnya (multitasking) (“ESTABLISHMENT OF THE ARMY RAIDER UNIT ORGANIZATION IN COUNTER-TERRORISM,” 2021). Kendala dari Personel OPD Kendala dari personel yang akandiberangkatkan ini adalah ketika ada satu atau beberapa personel yang tidak jadi berangkat karena satu hal yang lain, sehingga personel staf harus mencari cadangan dengan kemampuan yang sama untuk memenuhi kuota pasukan yang sudah ditentukan.

Kendala dari Transportasi

Selain jumlah personel yang kurang, kendala juga datang dari salah satu sarana, yakni transportasi. Disebutnya bahwa transportasi di SBF masih terbatas jumlahnya, sementara ada banyak pasukan yang diberangkatkan. Dalam permasalahan transportasi, hal ini berkaitan dengan asas manajemen yaitu faktor materil. Dengan sedikitnya jumlah kendaraan yang digunakan untuk membawa pasukan selama kegiatan dapat berpengaruh terhadap terkendalanya pemindahan pasukan dari satu tempat ke tempat lain. Sehingga selama ini SBF berkoordinasi dengan satuan lain untuk membantu selama Perpindahan kegiatan yang menggunakan transportasi. Sedangkan untuk manajemen sumber daya manusianya itu sendiri juga kurang terkelola dengan baik dikarenakan hanya tersedia sedikit sopir atau pengemudi kendaraan dan bergantian. Tentunya hal ini tidak baik karena akan menurunkan performa pengemudi dan dikhawatirkan dapat terjadinya kecelakaan sehingga dapat menghambat proses rotasi pasukan dan tujuan organisasi tidak dapat tercapai dengan baik (Gole, 2008).

Kepemimpinan Berbasis Pemberdayaan Manusia

Dalam mewujudkan misi perdamaian dunia, diperlukan upaya yang holistik dan terarah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di bidang pertahanan Indonesia. Hal ini tidak hanya mencakup pengembangan teknologi pertahanan, tetapi juga pembenahan secara menyeluruh mulai dari pembentukan pemimpin yang berkualitas hingga perencanaan jangka panjang yang didukung oleh rekayasa sosial yang konseptual (Isnaini *et al.*, 2023). Dengan mengutamakan pengembangan

pemimpin yang mumpuni dan siap bersaing secara global, serta memperhatikan pembinaan sumber daya nasional khususnya dalam pembentukan kader-kader pemimpin, kita dapat memperkuat fondasi untuk berkontribusi dalam mencapai perdamaian dunia secara berkelanjutan. Berbagai tantangan terhadap penyelenggaraan pertahanan negara dan misi perdamaian dunia, termasuk maksimalisasi potensi sumber daya nasional (manusia), kita membutuhkan peningkatan kualitas sumber daya manusia pertahanan Indonesia. Akan tetapi, bicara pentingnya peningkatan sumber daya manusia di bidang pertahanan, kita tidak akan bisa memulainya tanpa bicara terlebih dahulu kualitas pemimpinnya. Pengembangan kualitas sumber daya manusia perlu direncanakan secara konseptual dan terarah melalui rekayasa sosial, termasuk di bidang pertahanan (Pradhana *et al.*, 2023).

Teknologi pertahanan, terutamanya membutuhkan rekayasa sosial, serta rencana konseptual jangka panjang. Peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang pertahanan tidak bisa asal jadi, berorientasi sempit (jangka pendek), apalagi tidak didukung kualitas pemimpinnya. Untuk itu, kualitas sumber daya manusia Indonesia nantinya di bidang pertahanan harus dimulai dari sumber daya pemimpin yang mumpuni dan siap bersaing secara global. Atas dasar ini juga, pembinaan terhadap sumber daya nasional, khususnya pada kader pimpinan bangsa semakin mendesak.

