

KOMPETENSI SDM BIDANG KEBANDARUDARAAN

Juanda Siahaan

Peneliti Bidang Transportasi Udara-Badan Litbang Perhubungan

Jl. Medan Merdeka Timur No.5 Jakarta Pusat 10110

Email : litbang_udara@yahoo.co.id, Telp.021)34832944-34832968

ABSTRACT

Recently, there is increasing growth in passenger numbers every year that are passengers, aircraft, routes, airports will have implications for increasing the number of competent human resources based on competency standards in each of the functions and duties in airport services. This implementation was carried out at the Tjilik Riwut Palangkarya Airport. Primary data were collected by interview with airport managers and direct observation, whereas secondary data obtained from reports, articles and standards of airports competence. Problems for some personnel do not have a certificate / license and most of the airtime is depleted and workload that owned for each airport personnel is high. Data were analyzed using qualitative descriptive analysis towards aviation human resources competency. Overview of the results obtained for the basis technician license are 56% of licensed skilled personnel and 44% do not yet have, personnel who have SKP 46% have a basic license Avsec, 7% Avsec junior license and basic absec 20%, 13% aviation security personnel who have Avsec junior license, 40% senior Avsec licensing and 47% basic Avsec license, 29% flight engineer education had education D III PLLU, 35% D IV Allu, 12% D III PPA and the other below 10%, personnel licensing PKP-PK 43 % do not have a license, 34% have a basic license, 3% junior license and 20% of senior license.

Keywords: Human Resources , Competency Standards.

ABSTRAK

Pada tahun terakhir ini terus terjadi peningkatan pertumbuhan jumlah penumpang setiap tahun baik jumlah penumpang, pesawat, rute penerbangan, bandar udara akan berimplikasi pada penambahan jumlah sumber daya manusia yang berkompetensi sesuai standar kompetensi pada bidang masing-masing fungsi dan tugasnya dalam pelayanan jasa kebandarudaraan. Pelaksanaan ini dilaksanakan di bandar udara Tjilik Riwut Palangkarya. Data primer dikumpulkan dengan teknik wawancara pengelola bandar udara serta observasi langsung, sedangkan data sekunder diperoleh dari laporan, artikel dan standar kompetensi bandar udara. Permasalahan sebagian personel belum memiliki sertifikat/lisensi dan sebagian besar masa berlakunya sudah habis serta beban kerja yang dimiliki setiap personel bandar udara cukup tinggi. Data dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif terhadap kompetensi sumber daya manusia kebandarudaraan. Diperoleh gambaran hasil untuk lisensi teknisi landasan 56% personel yang memiliki lisensi terampil dan 44% belum memiliki, personel yang memiliki SKP

46% memiliki lisensi *basic avsec*, 7% lisensi junior *avsec* dan *basic avsec* 20%, personel keamanan penerbangan 13% yang memiliki lisensi *junior avsec*, 40% lisensi senior *avsec* dan 47% lisensi *basic avsec*, pendidikan teknisi penerbangan 29% memiliki pendidikan D III PLLU, 35% D IV ALLU, 12% D III PPA dan yang lainnya dibawah 10%, lisensi personel PKP-PK 43% belum memiliki lisensi, 34% memiliki lisensi *basic*, 3% lisensi junior dan 20% lisensi senior.

Kata kunci : SDM bandara, Standar Kompetensi.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan industri penerbangan di Indonesia saat ini mengalami pertumbuhan yang sangat signifikan disebabkan peningkatan permintaan atau kebutuhan (*demand*) terhadap moda transportasi udara yang belum seiring dengan peningkatan penyediaan (*supply*) jasa transportasi udara secara menyeluruh. Pada tahun terakhir ini terus terjadi pertumbuhan jumlah penumpang naik sekitar 15-20%. Pertumbuhan jumlah penumpang, pesawat, rute penerbangan, bandar udara akan berimplikasi pada penambahan jumlah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai standar kompetensi pada bidang masing-masing fungsi dan tugasnya dalam pelayanan jasa kebandarudaraan.

