

Vol. 3 • No. 2 • Juli 2023

Page (Hal.) : 1489 – 1495

ISSN (online) : 2746 - 4482

ISSN (print) : 2746 - 2250

© LPPM Universitas Pamulang

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

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

Email : [humanisproceedings@gmail.com](mailto:humanisproceedings@gmail.com)



Special Issue :

Webinar Nasional  
**HUMANIS 2023**

Website. :

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

## Analisis Kesenjangan Perencanaan Sumber Daya Manusia Fungsi Organisasi Subsilat dan Silambangja pada Skadron Udara 21, Lanud Abdulrachman Saleh

Robian Abdi

*Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Indonesia  
robianabdi29@gmail.com*

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tindakan perbaikan berdasarkan hasil evaluasi kondisi berjalan/saat ini terhadap kondisi ideal/yang diharapkan pada fungsi organisasi Subsilat dan Silambangja pada Skadron Udara 21 yang merupakan satuan pelaksana operasional Lanud Abdulrachman Saleh dan berkedudukan langsung di bawah Wing 2 TNI AU. Teknik Analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode Analisa Kesenjangan atau yang biasa dikenal dengan GAP Analysis dengan mengacu kepada Peraturan Kasau Perihal Pokok-Pokok Organisasi dan Prosedur Skadron Udara 21 Nomor: Perkasau/ III / XII / 2009 pasal 17 Subsilat dan Pasal 19 Silambangja (AU, 2009), sebagai kondisi yang diharapkan sehingga menghasilkan hasil analisis berupa evaluasi, rekomendasi, saran pembelajaran bagi skadron udara 21 dalam bertugas menyiapkan dan mengoperasikan pesawat tempur taktis untuk operasi lawan udara ofensif dan operasi dukungan udara. Dari penelitian Analisis Kesenjangan Perencanaan Sumber Daya Manusia Fungsi Organisasi Subsilat Dan Silambangja Pada Skadron Udara 21, Lanud Abdulrachman Saleh ini ditemukan sebanyak 2 kesenjangan dari 13 (pembagian tugas dan tanggung jawab fungsi organisasi silambangja yang masih terjadi saat ini) dalam fungsi organisasi di Skadron yang merupakan komponen penting dalam bidang keselamatan terbang dan kerja di Skadron Udara 21.

**Kata Kunci:** GAP Analysis, Analisis GAP, Analisis Kesenjangan, Skadron Udara 21

### Abstract

This research was conducted to find out corrective actions based on the evaluation results of current/current conditions against ideal/expected conditions in the organizational functions of Subsilat and Silambangja at the 21st Air Squadron which is the operational implementing unit of Abdulrachman Saleh Air Base and is directly under Wing 2 of the Indonesian Air Force. The analysis technique used in this study uses the Gap Analysis method or commonly known as GAP Analysis with reference to the Rules of the Rafters Regarding the Organizational Principles and Procedures of the 21st Air Squadron Number: Perkasau/III/XII/2009 article 17 Subsilat and Article 19 Silambangja ( AU, 2009), as expected conditions so as to produce analysis results in the form of evaluations, recommendations, learning suggestions for the 21st air squadron in charge of preparing and operating tactical fighter aircraft for offensive air counter operations and air support operations. From the research on the Gap Analysis of Human Resource Planning Organizational Functions of Subsilat and Silambangja at the 21st Air Squadron, Abdulrachman Saleh Air Base, it was found that there were 2 gaps out of 13 (the distribution of tasks and responsibilities for the functions of the Lalubangja organization which is still happening today) in the organizational functions of the Squadron which are an important component in the field of flight and work safety in the 21st Air Squadron.

