

Vol. 3 • No. 2 • Juli 2023

Page (Hal.) : 1236 – 1242

ISSN (online) : 2746 - 4482

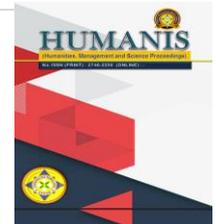
ISSN (print) : 2746 - 2250

© LPPM Universitas Pamulang

JL. Surya Kencana No.1 Pamulang, Tangerang Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email : humanisproceedings@gmail.com



Special Issue :



Webinar Nasional
HUMANIS 2023

Website. :

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

Management Perencanaan Sumber Daya Manusia Strategis di Skadron Udara 4

Bhakti Anggareksa

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

Abstrak

Skadron Udara 4 merupakan salah satu skadron di bawah Wing 2 yang bertugas menyiapkan dan mengoperasikan pesawat angkut ringan untuk operasi penunjang udara, operasi SAR terbatas, mendukung Sekolah Navigator dan Kursus Pengenalan Terbang Pesawat Angkut. Dalam melaksanakan tugas tersebut tentunya dibutuhkan personel yang memiliki kemampuan yang memadai. Adapun jenis penelitian ini adalah studi literatur. Manajemen personel di Skadron Udara 4 telah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan jumlah personel yang saat ini masih minim dibandingkan dengan jumlah DSP namun tugas yang diberikan kepada Skadron Udara 4 dapat dilaksanakan dengan baik.

Kata Kunci: Perencanaan, Sumber Daya Manusia dan Manajemen Strategis

Abstract

Air Squadron 4 is one of the squadrons under the 2nd Wing tasked with preparing and operating light transport aircraft for air support operations, limited SAR operations, supporting the Navigator School and Transport Aircraft Flying Introduction Course. In carrying out this task, of course, personnel who have adequate abilities are needed. As for this type of research, it is a literature study. The personnel management in Air Squadron 4 has been well executed. This is evidenced by the lack of the current number of personnel compared to the number of DSPs but the tasks assigned to Air Squadron 4 can be carried out properly.

Keywords: Planning, Human Resources and Strategic Management

PENDAHULUAN

Skadron Udara 4 merupakan salah satu skadron di bawah Wing 2 yang bertugas menyiapkan dan mengoperasikan pesawat angkut ringan untuk operasi dukungan udara, operasi SAR terbatas, mendukung Sekolah Navigator dan Kursus Pengenalan Terbang Pesawat Angkut (KPTPA). Skadron Udara 4 dalam melaksanakan tugasnya memiliki struktur organisasi yang digunakan untuk memudahkan pelaksanaan tugas. Menyiapkan mengandung arti bahwa Skadron Udara 4 dituntut untuk menjaga kesiapan pesawat agar siap digunakan untuk melaksanakan operasi. Sedangkan mengoperasikan mengandung arti bahwa Skadron Udara 4 harus siap mengoperasikan pesawat dengan menguasai teknologi yang ada.

Dalam melaksanakan tugas tersebut tentu dibutuhkan personil-personil yang memiliki kemampuan memadai. Seperti yang kita ketahui bahwa mengoperasikan pesawat bukanlah perkara yang mudah, karena teknologi yang digunakan sudah sangat modern. Personel-

personel yang ditempatkan di Skadron Udara 4 harus mampu menguasai sistem pesawat sehingga dapat mengoperasikan pesawat dengan baik dan benar. Agar organisasi tetap berjalan, diperlukan manajemen yang baik untuk menyiapkan personil- personil yang ada. Personil yang sudah memiliki kualifikasi yang tinggi tentu tidak selamanya akan mengawaki pesawat di Skadron Udara 4 karena suatu saat akan pensiun maupun dimutasi sehingga regenerasi harus terus dilakukan agar personil yang ada selalu siap dalam menghadapi tuntutan tugas. Ketika kita terlambat dalam regenerasi personil, tugas Skadron Udara 4 akan terhambat. Sebagai contoh apabila pesawat mengalami permasalahan atau membutuhkan *troubleshooting* sedangkan personil yang kita miliki belum siap maka pesawat tidak akan bisa *serviceable* dan mendukung operasi. Oleh karena itu, manajemen pembinaan personil harus menjadi perhatian khusus agar satuan dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