Oleh karena itu, standar kompetensi sumber daya manusia merupakan pintu awal yang harus dilalui oleh sumber daya manusia yang akan berkecimpung dalam dunia penerbangan untuk mendapatkan kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya. Kebijakan yang tepat di bidang pengembangan sumber daya manusia terutama untuk pendidikan dan pelatihan merupakan kunci utama suksesnya penyediaan sumber daya manusia yang berkompeten sesuai standar. SDM penerbangan adalah SDM di bidang pesawat udara, angkutan udara, kebandarudaraan, navigasi penerbangan, keselamatan penerbangan dan keamanan

penerbangan dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang terkait perencanaan, pendidikan dan pelatihan, perluasan kesempatan kerja dan pengawasan pemantauan serta evaluasi sumber daya manusia. Kesiapan sumber daya manusia di tingkat daerah dipersiapkan dalam rangka antisipasi perkembangan penerbangan dan makin menggeliatnya bandara-bandara di daerah-daerah, meningkatnya jumlah rute penerbangan serta jumlah pesawat udara yang menyebabkan tuntutan kebutuhan sumber daya manusia yang berkompeten baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Sejalan dengan hal tersebut, maka perlu dilakukan kajian kompetensi sumber daya manusia bidang kebandarudaraan.

Rumusan masalah kajian ini apakah dalam pelaksanaan pengoperasian dan/atau pemeliharaan fasilitas pokok bandar udara regulasinya telah sesuai dengan standar kompetensi SDM di bidangnya dan mengapa dilakukan kompetensi SDM tersebut serta bagaimana pelaksanaan kompetensi SDM dilakukan dalam mendukung kinerja pelaksanaan pengoperasian dan/atau pemeliharaan fasilitas pokok bandar udara.

Kajian ini dimaksud untuk mengevaluasi dan menganalisis kompetensi sumber daya manusia bidang kebandarudaraan dalam mendukung kinerja pelaksanaan pengoperasian dan/atau pemeliharaan fasilitas pokok bandar udara.

Tujuan kajian adalah sebagai upaya penetapan standar kompetensi sumber daya manusia bidang kebandarudaraan dalam mendukung kinerja pelaksanaan pengoperasian dan/atau pemeliharaan fasilitas pokok bandar udara.

STUDI PUSTAKA

1. Sesuai Undang-undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan pada pasal 222 yang menyatakan bahwa setiap personel bandar udara wajib memiliki lisensi atau sertifikat kompetensi. Sumber daya manusia bandar udara yang terkait langsung dengan pelaksanaan pengoperasian dan/atau pemeliharaan fasilitas bandar udara wajib memiliki lisensi yang sah dan masih berlaku. Selanjutnya pada pasal 232, kegiatan perusahaan bandar udara terdiri dari pelayanan jasa kebandarudaraan dan pelayanan jasa terkait dengan bandar udara. Pelayanan jasa kebandarudaraan meliputi pelayanan jasa pesawat udara, penumpang, barang dan pos, sedangkan pelayanan jasa terkait dengan bandar udara untuk menunjang kegiatan pelayanan operasi pesawat udara di bandar udara.
2. Menurut Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor : KP.436 Tahun 2011 tentang Petunjuk dan Tata Cara Peraturan Keselamatan Penerbangan Sipil tentang Standar Kompetensi Personel Bandar Udara,
 - a. Pasal 2 menyatakan bahwa Setiap Personel Bandar Udara yang mengoperasikan dan memelihara fasilitas dan peralatan bandar udara wajib memiliki kompetensi dan standar kompetensi untuk menjamin keamanan dan keselamatan penerbangan, serta mempertahankan kelaikan fasilitas dan peralatan bandar udara yang dioperasikan.
 - b. Pasal 4 menyatakan bahwa Kompetensi dan standar kompetensi sebagaimana dimaksud dalam pasal 2, diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan yang dilakukan oleh Lembaga Pendidikan dan/atau Pelatihan yang telah mendapat akreditasi dari Direktorat Jenderal Perhubungan Udara.
3. Beberapa pengertian kompetensi yang pernah diajukan oleh para ahli dan praktisi antara lain :
 - a. Dalam beberapa tahun terakhir, kompetensi menjadi isu yang paling banyak dibicarakan baik di lingkungan pendidikan maupun terutama organisasi. Bahkan pemerintah pernah menggagas kurikulum berbasis kompetensi. Tapi, praktik di lapangan tidak seperti apa yang dibayangkan dan diharapkan. Gagasan akan kompetensi menimbulkan banyak masalah, baik di lingkungan sekolah maupun organisasi. Setelah berkecimpung lama dalam Human Resources. Parulian Hutapea dan Nurianna Thoha, (2008 : 172) tentang Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Kedua penulis ini terdorong untuk mendalaminya secara akademis dan kemudian membawanya kembali ke dunia nyata. Keduanya menemukan "gap" yang besar antara teori, pemahaman, dan penerapan. Kompetensi dalam sebuah