Kepemimpinan bangsa secara umum, adalah mereka yang memiliki kapasitas dapat mempengaruhi masyarakat serta jalannya pembangunan melalui kebijaksanaan. Konsep pemikiran maupun tindakannya, baik sebagai pemimpin formal maupun informal, dapat memotivasi dan menggerakkan partisipasi masyarakat. Partisipasi masyarakat adalah hal yang sangat penting dalam konteks peningkatan sumber daya manusia, khususnya dalam bidang teknologi pertahanan. Untuk itu, kepemimpinan yang optimal bagi sektor pertahanan Indonesia di masa depan harus berbasis pemberdayaan manusia, dalam hal ini semua kalangan yang terlibat di sektor industri pertahanan.

Sasaran yang ingin dicapai adalah terciptanya suatu masyarakat di mana setiap individu memiliki kesadaran akan peran dan aktivitasnya dalam suatu kelompok masyarakat bangsa dan negara. Memiliki daya kritis untuk ikut berperan dalam membangun bangsa dan negara yang didasari pada persamaan hak dan kewajiban selaku warga negara, kesederajatan dihadapan hukum (*equality before the law*) dan mengedepankan hak asasi manusia dalam kehidupannya yang demokratis dan egaliter. Dengan kata lain, adanya partisipasi, kesamaan, kesederajatan selaku manusia dan warga negara dalam membangun bangsa dan negara.

Model kepemimpinan berbasis pemberdayaan manusia merupakan reformasi dari pola kepemimpinan yang berdasar kekuasaan jabatan (*position power*) menjadi kepemimpinan berdasarkan aspirasi rakyat (*demokrasi*), dengan mengoptimalkan potensi rakyat. Hal ini membuat unsur kepemimpinan bersama (*power sharing*) yang didasari akuntabilitas dari pemimpin, kewenangan yang terbagi dan terdistribusi ke seluruh lini kehidupan masyarakat. Para politisi kita harus memiliki sifat-sifat kepemimpinan di atas agar kebijakan yang dihasilkan di bidang pertahanan memang berdasarkan kebutuhan TNI, bukan karena hitung-hitungan politis.

Jika kondisi ini terjadi, dipastikan akan menghasilkan keluaran yang jauh lebih optimal dan sikap partisipatif, kreatif, inovatif dan bertanggungjawab yang berkembang secara *bottom up*. Dalam prakteknya, model kepemimpinan seperti ini akan makin efektif jika didukung oleh bentuk organisasi yang lebih datar, efisien, memangkas birokrasi yang tidak perlu dan memperpendek jalur komunikasi menuju ke atas atau sebaliknya (Prihartono, 2022). Industri pertahanan membutuhkan gerak cepat dalam modernisasi alutsista, untuk itu birokrasi yang berbelit akan menyulitkan kinerja sumber daya manusia yang bekerja di bidang itu.

Bila model kepemimpinan tersebut diberdayakan, maka organisasi akan lebih dapat melaksanakan program dan kegiatan yang lebih efektif, serta efisien dengan hasil akhir yang optimal. Produktivitas akan meningkat,

turnover mengecil serta kemubaziran menjadi minimal. Proses yang demikian merupakan konsep kepemimpinan masa depan yang diharapkan mempunyai ciri-ciri sebagai berikut (Sinaga *et al.*, 2021):

- 1) Kepemimpinan bukan lagi merupakan suatu wilayah dan tataran eksekutif yang berada di puncak sebagai bos besar dengan segudang kekuasaan dan kewenangan.
- 2) Seorang pemimpin harus memfasilitasi anggota organisasi menuju kesempurnaan. Pemimpin harus mampu mendorong kinerja terbaik setiap anggota organisasi agar sinergis dengan cita-cita organisasi.
- 3) Pemimpin masa depan adalah seorang manajer dengan kadar kepemimpinan yang jauh lebih menonjol ketimbang kemampuan manajerialnya.
- 4) Kepemimpinan di masa depan harus lebih responsif dan humanistik, memiliki rasa peduli yang besar terhadap kemanusiaan dan masyarakat luas.
- 5) Kepemimpinan masa depan mengutamakan pendekatan holistik, dengan memadukan kualitas, kemampuan, dan ketrampilan yang didasari moral dan etika.
- 6) Kepemimpinan masa depan harus mampu dan tanggap terhadap munculnya perubahan. Harus proaktif, bahkan jika perlu pemimpin harus mendorong terjadinya perubahan yang diarahkan untuk pencapaian cita-cita nasional.