KAJIAN LITERATUR

Sesuai Bujuknis TNI AU tentang Sistem Klasifikasi dan Spesialisasi Prajurit menyatakan bahwa Pembinaan tenaga manusia (Binteman) TNI Angkatan Udara merupakan suatu subsistem dari Sisbinpersman untuk melaksanakan kegiatan pengkajian kemampuan dan karakteristik tenaga manusia dikaitkan dengan ciri organisasi TNI AU yang berbobot teknologi dan padat materiil. Pelaksanaan binteman merupakan suatu proses yang panjang yang dilakukan secara terencana, terus menerus, dan berkesinambungan, agar menghasilkan rencana kebutuhan tenaga manusia yang tepat kualitas dan kuantitas, serta dapat mewujudkan kekuatan personel yang profesional.

Salah satu aspek yang terpenting di dalam binteman adalah kemampuan untuk dapat membina tenaga manusia sesuai dengan bidang profesi dan spesialisasinya, dimana perangkat yang dapat menunjang efektifitas dan efisiensi binteman adalah tersusunnya suatu sistem klasifikasi spesialisasi (SKS) prajurit TNI AU baik untuk golongan perwira, bintara, dan tamtama. Dengan terwujudnya SKS tersebut, maka karakteristik prajurit TNI AU lebih mudah diidentifikasi serta bidang karirnya lebih jelas, sehingga memudahkan dalam pelaksanaan pembinaannya. Melalui SKS, data prajurit TNI AU dapat diklasifikasikan dan dikodefikasikan menurut korps, bidang profesi, spesialisasi, subspesialisasi, tingkat keterampilan, bidang penugasan maupun jenis alutsista yang ditanganinya.

Pengidentifikasi kualifikasi prajurit TNI AU yang dibutuhkan oleh organisasi, menyangkut keragaman lapangan penugasan, kepangkatan, pendidikan, dan tingkat pengembangan, serta alutsista yang ditanganinya. Dengan demikian, perlu adanya suatu sistem klasifikasi spesialisasi TNI AU yang jelas dan aplikatif. Dalam penyelenggaraan SKS terdapat beberapa hal utama yang menjadi pedoman dan batasan untuk diketahui sebagai bahan analisis yang meliputi tujuan, sasaran, asas-asas, prinsip-prinsip dan fungsi.

(Pertuni 2022) Pemimpin yang baik adalah mereka yang dapat mengayomi anggota dengan berbagai latar belakang, termasuk anggota dari beragam usia. Jika pemimpin memiliki tujuan melaksanakan regenerasi dalam organisasi, maka merangkul generasi muda wajib dilakukan sejak awal untuk proses kaderisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara turut aktif mengajak dan mendorong mereka untuk terus terlibat dengan organisasi. Upaya ini tak berarti hanya sebatas mengingatkan setiap kali ada pertemuan atau rapat. Pemimpin perlu mendekati diri secara personal untuk memunculkan keakraban. Keakraban yang lambat laun tumbuh dapat memunculkan rasa solidaritas seiring berjalannya waktu. Dengan terciptanya keakraban dan solidaritas, para generasi muda akan merasa dilibatkan dan dibutuhkan dalam membangun organisasi, baik dari segi pemikiran dan tindakan. Tentunya, hal itu juga akan memupuk sense of belonging atau rasa memiliki terhadap organisasi.

(George R. Terry) Dalam menjalankan fungsi manajemen harus mencakup empat elemen penting yaitu:

1. *Planning* ialah menetapkan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan. *Planning* mencakup kegiatan mengambil keputusan, karena termasuk pemilihan alternatif-alternatif keputusan. Diperlukan kemampuan untuk mengadakan visualisasi dan melihat kedepan guna merumuskan sesuatu dari pola dari himpunan tindakan untuk masa mendatang.