organisasi. lebih menekankan aplikasi pengetahuan yang mengarah pada pencapaian kinerja yang luar biasa; kompetensi juga mementingkan interaksi manusia dengan lingkungan kerja yang akan mengefektifkan penggunaan pengetahuan dan keterampilan untuk pencapaian target kerja.

- b Setiap pekerjaan merupakan cermin bagi orang yang melakukannya. apa yang dikerjakan menunjukkan bagaimana menguasai pekerjaan tersebut. Febe Chen, (2011 : 146), *Competence for Success 3 : Karakter & Motivasi, Maksimalkan Potensi Diri Menjadi Profesional Berkompeten*. Kompetensi adalah salah satu bahan penilaian ketika perusahaan-perusahaan merekrut karyawan ke dalam organisasinya. Selain itu, kompetensi merupakan kunci rahasia bagi keberhasilan dalam karier dan berbagai segi kehidupan. Seseorang yang melatih dirinya menjadi profesional di satu bidang kehidupan, ia pun cenderung akan melatih dirinya agar dapat bersikap tepat dan profesional dalam segi kehidupan lainnya. Ada enam sisi yang dapat dikembangkan untuk menjadi profesional yang berkompeten : Keterampilan, Pengetahuan, Peran Sosial, Citra Diri, Sifat atau Karakter dan Motivasi.
- c Kompetesi secara umum adalah tingkat keterampilan, pengetahuan dan tingkah laku yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan dalam organisasi serta sifat-sifat individu yang dapat atau

berhubungan dalam pencapaian prestasi kerja.

- d Standar kompetensi adalah persyaratan minimum mengenai pengetahuan, keahlian dan kualifikasi di bidangnya.
- e Sertifikat kompetensi adalah tanda bukti seseorang telah memenuhi persyaratan pengetahuan, keahlian, dan kualifikasi di bidangnya.
- f Kompetensi merupakan salah satu unsur penentu upaya peningkatan kinerja pelaksanaan pengopersian dan/atau pemeliharaan fasilitas pokok bandar udara dan penyediaan personel sumber daya manusia yang memberikan perspektif yang lebih tajam dan spesifik terhadap pekerja dan pekerjaannya.