Untuk itu diperlukan pemimpin yang baik, memiliki wawasan jauh ke depan, mampu mengantisipasi kendala yang dihadapi, menemukan hal-hal penting (inovatif) yang tidak dapat dilihat atau dibayangkan oleh orang lain sebagai peluang. Seorang pemimpin yang tanpa wawasan hanya akan mampu bereaksi terhadap situasi yang muncul seketika, itupun sering terlambat. Tidak mampu membaca tanda-tanda akan munculnya suatu perubahan.

Kualitas wawasan seorang pemimpin didapatkan melalui pendidikan, pengalaman, tingkat intelektual, serta kemampuan berinteraksi dengan pemimpin lain sebagai prasyarat. Dalam dunia militer yang sangat dinamis, pemimpin harus bereaksi cepat dengan wawasan yang tajam agar mampu menganalisa

situasi dan mendorong anak buahnya untuk bersikap tanggap pula menghadapi tantangan yang muncul. Tipe kepemimpinan berbasis pemberdayaan harus menjawab kompleksitas dan dinamisasi dunia militer yang bergerak sangat cepat. Tanpa pemberdayaan manusia pertahanan Indonesia, kualitas seorang pemimpin sehebat apapun, semua akan sia-sia. Menurut (Ho & Astakhova, 2020), memimpin adalah bagaimana kita memotivasi, menginspirasi. Membawa orang lain ke tingkat yang lebih tinggi, bekerja sama dengan anak buah untuk mencari solusi dari sebuah problem, mendorong mereka meraih prestasi yang lebih tinggi, mengedepankan sikap membimbing daripada memerintah, dan bagaimana seorang pemimpin berjalan bersama anak-anak buahnya.

Lebih lanjut, (Ho & Astakhova, 2020) menambahkan bahwa kepemimpinan adalah menyatukan orang-orang dengan bakat, latar belakang, pengalaman, dan keinginan yang berbeda, dan mendorong mereka untuk bertanggung jawab, terus meraih prestasi, serta memperlakukan mereka sebagai rekan kerja. Kepemimpinan bukan soal teknik atau metode-metode kerja, tapi bagaimana seorang pemimpin benar-benar memperhatikan anak buahnya, percaya pada mereka, serta melibatkan mereka dalam setiap keputusan yang diambil.

Tentunya *personality traits* di atas wajib dimiliki pemimpin-pemimpin militer dan sipil supaya mampu meningkatkan kualitas sumber daya pertahanan kita. Dengan bekerja sama dengan anak buah mencari solusi dari problem, mendorong mereka meraih prestasi yang lebih tinggi dari apa yang mereka sudah hasilkan, dan bersikap membimbing, bukan memerintah, para pemimpin adalah jembatan kesuksesan bangsa. Tipe kepemimpinan seperti inilah yang penulis sebut kepemimpinan berbasis pemberdayaan. Dengan ini, kualitas sumber daya pertahanan kita semakin handal karena dibimbing oleh sumber daya kepemimpinan yang baik.

Peningkatan SDM melalui Alih Teknologi dan Kerjasama International

Pemeliharaan perdamaian menjadi salah satu

tanggung jawab penting bagi negara-negara di seluruh dunia dalam rangka memelihara stabilitas global dan kemanusiaan. Dalam konteks ini, Tentara Nasional Indonesia (TNI) memiliki peran yang signifikan melalui keikutsertaan dalam misi pemeliharaan perdamaian di tingkat internasional. Upaya untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini menjadi krusial untuk memastikan keterlibatan yang efektif dan berkelanjutan dalam misi-misi tersebut. Alih teknologi dan kerjasama internasional merupakan dua aspek utama yang dapat memperkuat peningkatan SDM dalam konteks ini.