2. *Organizing* mencakup (a) membagi komponen-komponen kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan kedalam kelompok- kelompok, (b) membagi tugas kepada seorang *manager* untuk mengadakan pengelompokan tersebut dan (c) menetapkan wewenang di antara kelompok atau unit-unit organisasi dimasukan sebagai dari unsur *organizing*. Ada yang berpendapat lebih condong memasukan *staffing* sebagai fungsi utama. Dalam setiap kejadian, pengorganisasian menghasilkan peranan kerja dalam struktur formal dan dirancang untuk memungkinkan manusia bekerja secara efektif guna mencapai tujuan bersama.
3. *Actuating*, atau disebut juga “gerakan aksi” mencakup kegiatan yang dilakukan seorang *manager* untuk mengawali dan melanjutkan kegiatan yang ditetapkan oleh unsur perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan-tujuan dapat tercapai. *Actuating* mencapai penetapan dan pemuasan kebutuhan manusiawi dari pegawai-pegawainya, memberi penghargaan, memimpin, mengembangkan dan memberi kompensasi kepada mereka.
4. *Controlling* mencakup kelanjutan tugas untuk melihat apakah kegiatan-kegiatan dilaksanakan sesuai rencana. Pelaksanaan kegiatan dievaluasi dan penyimpangan-penyimpangan yang tidak diinginkan diperbaiki supaya tujuan dapat tercapai dengan baik. Ada berbagai cara untuk mengadakan perbaikan termasuk merubah rencana dan bahkan tujuannya, mengatur kembali tugas-tugas atau merubah wewenang, tetapi seluruh perubahan tersebut dilakukan melalui manusianya. Orang yang bertanggung jawab atas penyimpangan yang tidak diinginkan itu harus dicari dan mengambil langkah-langkah perbaikan terhadap hal-hal yang sudah atau akan dilaksanakan.

Menurut Edwin B. Flippo manajemen personil adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat

METODOLOGI PENELITIAN

Adapun jenis penelitian ini adalah studi literatur. Metode studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengolah bahan penelitian. Studi kepustakaan dilakukan oleh setiap peneliti dengan tujuan utama yaitu mencari dasar pijakan/fondasi untuk memperoleh dan membangun landasan teori, cara berfikir, dan menentukan dugaan sementara atau disebut juga dengan hipotesis penelitian. Sehingga peneliti dapat mengelompokkan, mengalokasikan, mengorganisasikan, dan menggunakan variasi pustaka dalam bidangnya. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah personil TNI AU yang mengawaki alutsista di Skadron Udara 4.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen personil di lingkungan TNI Angkatan Udara adalah tugas dari setiap pemimpin/perwira yang berada pada satuan tersebut. Pemimpin dituntut untuk merencanakan dan mengkoordinir anggotanya agar dapat melaksanakan semua tugas yang dibebankan kepada satuan. Untuk itu diperlukan manajemen personil yang tepat agar dapat dijadikan pedoman dalam melaksanakan pembinaan personil.

Agar manajemen personil pemeliharaan di Skadron Udara 4 dapat dilaksanakan dengan baik, hal pertama yang harus dilakukan adalah dengan mengidentifikasi permasalahan yang ada. Sesuai data Daftar Susunan Personil (DSP) Skadron Udara 4 jumlah personil yang ada saat ini masih belum sesuai dengan DSP. Jumlah personel pemeliharaan di Skadron Udara 4 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Personel

Pangkat	Jumlah Sesuai DSP	Jumlah Riil saat ini	Keterangan
Perwira	19	13	Kurang 6
Bintara	75	44	Kurang 31
Tamtama	39	31	Kurang 8
Jumlah	133	88	Kurang 45

Sumber: data 2022

Personil pemeliharaan yang di Skadron Udara 4 memiliki spesialisasi yang berbeda-beda. Ada beberapa sistem yang diawasi oleh personil tersebut diantaranya engine sistem, listrik dan instrument, hydraulic, air frame, avionic dan fuel sistem. Pengawasan personil per sistem dapat dilihat dari table berikut:

No	Sistem	Sesuai DSP	Riil	Keterangan
1	Engine	25	14	
2	Lisment	22	9	
3	Hydraulic	22	12	
4	Air Frame	24	13	
5	Avionic	11	9	
6	Fuel System	10	8	
	Jumlah	114	65	

Sumber: data 2022

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan personil pemeliharaan di Skadron Udara 4 belum sesuai dengan jumlah DSP yang menyebabkan tingginya beban kerja dan tentunya sangat menghambat proses regenerasi. Hal tersebut terbukti dengan timbulnya permasalahan jumlah inspektor tiap sistem yang belum sesuai DSP. Saat inspektor senior harus melaksanakan pendidikan Setukpa, maka secara otomatis status inspektornya akan dihapus. Sehingga Skadron harus segera mengajukan penggantinya. Namun karena personil yang ada sangat terbatas dan belum memenuhi persyaratan menjadi seorang inspektor, maka terjadilah permasalahan tersebut.

Langkah selanjutnya yang dilaksanakan agar regenerasi dapat berjalan dengan baik adalah dengan memetakan tingkat kualifikasi yang dimiliki oleh setiap anggota. Hal ini bertujuan agar pembinaan terhadap anggota dapat berjalan terarah, efektif dan efisien. Pemetaan tingkat kualifikasi di Skadron Udara 4 disesuaikan dengan Bujuknis TNI AU tentang Sistem Klasifikasi dan Spesialisasi Prajurit sebagai berikut:

1. Tingkat keterampilan 1 (T-1) yaitu tamtama berpangkat prada yang telah memiliki pengenalan sista matra udara melalui sekolah kejuruan dasar tamtama. Melaksanakan tugas sebagai pelaksana pemula dalam kehurannya, dengan memiliki kemampuan sebagai berikut:
 - a. Mengetahui istilah bagian-bagian, peralatan, dan fakta-fakta sesuai dengan bidang spesialisasinya.
 - b. Dapat membantu mengerjakan bagian-bagian tertentu dari tugas dan dapat mengerjakan instruksi-instruksi sederhana dari para atasannya.
 - c. Perlu pengarahan secara terus-menerus bagaimana harus mengerjakan sebagian tugas, sedangkan dalam pelaksanaannya perlu pengawasan yang intensif.
2. Tingkat Keterampilan II (T-2). Tamtama berpangkat pratu dan praka memiliki pengenalan sista matra udara melalui pendidikan Sejursarta dan pengalaman sebagai pelaksana pemula lebih kurang tiga tahun. Melaksanakan tugas sebagai pembantu pelaksana dan