METODOLOGI

Standar kompetensi sumber daya manusia bidang kebandarudaraan yang dimiliki belum optimal dengan bidang pekerjaannya sehingga dapat mengakibatkan pelaksanaan pengoperasian dan/atau pemeliharaan fasilitas pokok bandar udara. Untuk melakukan pengumpulan data/informasi melalui cara pengamatan langsung/observasi di lapangan dan wawancara kepada personel bandar udara terkait langsung dengan pelaksanaan pengoperasian dan/atau pemeliharaan fasilitas pokok bandara sebagai sumber informasi, selanjutnya dilakukan proses pengolahan data dengan menggunakan pendekatan *metode analisis deskriptif kualitatif*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data dibandar udara Tjilik Riwut

Palangkaraya, dari masing-masing bidang personel bandara hanya sebagian mengetahui dan memahami Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor KP 436 Tahun 2011 tentang Petunjuk dan Tata Cara Peraturan Keselamatan Penerbangan Sipil Bagian 139-14 (*Advisory Circular CASR Part 139-14*) Standar Kompetensi Personel Bandar Udara. Standar kompetensi yang dikeluarkan Direktur Jenderal Perhubungan Udara tidak memberatkan, namun perlu adanya sosialisasi dari petunjuk pelaksanaan tersebut lebih intensif. Selanjutnya jumlah personel yang memiliki sertifikat/lisensi hanya sebagian saja dan sebagian lagi personel belum memiliki sertifikat/lisensi. Dari jumlah tersebut sebagian besar masa berlakunya sudah habis, namun dari hasil wawancara bahwa informasi perpanjangan rating kadangkala tidak sampai ke kantor/belum ada kejelasan yang pasti serta satu personel harus mampu untuk menangani beberapa peralatan operasional. Dari jumlah personel dari tiap-tiap bidang, jumlah dan kebutuhan masih perlu ditambah mengingat beban kerja yang dimiliki setiap personel bandar udara tersebut cukup tinggi. Apabila tidak dilakukan pengembangan kompetensi sumber daya manusia, akan terjadi personel kurang cakap dalam melaksanakan pengoperasian dan/atau pemeliharaan fasilitas pokok atau tentunya akan kurang terampil untuk menyelesaikan tugas bidang pekerjaannya.

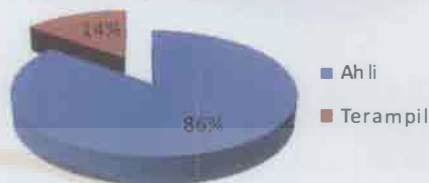
Terkait dengan kompetensi personel di Bandar Udara Tjilik Riwut, diagram di bawah ini merupakan persentase keahlian personel pada masing-masing bidang sebagai berikut:

Dari gambar berikut, terdapat 56% personel teknisi memiliki lisensi terampil dan 44% belum memiliki lisensi terampil.

Lisensi teknisi landasan

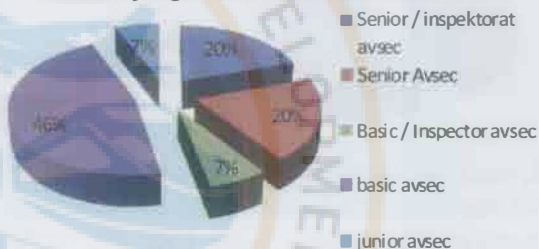


Personel yang memiliki SKP



Dari gambar tersebut diatas, terdapat 86% personel memiliki SKP terampil dan 14% belum memiliki SKP terampil.

Personel yang memiliki sertifikat avsec



Dari gambar tersebut diatas, terdapat 46% personel memiliki lisensi *basic avsec*, 7% lisensi *junior avsec* dan *basic/inspektorat avsec*, 20% berlisensi *senior avsec* dan *senior/inspektorat avsec*.

Lisensi Personel Keamanan Penerbangan



Di bidang keamanan penerbangan, terdapat 13% personel yang memiliki lisensi *junior avsec*, 40% personel memiliki lisensi *senior avsec*, dan, 47% personel memiliki lisensi *basic avsec*.

Pendidikan Teknisi Penerbangan



Untuk teknisi penerbangan, terdapat 29% personel memiliki pendidikan D III PLLU, 35 % D IV ALLU, 12% D III PPA, dan yang lainnya rata-rata dibawah 10%.

Lisensi Pesonel PKP-PK



Untuk personel PKP-PK masih terdapat 43 % personel belum memiliki lisensi, 34% personel berlisensi basic PKP-PK, 20% personel senior PKP-PK, serta 3 % personel junior PKP-PK.