Untuk meningkatkan sumber daya manusia melalui transfer teknologi dan kerja sama internasional pada Pusat Misi Penjaga Perdamaian Tentara Nasional Indonesia (PMPP TNI), pendekatan strategis yang melibatkan pengembangan kemitraan dan transfer teknologi sangatlah penting. Memanfaatkan kolaborasi internasional, seperti program sister city (Damayanti, 2018), dapat memberikan peluang pengembangan keterampilan dan pertukaran pelajar. Selain itu, penerapan teknologi tepat guna, seperti yang terlihat pada program pengolahan kelapa terpadu (Ansharullah *et al.*, 2021), dapat memberdayakan masyarakat lokal dengan meningkatkan kapasitas kewirausahaan dan menerapkan teknologi yang sesuai. Selain itu, pemanfaatan aplikasi pembelajaran seluler dalam pendidikan, meskipun diakui potensinya dalam memberikan peluang pendidikan kapan saja dan di mana saja, menghadapi tantangan dalam mengatasi masalah pendidikan global secara efektif (Razali & Khalid, 2021). Program pelatihan dan pendampingan yang berfokus pada penerapan teknologi tepat guna, seperti inisiatif pengolahan kelapa terpadu (Ansharullah *dkk.*, 2023), bertujuan untuk membekali masyarakat sasaran dengan keterampilan yang diperlukan untuk penerapan teknologi. Selain itu, peningkatan pengerahan pasukan penjaga perdamaian seperti Kontingen Garuda juga berperan penting dalam upaya diplomasi pertahanan Indonesia untuk memperkuat sistem alutsista nasional (Gumilar *et al.*, 2018). Mendorong partisipasi pasukan penjaga perdamaian perempuan, seperti yang disoroti

dalam studi tentang kontribusi Indonesia pada misi penjaga perdamaian PBB (Hutabarat, 2017), sangat penting untuk mendiversifikasi pasukan penjaga perdamaian dan mendorong kesetaraan gender dalam operasi penjaga perdamaian. Kesimpulannya, dengan memanfaatkan transfer teknologi, membina kemitraan internasional, dan mendorong keberagaman gender dalam misi pemeliharaan perdamaian, TNI dapat memperkuat kemampuan pemeliharaan perdamaianya dan berkontribusi secara signifikan terhadap upaya perdamaian dan keamanan internasional.

Alih Teknologi (Technology Transfer)

Peningkatan Kapasitas Operasional: Alih teknologi memungkinkan pasukan perdamaian TNI untuk memiliki akses terhadap teknologi-teknologi modern dalam berbagai aspek operasional, seperti pengawasan, komunikasi, dan logistik. Hal ini akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan misi pemeliharaan perdamaian. **Pelatihan dan Pengembangan SDM:** Penggunaan teknologi baru memerlukan pelatihan yang intensif bagi personel TNI. Dengan demikian, transfer teknologi tidak hanya meningkatkan kemampuan operasional, tetapi juga memberikan kesempatan untuk pengembangan dan pementapan keterampilan SDM. **Kemandirian Teknologi:** Alih teknologi tidak hanya tentang memperoleh peralatan modern, tetapi juga mengembangkan kapasitas dalam hal perawatan, pemeliharaan, dan peningkatan teknologi tersebut. Ini akan memperkuat kemandirian dalam hal teknologi dan meminimalkan ketergantungan pada pihak eksternal.