**Keywords:** GAP Analysis, GAP Analysis, Gap Analysis, 21st Air Squadron

## PENDAHULUAN

TNI Angkatan Udara sebagai bagian integral dari TNI, melaksanakan tugas TNI matra udara di bidang pertahanan, menegakkan hukum, dan menjaga keamanan di wilayah udara yurisdiksi nasional sesuai dengan ketentuan hukum nasional dan hukum internasional yang telah diratifikasi, melaksanakan tugas TNI dalam pembangunan dan pengembangan kekuatan matra udara, serta melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan udara. Yang dimaksud dengan menegakkan hukum dan menjaga keamanan udara adalah segala usaha, pekerjaan dan kegiatan untuk menjamin terciptanya kondisi wilayah udara yang aman serta bebas dari ancaman kekerasan, ancaman navigasi, serta pelanggaran hukum di wilayah udara yurisdiksi nasional sebagaimana yang tertuang dalam Undang-undang No.34 tahun 2004 tentang TNI. (Indonesia, 2004) Guna mendukung tugas tersebut diperlukan pemanfaatan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan organisasi (Sphr, 1999) secara konsisten berkelanjutan dalam menjalankan tugas Pokok-Pokok Organisasi dan Prosedur di TNI AU, tanpa terkecuali di Skadron Udara 21 yang merupakan satuan pelaksana operasional Lanud Abdurachman Saleh dan berkedudukan langsung di bawah Wing 2, bertugas menyiapkan dan mengoperasikan pesawat tempur taktis untuk operasi lawan udara ofensif dan operasi dukungan udara. (AU, 2009).

Adapun bentuk dukungan yang lazim dan penting dilakukan adalah dengan melakukan analisis kesenjangan dalam rangka menemukan evaluasi perbaikan dari kondisi yang diharapkan. Analisis kesenjangan didefinisikan sebagai perbandingan nilai aktual dengan nilai yang diharapkan (Lee, 2017). Konsep dasar analisis kesenjangan merupakan aktivitas membandingkan antara kondisi saat ini dan kondisi yang diinginkan. Aktivitas analisis tersebut akan menghasilkan identifikasi rencana aksi dibuat untuk implementasi. Dengan demikian, ini mengurangi kesenjangan untuk memberikan efisiensi yang lebih baik bagi fungsi organisasi. (Danyal Ahmed Subzwari; Sayed Fayaz Ahmad, 2019)

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, penulis bermaksud untuk Menyusun penelitian dengan judul "Analisis Kesenjangan Perencanaan Sumber Daya Manusia Fungsi Organisasi Subsilat Dan Silambangja Pada Skadron Udara 21, Lanud Abdurachman Saleh" yang berguna untuk Skadron Udara 21 khususnya fungsi organisasi Subsilat dan Silambangja dalam rangka mengidentifikasi kesenjangan yang teridentifikasi untuk selanjutnya dilakukan Tindakan perbaikan.

## KAJIAN LITERATUR

### Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan tenaga kerja atau perencanaan personel adalah proses pengambilan keputusan posisi apa yang harus diisi oleh perusahaan dan bagaimana cara mengisinya. Sejumlah terminologi hidup berdampingan dalam konteks ini. Manpower Planning (MP) berurusan dengan menilai permintaan dan penawaran orang. Perencanaan Sumber Daya Manusia, berbeda dari MP karena menekankan pengaturan staf mengingat persyaratan jangka panjang organisasi. MP lebih merupakan pendekatan tradisional, jangka pendek, dan ad-hoc untuk mengisi kekosongan. Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah pendekatan jangka panjang untuk memenuhi persyaratan keterampilan. Tujuan utama perencanaan sumber daya manusia adalah untuk mendapatkan jumlah orang yang tepat dengan keterampilan, pengalaman, dan kompetensi yang tepat dalam pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat dan dengan biaya yang tepat untuk memenuhi kebutuhan jangka panjang.