- belum mendapatkan penugasan bekerja langsung pada bidang kejuruannya, dan memiliki kemampuan sebagai berikut:
- a. Mengetahui istilah bagian-bagian, peralatan, dan fakta- fakta sesuai dengan bidang spesialisasinya.
 - b. Dapat mengerjakan bagian-bagian tertentu dari tugas dan dapat mengerjakan instruksi-instruksi sederhana dari atasannya.
 - c. Perlu ditunjukkan bagaimana harus mengerjakan sebagian dari tugas dan dalam pelaksanaannya diperlukan pengawasan.
3. Tingkat Keterampilan III (T-3). Tamtama berpangkat kopda memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui Kursus Kejuruan Lanjutan Tamtama (Susjurlata) dan berpengalaman lebih kurang tujuh tahun sebagai pembantu pelaksana. Bekerja sebagai pelaksana pada bidang tugas kejuruannya dengan penyeliaan langsung, dan memiliki kemampuan sebagai berikut:
- a. Mengerti bidang spesialisasinya, dapat menerangkan secara sederhana langkah-langkah dalam mengerjakan dan menjelaskan secara sederhana bagaimana cara mengerjakannya.
 - b. Dapat mengerjakan sebagian tugas-tugas rutin dengan petunjuk dan pengawasan
4. Tingkat Keterampilan IV (T-4). Tamtama berpangkat koptu dan kopka yang telah memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui Susjurlata tertentu pada kejuruannya. Berpengalaman sebagai pelaksana kurang lebih tiga tahun dan bekerja pada tugas-tugas kejuruannya dengan penyeliaan tidak langsung, dan memiliki kemampuan sebagai berikut:
- a. Mengetahui bidang spesialisasinya, dapat menerangkan langkah-langkah dalam mengerjakan tugas dan dapat menjelaskan bagaimana cara mengerjakannya.
 - b. Dapat mengerjakan sebagian besar tugas-tugas rutin tetapi masih membutuhkan penyeliaan tidak langsung dan pengawasan terutama yang berhubungan dengan penanganan bagian-bagian yang sulit.
5. Tingkat Keterampilan V (T-5). Bintara berpangkat serda dan sertu yang telah memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui Sejurba dan Latker I. Berpengalaman sebagai pelaksana lanjutan pada kejuruannya selama kurang lebih tujuh tahun. Bekerja pada tugas-tugas kejuruannya tanpa penyeliaan, dan memiliki kemampuan sebagai berikut:
- a. Memahami bidang spesialisasinya, dapat menerangkan mengapa dan kapan suatu tugas harus dikerjakan serta dapat menerangkan mengapa tiap langkah harus dikerjakan.
 - b. Mampu mengerjakan sendiri semua bagian-bagian dari tugas rutin kecuali masalah-masalah khusus yang dijumpainya.
 - c. Secara umum masih diperlukan pengawasan.
6. Tingkat Keterampilan VI (T-6). Bintara berpangkat serka dan serma yang memiliki pengetahuan dan keterampilan pada kejuruannya melalui Latker II dan Susbamenjur. Berpengalaman sebagai pelaksana kepala pada kejuruannya selama kurang lebih delapan tahun. Bekerja pada tugas-tugas kejuruannya secara mandiri dan membantu pengawas dalam penyeliaan, dan memiliki kemampuan sebagai berikut:
- a. Menguasai bidang spesialisasinya baik teori maupun praktik.
 - b. Dapat memperkirakan dan dapat mengidentifikasi serta memecahkan masalah dalam pekerjaan.
 - c. Mahir mengerjakan sendiri setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.
 - d. Dapat menerangkan/menunjukkan kepada orang lain bagaimana mengerjakan tugas tersebut.
7. Tingkat Keterampilan VII (T-7). Bintara berpangkat pelda dan peltu yang memiliki pengetahuan dan keterampilan pada kejuruannya melalui pendidikan Susbamenjur. Berpengalaman sebagai pembantu pengawas pada kejuruannya kurang lebih sembilan tahun. Bekerja sebagai pengawas yang melaksanakan tugas-tugas penyeliaan pada kejuruannya, dan memiliki kemampuan sebagai berikut:

- a. Menguasai bidang spesialisasinya dan sanggup menyelesaikan masalah-masalah teknis yang rumit.
- b. Mampu mengelola sumber daya ke arah penyelesaian tugas.
- c. Mempunyai kemampuan memberikan laporan kemampuan untuk memberikan saran-saran, yang jelas, baik lisan maupun tulisan dan mampu membuat rencana kerja di dalam bidang pekerjaannya.
- d. Mempunyai pengetahuan organisasi dan prosedur yang erat hubungannya dengan bidang pekerjaannya, memahami peraturan dan menguasai prosedur kerja yang berlaku.