Kerjasama Internasional

- 1) **Pertukaran Pengalaman dan Pengetahuan:** Melalui kerjasama internasional, pasukan perdamaian TNI dapat memperoleh manfaat dari pengalaman negara-negara lain dalam menjalankan misi serupa. Ini akan memperkaya pengetahuan dan keterampilan personel TNI dalam pemeliharaan perdamaian.
- 2) **Koordinasi dan Integrasi:** Kerjasama internasional memungkinkan adanya koordinasi yang lebih baik antara pasukan dari berbagai negara yang terlibat dalam

misi pemeliharaan perdamaian. Hal ini akan meningkatkan efektivitas operasional dan meminimalkan risiko konflik atau kekacauan.

- 3) **Ruang Lingkup Misi yang Lebih Luas:** Dengan adanya kerjasama internasional, pasukan perdamaian TNI dapat terlibat dalam misi yang memiliki ruang lingkup lebih luas dan kompleksitas yang lebih besar. Ini memberikan kesempatan untuk pengalaman yang lebih berharga dan peningkatan kemampuan adaptasi.

Kebijakan alih teknologi juga sangat berkaitan dengan kemampuan pemimpin-pemimpin kita. Ketergantungan pada teknologi asing membuat industri pertahanan kita tidak mandiri dan sumber daya manusianya stagnan. Hal ini disebabkan kurangnya posisi tawar kita terhadap negara-negara asing tersebut, karena kepemimpinan kita pun lemah. Kita tidak berani memaksa negara-negara tersebut untuk sepakat melakukan alih teknologi kepada kita. Kita lebih banyak menyerah kepada intervensi asing.

Itulah sebabnya faktor kepemimpinan berbasis pemberdayaan menjadi kunci kebijakan alih teknologi. Kebijakan alih teknologi adalah kunci peningkatan sumber daya manusia dalam pertahanan. Dan peningkatan sumber daya pertahanan berbasis pemberdayaan manusia adalah kunci kualitas teknologi pertahanan Indonesia. Tanpa kepemimpinan yang kuat, mustahil sumber daya manusia pertahanan kita bisa berkualitas. Mustahil juga kita mampu mandiri dalam pengembangan teknologi pertahanan kita. Penulis harap para pemimpin-pemimpin Indonesia yang menjadi pemangku kebijakan di sektor pertahanan dapat meningkatkan bargaining position mereka di dunia internasional, agar kebijakan-kebijakan pertahanan yang dihasilkan dapat membawa lebih banyak manfaat bagi peningkatan teknologi dan kemandirian industri pertahanan. Dengan menggabungkan upaya alih teknologi dan kerjasama internasional, pasukan perdamaian TNI di Pusat Misi Pemeliharaan Perdamaian TNI (PMPP TNI) akan mampu meningkatkan SDM mereka secara signifikan. Hal ini tidak hanya akan memperkuat keterlibatan TNI dalam misi pemeliharaan

perdamaian secara global, tetapi juga akan membawa manfaat besar bagi stabilitas dan kemanusiaan di tingkat internasional.

Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia, terutama kepemimpinan yang berkualitas, merupakan faktor krusial dalam menjalankan misi perdamaian dunia. Untuk mencapai tujuan ini, diperlukan upaya yang holistik dan terarah, termasuk pengembangan teknologi pertahanan, perencanaan jangka panjang yang didukung oleh rekayasa sosial, serta kolaborasi internasional dalam pertukaran pengetahuan dan teknologi. Dalam menghadapi berbagai tantangan penyelenggaraan pertahanan negara dan misi perdamaian dunia, memaksimalkan potensi sumber daya manusia Indonesia menjadi sangat penting. Upaya ini harus dimulai dengan pembinaan pemimpin yang mumpuni serta pengembangan kualitas sumber daya manusia secara terencana dan sistematis. Selain itu, pemahaman bahwa teknologi pertahanan tidak dapat dipelajari dan diimplementasikan secara mandiri menjadi penting. Kolaborasi internasional dalam bidang ini menjadi kunci untuk mencapai kemandirian industri pertahanan yang optimal dan meningkatkan kualitas produksinya, sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap stabilitas dan perdamaian global. Strategi yang komprehensif dan berkelanjutan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di Pusat Misi Pemeliharaan Perdamaian TNI akan memungkinkan TNI untuk terus berkembang sebagai kekuatan perdamaian yang andal dan berkontribusi signifikan dalam upaya mewujudkan perdamaian dan keamanan dunia.