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses dimana manajemen memastikan bahwa ia memiliki orang yang tepat, yang mampu menyelesaikan tugas-tugas yang membantu organisasi mencapai tujuannya. Perencanaan sumber daya manusia sedikit berbeda dari konsep sumber daya manusia strategis yang lebih luas perencanaan (Perencanaan Sumber Daya Manusia Strategis). Banyak perusahaan merencanakan sumber daya manusia mereka dengan 'gaya band-aid', yang melibatkan reaksi terhadap kekuatan jangka pendek, bukannya proaktif. Tidak ada keterkaitan dengan kepentingan bisnis. Perencanaan sumber daya manusia semacam ini kurang. Perencanaan sumber daya

manusia strategis, di sisi lain, menghubungkan manajemen orang dengan rencana strategis organisasi. Ini berkaitan dengan hubungan antara perencanaan bisnis strategis dan perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia strategis dilakukan oleh manajer SDM yang bekerja sama dengan manajer strategis.

### **Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia Strategis**

Proses ini berfokus pada penyelarasan rencana SDM untuk mendukung pencapaian misi, visi, tujuan, dan strategi perusahaan. Orang adalah sumber utama keunggulan kompetitif. Perusahaan yang sukses mengintegrasikan dan menyelaraskan perencanaan sumber daya manusia dengan rencana strategis organisasi. Untuk menghubungkan perencanaan sumber daya manusia dengan perencanaan bisnis atau perencanaan strategis secara keseluruhan, langkah-langkah berikut perlu diikuti.

### **Analisis Permintaan**

Permintaan sumber daya manusia merupakan permintaan turunan atau sekunder. Itu tergantung pada permintaan utama untuk barang dan jasa perusahaan. Oleh karena itu, kebutuhan staf organisasi bergantung pada lingkungan eksternal dan kondisi pasar serta strategi korporatnya. Peramalan permintaan tenaga kerja, oleh karena itu, dimulai dengan memperkirakan permintaan untuk produk atau jasa akhir seseorang. Proses perencanaan juga dapat melibatkan pengembangan rencana kepegawaian darurat untuk mengatasi potensi perubahan permintaan.

Proses dasar peramalan kebutuhan personel di banyak organisasi dimulai dengan peramalan pendapatan terlebih dahulu. Kemudian, mereka memperkirakan ukuran staf yang dibutuhkan untuk mendukung volume ini. Namun, manajer juga harus mempertimbangkan faktor strategis lainnya, seperti omzet yang diproyeksikan, keputusan untuk memperluas, memasuki pasar baru atau meningkatkan (atau menurunkan) produk atau layanan, target produktivitas, dan ketersediaan sumber daya keuangan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian “Analisis Kesenjangan Perencanaan Sumber Daya Manusia Fungsi Organisasi Subsilat Dan Silambangja Pada Skadron Udara 21, Lanud Abdulrachman Saleh” adalah metode Analisis Kesenjangan atau yang biasa dikenal dengan GAP Analysis, yang diartikan sebagai perbandingan kinerja aktual dengan kinerja potensial atau yang diharapkan. Sebagai metoda, analisa gap digunakan sebagai alat evaluasi Fungsi Organisasi Subsilat Dan Silambangja Pada Skadron Udara 21, Lanud Abdulrachman Saleh yang menitikberatkan pada kesenjangan kinerja saat ini dengan kinerja yang sudah ditargetkan sebelumnya. Analisis ini juga mengidentifikasi tindakan-tindakan apa saja yang diperlukan untuk mengurangi kesenjangan atau mencapai kinerja yang diharapkan pada masa datang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Skadron Udara 21**

Skadron Udara 21 dibentuk berdasarkan Skep Menteri/Kepala Staf Angkatan Udara Nomor 432 tahun 1960 dengan pesawat IL-28 di Kemayoran, Jakarta Pusat. Tahun 1963 dipindahkan ke PU (Pangkalan Udara) Lanud Maospati, Maospati, Magetan. Kemudian berdasarkan Keputusan Menpangau Nomor 39 tahun 1964 tanggal 4 Mei 1964, dipindahkan ke PU (Pangkalan Udara) Lanud Sultan Hasanuddin, Makasar. Pada tahun 1964, Skadron 21 dibubarkan berdasarkan Keputusan Menpangau Nomor 110 tanggal 19 Desember 1964, dan semua pesawat diserahkan ke (Puspenerbal) TNI Angkatan Laut. Tahun 2004, Skadron 21 diaktifkan lagi berdasarkan Keputusan Kepala Staf Angkatan Udara Nomor Kep/24/VIII/2004 tentang likuidasi unit OV-10 Bronco dan pengaktifan kembali Skadron 21 pada tanggal 18 Agustus 2004 dengan pesawat OV-10 Bronco dan ber-home base di Lanud Abdurachman Saleh, Malang. Saat ini Skadron 21 mengoperasikan pesawat EMB-314 Super Tucano. (Perkembangan Skadron-Skadron TNI Angkatan Udara, 2014)