Sesuai Undang-undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan juga mengatur bahwa dalam menjalankan pekerjaannya, setiap personel di bidang penerbangan wajib memiliki sertifikat kompetensi atau lisensi sesuai persyaratan yang ditetapkan untuk bidang pekerjaannya. Sertifikat kompetensi diberikan oleh penyelenggara pendidikan kepada peserta didik yang telah dinyatakan lulus pendidikan dan pelatihan.

Sertifikasi kompetensi diperoleh melalui pendidikan dan/atau pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga yang telah diakreditasi oleh Menteri Perhubungan. Oleh karena itu, standar kompetensi

sumber daya manusia merupakan pintu awal yang harus dilalui oleh sumber daya manusia yang akan berkecimpung dalam dunia penerbangan untuk mendapatkan kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya. Kebijakan yang tepat di bidang pengembangan sumber daya manusia terutama untuk pendidikan dan pelatihan merupakan kunci utama suksesnya penyediaan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi sesuai standar. Penerbangan merupakan bidang yang menggunakan teknologi canggih namun juga rentan terhadap ancaman kecelakaan penerbangan. Penyediaan SDM bidang penerbangan harus memenuhi jumlah personel yang tepat agar sesuai dengan beban pekerjaan yang dihadapi dan dapat menciptakan operasi penerbangan yang selamat dan aman. Semakin banyak pekerjaan yang harus dilakukan atau semakin berat beban suatu pekerjaan, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang semakin banyak pula membutuhkan keahlian dan keterampilan.

Kualifikasi sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan karena sumber daya manusia dalam penerbangan harus mampu melaksanakan tugas. Dunia operasi penerbangan saat ini telah berkembang menjadi suatu sistem yang melibatkan banyak komponen, bukan hanya pesawat udara sebagai sarana utama, tetapi juga komponen-komponen lain yang mendukung pengoperasian pesawat udara. Sejalan dengan berkembangnya teknologi, perangkat yang terlibat dalam operasi pesawat terbang menjadi semakin kompleks dan persyaratan yang harus dipenuhi untuk melakukan pengoperasian penerbangan juga menjadi semakin ketat dan melingkupi aspek yang beragam, yang pada dasarnya akan mengerucut pada

masalah keamanan dan keselamatan penerbangan.

Standar kompetensi ini bertujuan untuk menjadi acuan dalam menentukan jenis dan tingkat kompetensi yang harus dimiliki personel terkait operasi penerbangan dalam melaksanakan tugasnya, baik tuntutan teknis, dengan makin rumitnya peralatan yang harus ditangani, maupun regulasi yang meliputi berbagai prosedur dan aturan keselamatan dan keamanan penerbangan. Untuk itu, personel bandar udara yang bertugas sebagai pelaksanaan pengoperasian dan pemeliharaan fasilitas pokok bandara sesuai dengan kompetensi di unit kerja bidang bandar udara tersebut, dilakukan penempatan dan penjenjangan tugas bidangnya yang jelas, sehingga kompetensi dapat berjalan sesuai dengan yang dibutuhkan. Selanjutnya dalam penentuan jumlah personel bandar udara telah menimbang dan memperhatikan antara kebutuhan beban kerja dan tanggungjawab pekerjaan serta wewenang sebagai pelaksanaan pengoperasian dan pemeliharaan fasilitas pokok bandar udara. Untuk itu perlu langkah-langkah upaya dalam meningkatkan kompetensi dengan melalui pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi yang merupakan salah satu pendekatan dalam pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada hasil akhir (*outcome*). Proses pendidikan dan pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan secara khusus, untuk mencapai hasil kerja yang berbasis target kerja (*performance target*) yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi sangat fleksibel dalam proses kesempatan untuk memperoleh kompetensi dengan berbagai cara agar menghasilkan kompetensi dalam

menggunakan keterampilan yang ditentukan untuk pencapaian standar kompetensi pada suatu kondisi yang telah ditetapkan dalam berbagai pekerjaan dan jabatan serta dapat melalui adanya kesempatan bagi personel untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan secara berkala dan terprogram yang berkesinambungan serta penetapan program penyediaan/kebutuhan jumlah SDM yang jelas.