Daftar Pustaka

- Al-Khseilat, A., Al-Refou, A. Y., & Salem, S. M. (2020). Unilateral economic sanctions. *Journal of Policy & Globalization*, 94, 129.
- Ansharullah, A., Natsir, M., Taridala, S., Kasim, A., Azim, L., & Damayanti, S. (2023). Training and mentoring in the application of appropriate technology in integrated coconut processing in Lambangi village, South Konawe, through the regional partnership program. *Jurnal Mandala Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 317-323.
<https://doi.org/10.35311/jmpm.v3i2.120>
- Ansharullah, A., Natsir, M., Taridala, S., Kasim, A., Herman, S., & Damayanti, S. (2021). Application of appropriate technology in integrated coconut processing in Lambangi village, South Konawe, through regional partnership program. *Jurnal Mandala Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 91-99.
<https://doi.org/10.35311/jmpm.v2i2.38>
- Arhanudya, R. C., Anwar, S., & Hadisancoko, R. E. (2023). Kontribusi Indonesia dalam operasi pemeliharaan perdamaian Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(4), 9406–9410.
- Ayawaila, M. R., & Isarisnawan, M. (2021). Analisis kesiapan personel korps marinir dalam penugasan operasi pemeliharaan perdamaian dunia dengan menggunakan metode soft system methodology. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 14(1), 110–120.
- Bellamy, A. J., & Hunt, C. T. (2023). Using force to protect civilians in UN peacekeeping. In *Survival June-July 2021: Ending Endless Wars?* (pp. 143–169). Routledge.
- Damayanti, N. (2018). Strategi pengembangan kerjasama sister city kota Semarang, Indonesia – Brisbane, Australia. *Efficient Indonesian Journal of Development Economics*, 1(1), 51-58.
<https://doi.org/10.15294/efficient.v1i1.27220>
- Establishment of the Army Raider Unit Organization in Counter-Terrorism*. (2021). *Journal of Terrorism Studies*, 3(2).
<https://doi.org/10.7454/jts.v3i2.1037>
- Gole, H. G. (2008). *General William E. DePuy*:

- Preparing the Army for Modern War*. In General William E. Depuy: Preparing the Army for Modern War.
- Gowlland-Debbas, V. (2021). *United Nations Sanctions and International Law* (Vol. 1). Brill.
- Gumilar, N., Legionosuko, T., & Widagdo, B. (2018). Pengiriman pasukan Garuda sebagai diplomasi pertahanan Indonesia dalam rangka peningkatan alutsista Tentara Nasional Indonesia. *Jurnal Diplomasi Pertahanan*, 3(3). <https://doi.org/10.33172/jdp.v3i3.187>
- Henianti, D. D., Wahjoe, O., Puspawati, A., Muliya, L. S., Syawali, H., Putri, R., Saripudin, I., & Novianto, N. (2020). The role and duties of the Indonesian National Army (TNI) in combating terrorism in military operations other than war. In *2nd Social and Humaniora Research Symposium (Sores 2019)* (pp. 152–157).
- Hirawan, F. B. (2020). *Indonesia dan COVID-19: Pandangan multi aspek dan sektoral*. Centre for Strategic and International Studies.
- Ho, V. T., & Astakhova, M. N. (2020). The passion bug: How and when do leaders inspire work passion? *Journal of Organizational Behavior*, 41(5), 424–444.
- Hutabarat, L. (2017). Peningkatan female peacekeepers Indonesia dalam misi pemeliharaan perdamaian PBB. *Jurnal Pertahanan & Bela Negara*, 7(2). <https://doi.org/10.33172/jpbh.v7i2.180>
- Isnaini, M. A., Sulisty, H., & Marlina, R. (2023). Giat multilateral naval exercise Komodo dalam menjaga stabilitas perdamaian di kawasan regional sekaligus bukti Indonesia sebagai poros maritim dunia. *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(9), 6770–6775.
- Jayanti, B. D., Tohari, A., & Faisol, F. (2022). Pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan perusahaan SBF Kediri. *Universitas Nusantara PGRI Kediri*.
- Kumalawati, N., & Muhammad, R. N. (2020). Analisis penerapan akuntansi manajemen lingkungan di PT. Pindad (Persero). *Indonesian Accounting Literacy Journal*, 1(1), 54–65.
- Labuda, P. I. (2020). With or against the state? Reconciling the protection of civilians and host-state support in UN peacekeeping. *International Peace Institute*.
- Laurence, M. (2019). An “impartial” force? Normative ambiguity and practice change in UN peace operations. *International Peacekeeping*, 26(3), 256–280. <https://doi.org/10.1080/13533312.2018.1517027>
- Martani, W. R., Sumertha, I. G., & Hidayat, E. R. (2020). Peran Standby Force Pusat Misi Pemeliharaan Perdamaian Tentara Nasional Indonesia (PMPP TNI) dalam mempersiapkan pasukan pada misi pemeliharaan perdamaian. *Jurnal Diplomasi Pertahanan*, 6(1).
- Mikail Rafsanjani, M. Z., Suhirwan, S., & Navalino, D. A. (2023). Produksi alutsista dalam mendukung pendapatan negara di PT Pindad dan PT Len. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(5), 1395–1402. <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i5.3321>
- Moleong, L. (2010). *Metode penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Munasyaroh, N., Kautsar, M. H., Fadhillah, P. A., Utama, I. Y., & Supandi, S. (2019). Analisis SWOT inovasi lini bisnis PT Pindad (Persero): Pelayanan keamanan siber. *Defendonesia*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.54755/defendonesia.v4i1.76>
- Nasu, H. (2021). The end of the United Nations?: The demise of collective

- security and its implications for international law. *Max Planck Yearbook of United Nations Law Online*, 24(1), 110–136.
- Nordin, N. N. H., Husin, W. N. W., & Salleh, M. Z. (2021). The significance of pre-deployment training, culture tolerance and impartiality in reducing conflicts during peacekeeping operations: Malaysian experiences.
- Pradhana, M. A., Wahyudi, B., Azhari, Y., & Widodo, P. (2023). Implementasi peran serta Indonesia dalam perdamaian dunia dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(1), 662–675.
- Prasetyo, D. (2021). *Aksara presisi membangun Polri-Rajawali Pers*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Prihartono, D. (2022). Dinamika diplomasi pertahanan Indonesia di kawasan Asia Tenggara. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 5883–5890.
- Putra, Y. D., Akbar, D., & Widyarsa, M. R. (2022). Kerjasama Indonesia dan Korea Selatan di bidang pertahanan dalam konteks transfer of technology kapal selam. *Student Online Journal (SOJ) UMR/Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 3(1), 941–947.
- Razali, N., & Khalid, F. (2021). Penggunaan aplikasi pembelajaran mudah alih dalam pembelajaran matematik bagi pelajar sekolah menengah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(6), 73–85. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i6.812>
- Rifai, M., Mulyani, M., Saputro, G. E., & Deksino, G. R. (2021). Peningkatan ekonomi pertahanan negara melalui implementasi kebijakan produksi kendaraan tempur Anoa PT Pindad (Persero). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(9), 2907–2916.
- Salsabiela, B. F. (2018). Analisis akuisisi teknologi industri pertahanan Indonesia: Studi kasus pengembangan pesawat tempur Korean Fighter Xperiment/Indonesian Fighter Xperiment (KFX/IFX). *Jurnal Pertahanan & Bela Negara*, 6(2). <https://doi.org/10.33172/jpbh.v6i2.307>
- Saputro, G. E. (2022). Kerjasama industri pertahanan Indonesia dan Korea Selatan dalam perspektif ekonomi pertahanan. *Jurnal Education and Development*, 10(2), 227–234.
- Seo, C. (2020). Comprehensive security analysis of the United Nations Command's impact on the security of the Republic of Korea. *Naval Postgraduate School*, Monterey, CA.
- Sinaga, J., Sinambela, J. L., Ferinia, R., & Hutagalung, S. H. (2021). Karakter kepemimpinan Musa inspirasi setiap pemimpin. *Scripta: Jurnal Teologi dan Pelayanan Kontekstual*, 12(2), 123–141.
- Sipahutar, A. P. S. (2022). Logistic support in order to guarantee the operational readiness on peace keeping operation in Lebanon (Case study on Mechanized Battalion Task Force XXIII-M 2018-2019). *Strategi Pertahanan Darat (JSPD)*, 8(1).
- Soekanto, S. (2009). *Peranan sosiologi suatu pengantar*. Edisi Baru. Rajawali Pers, Jakarta.
- Sriyanto, S. (2022). Kapabilitas pasukan perdamaian Indonesia di Republik Demokratik Kongo. *Jurnal Diplomasi Pertahanan*, 8(1).
- Sriyanto. (2023). Strategi pemerintah dalam peningkatan peran dan kapabilitas female peacekeepers guna mewujudkan gender mainstreaming. *Jurnal Lemhannas RI*, 11(2), 50–63. <https://doi.org/10.55960/jlri.v11i2.434>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