## Analisis Kesenjangan Perencanaan Sumber Daya Manusia Fungsi Organisasi Subsilat

Bidang	Kondisi Ideal	Kondisi Berjalan	Hasil	Rekomendasi
Subsilat	Subsilat adalah staf Kasiops dalam bidang latihan penerbangan dan penyelenggaraan perlengkapan terbang dan navigasi.	Subsilat adalah staf Kasiops dalam bidang latihan penerbangan dan penyelenggaraan perlengkapan terbang dan navigasi.	IDEAL	Dilaksanakan Secara Sistematis dan berkelanjutan
	Menyusun rencana kegiatan di bidang latihan penerbangan yang telah digariskan.	Menyusun rencana kegiatan di bidang latihan penerbangan yang telah digariskan.	IDEAL	Dilaksanakan Secara Sistematis dan berkelanjutan
	Mengumpulkan, melengkapi dan menyiapkan data-data kegiatan pelaksanaan di bidang latihan.	Mengumpulkan, melengkapi dan menyiapkan data-data kegiatan pelaksanaan di bidang latihan.	IDEAL	Dilaksanakan Secara Sistematis dan berkelanjutan
	Bertanggung jawab atas kelengkapan dan kesiapan ruang belajar.	Bertanggung jawab atas kelengkapan dan kesiapan ruang belajar.	IDEAL	Dilaksanakan Secara Sistematis dan berkelanjutan
	Bertanggung jawab atas kelengkapan dan kebenaran recording bidang latihan penerbangan.	Bertanggung jawab atas kelengkapan dan kebenaran recording bidang latihan penerbangan.	IDEAL	Dilaksanakan Secara Sistematis dan berkelanjutan
	Bertanggung jawab atas penyiapan perlengkapan penerbangan/alat-alat navigasi.	Bertanggung jawab atas penyiapan perlengkapan penerbangan/alat-alat navigasi.	IDEAL	Dilaksanakan Secara Sistematis dan berkelanjutan
	Menyiapkan SP/SPT bagi penerbang dan ground crew untuk keperluan latihan.	Menyiapkan SP/SPT bagi penerbang dan ground crew untuk keperluan latihan.	IDEAL	Dilaksanakan Secara Sistematis dan berkelanjutan
	Memonitor, merekam dan melaporkan pelaksanaan penerbangan latihan beserta hambatan- hambatannya.	Memonitor, merekam dan melaporkan pelaksanaan penerbangan latihan beserta hambatan- hambatannya.	IDEAL	Dilaksanakan Secara Sistematis dan berkelanjutan
	Memonitor keadaan cuaca untuk keperluan latihan.	Memonitor keadaan cuaca untuk keperluan latihan.	IDEAL	Dilaksanakan Secara Sistematis dan berkelanjutan
	Bekerja sama dengan Subsiosud dalam hal:	Bekerja sama dengan Subsiosud dalam hal:	IDEAL	Dilaksanakan Secara Sistematis dan berkelanjutan
	Kesiapan sistem komunikasi ground to air untuk mendukung keperluan kelancaran penerbangan.	Kesiapan system komunikasi ground to air untuk mendukung keperluan kelancaran penerbangan.	IDEAL	Dilaksanakan Secara Sistematis dan berkelanjutan
	Membuat flight plan bila diperlukan.	Membuat flight plan bila diperlukan.	IDEAL	Dilaksanakan Secara Sistematis dan berkelanjutan
	Subsilat dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Urusan Perlengkapan Terbang dan Navigasi, disingkat Urkapbangnav.	Subsilat dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Urusan Perlengkapan Terbang dan Navigasi, disingkat Urkapbangnav.	IDEAL	Dilaksanakan Secara Sistematis dan berkelanjutan