Dari pemetaan tingkat keterampilan di atas, apabila personil sudah memiliki tingkat keterampilan V, maka personil tersebut akan diajukan mengikuti pendidikan kualifikasi khusus Juru Montir Udara (JMU). Manajemen pembinaan JMU di Skadron Udara 4 sebagai berikut:

1. **JMU 2.** Kualifikasi JMU 2 adalah kualifikasi yang diemban personel pemeliharaan setelah selesai melaksanakan Dikkualsus JMU. Personil dengan kualifikasi JMU 2 sudah memiliki pengetahuan sistem pesawat dan sudah mampu mengoperasikan pesawat dalam proses pemeliharaan. Pada saat terbang, JMU 2 ikut mengoperasikan pesawat dengan duduk di kursi JMU. Dalam melaksanakan penerbangan, seorang JMU 2 akan didampingi oleh JMU 1 atau Instruktur JMU.
2. **JMU Buddy Ride (JMU BR).** Kualifikasi JMU BR adalah personil JMU 2 yang sudah memiliki perolehan 400 jam terbang atau lebih dan diajukan mengikuti latihan peningkatan kualifikasi JMU BR. Latihan tersebut adalah dengan melaksanakan terbang 2 siswa JMU BR dengan didampingi instruktur JMU. Siswa JMU BR akan diberikan persoalan dan permasalahan yang harus diselesaikan oleh 2 orang siswa tersebut. Pendidikan tersebut dilaksanakan selama 15 jam terbang. Setelah itu personel tersebut resmi naik kualifikasi JMU BR. JMU BR dalam melaksanakan tugas penerbangan sudah tidak didampingi oleh JMU 1 maupun instruktur JMU.
3. **JMU 1.** Kualifikasi JMU 1 diperoleh ketika JMU BR memiliki jam terbang mencapai 700 jam terbang atau lebih dan telah dinyatakan lulus mengikuti pendidikan kenaikan kualifikasi menjadi JMU 1. JMU 1 dalam melaksanakan tugasnya bisa melaksanakan terbang sendiri maupun sebagai pendamping JMU 2.
4. **JMU Uji Fungsi (JMU UF).** Kualifikasi JMU UF diperoleh ketika JMU 1 memiliki perolehan jam terbang mencapai 800 jam terbang atau lebih dan dinyatakan lulus mengikuti pendidikan kenaikan kualifikasi menjadi JMU UF. Personil yang memiliki kualifikasi JMU UF mempunyai kemampuan dalam melaksanakan uji fungsi pesawat setelah dilaksanakan pemeliharaan.
5. **Instruktur JMU.** Kualifikasi Instruktur JMU diperoleh ketika JMU UF memiliki perolehan jam terbang mencapai 1000 jam terbang atau lebih dan dinyatakan lulus mengikuti pendidikan kenaikan kualifikasi menjadi Instruktur JMU. Personil yang mempunyai kualifikasi instruktur JMU mempunyai kemampuan dalam mengajar siswa JMU dan uji fungsi pesawat.

Dengan dilakukannya pemetaan tingkat kualifikasi di Skadron Udara 4, akan memudahkan manajemen untuk memonitor anggotanya. Dari hasil pemetaan tersebut seorang perwira dapat menilai kualitas dari masing-masing personil, sehingga tidak terjadi keterlambatan dalam regenerasi personil.

KESIMPULAN DAN SARAN

Manajemen personil di suatu organisasi menjadi sangat penting karena akan menentukan jalannya sebuah organisasi di masa yang akan datang. Apabila manajemen personil tidak berjalan dengan baik, maka regenerasi personil akan terhambat, sehingga personil yang diharapkan dapat menggantikan posisi seniorinya tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Apabila personil tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik tentu fungsi suatu organisasi tidak bisa berjalan.

Manajemen personil di Skadron Udara 4 telah dilaksanakan dengan baik. Hal tersebut terbukti dengan belum sesuainya jumlah personil yang ada saat ini dibandingkan dengan

jumlah DSP namun tugas yang dibebankan kepada Skadron Udara 4 dapat dilaksanakan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Azmi, Feza Tabassum, "*Strategic Human Resource Management*", *Eksternal and Internal Environment Factor*, (2019) 45.

Bujuknis TNI AU, "*Sistem Klasifikasi dan Spesialisasi Prajurit*", (2013).

George R.Terry, *prinsip-prinsip Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara 1991), h.17.

Edwin B.Filppo, *Manajemen Personalialia* (Jakarta: Erlangga,1984), h.15