- Sulistianingsih, D., Setiawan, A., & Prabowo, M. S. (2021). Potret tumpuan perguruan tinggi dalam upaya alih teknologi: Portrait of university in technology transfer effort. *Seminar Nasional Hukum Universitas Negeri Semarang*, 7(2), 689–704.
- Suparman, S. W. (2023). Tugas dan fungsi Pusat Misi Pemeliharaan Perdamaian TNI guna meningkatkan kesiapan operasi satuan tugas TNI dalam rangka memantapkan diplomasi militer di forum internasional. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(5), 2417–2432.
- Suryaji, E. F. (2023). Kajian tentang misi pemeliharaan perdamaian Kontingen Garuda Indonesia dalam UNIFIL 2006–2010: Pendekatan sosial dan humanitarian. *Universitas Gadjah Mada*.
- Susetyo, D., & Sarjito, A. (2022). Analisis penguatan posisi Indonesia di kancah internasional dalam perspektif manajemen strategis. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(4), 1253–1262.
- Syahputra, R. D., & Aslami, N. (2023). Prinsip-prinsip utama manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(3), 51–61.
- Terry, G. R. (2021). *Dasar-dasar manajemen* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Ubaidillah, A. F., Mudjiono, U., Indarti, R., & Sukoco, D. (2021). Analisis kebutuhan lampu sesuai class BKI dan ABS pada kapal LPD (Landing Platform Dock). *Jurnal 7 Samudra*, 6(1).
- Väyrynen, R. (2023). Multilateral security: Common, cooperative or collective. In Raimo Väyrynen: *A Pioneer in International Relations, Scholarship and Policy-Making: With a Foreword by Olli Rehn and a Preface by Allan Rosas* (pp. 391–412). Springer.
- Wuli, R. N. (2021). Kekuatan kepemimpinan yang melayani dalam manajemen konflik pada Keuskupan TNI/Polri. *Atma Reksha*.
- Yulivan, I., Ahmad, A., Arifin, A., Dewi, G. S., Putri, I. A., Utami, W. F., Hermanto, D., Suwarno, P., & Purwantoro, S. A. (2022). PT. Pindad in supporting the defense economy in East Java, Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 4(3), 10–17. <https://doi.org/10.55683/jrbee.v4i3.375>
- Yusanto, Y. (2020). Ragam pendekatan penelitian kualitatif. *Journal of Scientific Communication (JSC)*, 1(1). <https://doi.org/10.31506/jsc.v1i1.7764>