Sumber: Data 2022

## Analisis Kesenjangan Perencanaan Sumber Daya Manusia Fungsi Organisasi Silambangja

Bidang	Kondisi Ideal	Kondisi Berjalan	Hasil	Rekomendasi
Silambangja	Silambangja adalah staf Danskadron Udara 21 dalam bidang keselamatan terbang dan kerja.	Silambangja adalah staf Danskadro Udara 21 dalam bidang keselamatan terbang dan kerja.	IDEAL	Dilaksanakan Secara Sistematis dan berkelanjutan
	Dalam pelaksanaan tugas tersebut, Silambangja mempunyai tugas kewajiban sebagai berikut :	Dalam pelaksanaan tugas tersebut, Silambangja mempunyai tugas kewajiban sebagai berikut :	IDEAL	Dilaksanakan Secara Sistematis dan berkelanjutan
	Melaksanakan dan mengawasi pelaksanaan program pencegahan kecelakaan pesawat terbang dan kerja yang telah digariskan.	Melaksanakan dan mengawasi pelaksanaan program pencegahan kecelakaan pesawat terbang dan kerja yang telah digariskan.	IDEAL	Dilaksanakan Secara Sistematis dan berkelanjutan
	Memberikan saran-saran bidang lambangja agar kecelakaan/ kerugian di bidang personel dan materiil di dalam melaksanakan tugas-tugas terbang dan kerja menjadi sekecil mungkin	Memberikan saran-saran bidang lambangja agar kecelakaan/ kerugian di bidang personel dan materiil di dalam melaksanakan tugas-tugas terbang dan kerja menjadi sekecil mungkin.	IDEAL	Dilaksanakan Secara Sistematis dan berkelanjutan
	Menyiapkan laporan pendahuluan dan semua kejadian ataupun gejala-gejala yang dianggap membahayakan	Menyiapkan laporan pendahuluan dan semua kejadian ataupun gejala-gejala yang dianggap membahayakan	IDEAL	Dilaksanakan Secara Sistematis dan berkelanjutan
	Bertanggung jawab terhadap peningkatan pengetahuan dan semua kemampuan lambangja dan survival bagi seluruh personel skadron.	kurangnya pemahaman dari setiap anggota dalam hal keselamatan bekerja	Terdapat Kesenjangan	Memberikan pengetahuan tentang keselamatan bekerja secara berkala dan terjadwal
	Bertanggung jawab kepada perlengkapan lambangja dan perlengkapan SAR/survival.	Bertanggung jawab kepada perlengkapan lambangja dan perlengkapan SAR/survival.	IDEAL	Dilaksanakan Secara Sistematis dan berkelanjutan
	Menyiapkan serta melaksanakan kegiatan latihan SAR dan survival bagi seluruh personel skadron.	program survival yang diadakan lembaga masih belum optimal karena membatasi jumlah peserta	Terdapat Kesenjangan	Diadakan kegiatan survival secara terjadwal dan dilaksanakan oleh peserta yang memang