Peningkatan kinerja sumber daya manusia dapat memperbaiki sistem dan lingkungan kerja serta pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi hendaknya diperlukan dukungan dan pertimbangan-pertimbangan seperti komitmen yang tinggi dari unit kerja dan penyediaan anggaran atas pembinaan sumber daya manusia yang berkesinambungan, terpeliharanya keselarasan antara kebutuhan pendidikan dan pelatihan serta kebutuhan bandar udara. Untuk itu pengembangan sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat mendukung keberhasilan kinerja kebandarudaraan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Personel bandar udara baru sebagian mengetahui dan memahami Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor KP 436 Tahun 2011 tentang Petunjuk dan Tata Cara Peraturan Keselamatan Penerbangan Sipil tentang Standar Kompetensi Personel Bandar Udara. Sebenarnya standar kompetensi yang dikeluarkan Direktur Jenderal Perhubungan Udara tidak

memberatkan, namun adanya sosialisasi untuk dapat memahami dan mengetahui hal-hal yang terkait dengan keselamatan penerbangan.

- b. Diperoleh gambaran hasil untuk lisensi teknisi landasan 56% personel yang memiliki lisensi terampil dan 44% belum memiliki, personel yang memiliki SKP 46% memiliki lisensi *basic avsec*, 7% lisensi *junior avsec* dan *basic absec* 20%, personel keamanan penerbangan 13% yang memiliki lisensi *junior avsec*, 40% lisensi *senior avsec* dan 47% lisensi *basic avsec*, pendidikan teknisi penerbangan 29% memiliki pendidikan D III PLLU, 35% D IV ALLU, 12% D III PPA dan yang lainnya dibawah 10%, lisensi personel PKP-PK 43% belum memiliki lisensi, 34% memiliki lisensi *basic*, 20% lisensi *senior* dan 3% lisensi *junior*.
- c. Beberapa personel bandar udara sertifikat/lisensi yang dimilikinya telah habis masa berlakunya dan sebagian belum diperpanjang serta personel juga masih ada yang merangkap tugas/pekerjaan.

2. Saran

- a. Perlu dilakukan sosialisasi dan pengaturan penerbitan lisensi/sertifikat bagi personel bandar udara untuk dapat memiliki lisensi.
- b. Perlu upaya untuk meningkatkan kompetensi dengan melalui pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi dalam pengembangan

sumber daya manusia yang sesuai bidang pekerjaannya.

- c. Perlu dirancang peningkatan keahlian dan keterampilan secara khusus untuk mencapai hasil kerja yang berbasis target kerja yang telah ditetapkan melalui program diklat secara berkala dan aktif mengikutsertakan baik diklat-diklat nasional dan internasional.

DAFTAR PUSTAKA

Direktur Jenderal Perhubungan Udara
Nomor : SKEP/302/V/2011 tentang *Petunjuk dan Tata Cara Peraturan Keselamatan Penerbangan Sipil tentang Lisensi Personel Bandar Udara*.

Direktur Jenderal Perhubungan Udara
Nomor : KP 436 Tahun 2011 tentang *Petunjuk dan Tata Cara Peraturan Keselamatan Penerbangan Sipil tentang Standar Kompetensi Personel Bandar Udara*.

Febe Chen, 2011, *Competence for Success 3 : Karakter & Motivasi, Maksimalkan Potensi Diri Menjadi Profesional Berkompeten*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama.

Parulian Hutapea dan Nurianna Thoha, 2008 tentang *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama.

Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2001 tentang *Kebandarudaraan*.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang *Penerbangan*.