Bertanggung jawab terhadap alkat yang berada di bawah tanggung jawabnya. Mengadakan koordinasi dan kerja sama dengan instansi-instansi terkait di dalam dan diluar Skadron.	Bertanggung jawab terhadap alkat yang berada di bawah tanggung jawabnya. Mengadakan koordinasi dan kerja sama dengan instansi-instansi terkait di dalam dan diluar Skadron.	IDEAL	membutuhkan kegiatan SAR Dilaksanakan Secara Sistematis dan berkelanjutan
Memberikan saran dan pertimbangan kepada Danskadron mengenai hal-hal yang berhubungan dengan bidang tugasnya.	Memberikan saran dan pertimbangan kepada Danskadron mengenai hal-hal yang berhubungan dengan bidang tugasnya.	IDEAL	Dilaksanakan Secara Sistematis dan berkelanjutan
Silambangja dipimpin oleh Kepala Seksi Keselamatan Terbang dan Kerja, disingkat Kasilambangja. Dalam pelaksanaan tugas kewajibannya bertanggung jawab kepada Kasiops.	Silambangja dipimpin oleh Kepala Seksi Keselamatan Terbang dan Kerja, disingkat Kasilambangja. Dalam pelaksanaan tugas kewajibannya bertanggung jawab kepada Kasiops.	IDEAL	Dilaksanakan Secara Sistematis dan berkelanjutan

Sumber: Data 2022

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan Analisis Kesenjangan Perencanaan Sumber Daya Manusia Fungsi Organisasi Subsilat pada skadron udara 21 saat ini, secara keseluruhan sudah dilaksanakan secara IDEAL atau dapat dikatakan tidak ditemukan kesenjangan antara kondisi berjalan dengan kondisi yang diharapkan.

Hasil dari Analisis Kesenjangan Perencanaan Sumber Daya Manusia Fungsi Organisasi Silambangja pada skadron udara 21 saat ini ditemukan sebanyak 2 kesenjangan dari 12 (pembagian tugas dan tanggung jawab fungsi organisasi silambangja), adapun tanggung jawab tersebut adalah:

1. Bertanggung jawab terhadap peningkatan pengetahuan dan semua kemampuan lambangja dan survival bagi seluruh personel skadron.
2. Menyiapkan serta melaksanakan kegiatan latihan SAR dan survival bagi seluruh personal skadron.

### Saran

Memberikan pengetahuan tentang keselamatan bekerja secara berkala dan terjadwal terhadap tugas dan tanggungjawab fungsi organisasi silambangja Skadron Udara 21 (yaitu Bertanggung jawab terhadap peningkatan pengetahuan dan semua kemampuan lambangja dan survival bagi seluruh personel skadron)

Diadakan kegiatan survival secara terjadwal dan dilaksanakan oleh peserta yang memang membutuhkan kegiatan SAR dalam rangka memenuhi salah satu tugas fungsi organisasi silambangja yaitu: Menyiapkan serta melaksanakan kegiatan latihan SAR dan survival bagi seluruh personel skadron.

## DAFTAR PUSTAKA

- AU, M. B. (2009). Pokok-Pokok Organisasi dan Prosedur Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh. Dalam K. S. Udara, *Peraturan Kepala Staff Angkatan Udara Nomor: Perkasau/III/XII/2009* (hal. Pasal 17-19). Markas Besar TNI Angkatan Udara.
- Azmi, F. T. (2019). Human Resource Management Planning and Staffing. Dalam F. T. Azmi, *Strategic Human Resource Management* (hal. 159-160). United Kingdom: Cambridge University Press.
- Danyal Ahmed Subzwari; Sayed Fayaz Ahmad. (2019). GAP Analysis in Human Resource Allocation. *Journal of Resource Development and Management* =, 35. Indonesia, P. R.
- (2004). Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 Tentang Tentara Nasional Indonesia. Dalam *Undang-Undang Negara Republik Indonesia*.
- Indrajit, R. E. (1999). Teknik Analisa GAP Pengembangan Teknologi Informasi. *Renaissance Research Center*.
- Lee, C. (2017). "GAP Analysis", in Social Issue in the Workplace. *Perkembangan Skadron-Skadron TNI Angkatan Udara*. (2014, July 11). Diambil kembali dari TNI AU - TNI Angkatan Udara: <http://tni-au.mil.id/content/perkembangan-skadron-skadron-tni-angkatan-udara>
- Saleh, L. A. (2009). Struktur Organisasi Skadron Udara Tempur (SKADUD 21 ABD). Dalam D. A. Saleh, *Surat Danlanud Abd Saleh Nomor B/1/2009*. Malang. Sphr, R. (1999). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall.