

# ANALISIS PERANAN LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM MEMPERSIAPKAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERKUALITAS PADA BIDANG PENERBANGAN DI INDONESIA

<sup>1</sup>*Raden Fatchul Hilal*

*Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta*

## Abstrak

Menurut International Civil Aviation Organization (ICAO) kebutuhan sumber daya manusia untuk pilot hingga tahun 2030 mencapai 980.799 orang, sedangkan kebutuhan teknisi pesawat 1.164.969 orang. Untuk Indonesia sendiri, kebutuhan akan pilot baru setiap tahunnya mencapai 600 orang, sedangkan teknisi pesawat mencapai 800 orang per tahunnya. Kondisi ini menciptakan kesempatan lebih besar bagi orang-orang yang memiliki kompetensi di bidang penerbangan untuk mengisi peluang tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya Lembaga Pendidikan dan Pelatihan dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas pada bidang penerbangan di Indonesia dan untuk mengetahui Lembaga Pendidikan dan Pelatihan mengatasi kendala-kendala dalam mempersiapkan sumber daya manusia pada bidang penerbangan di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian normatif. Pendekatan penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Data yang diperoleh pada dasarnya merupakan data tataran yang dianalisis secara deskriptif kualitatif, yaitu data yang terkumpul dituangkan dalam bentuk uraian logis dan sistematis yang menghubungkan fakta yang ada dengan berbagai peraturan yang berlaku. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM dengan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja sangat penting untuk memperbaiki SDM agar mereka lebih memahami tanggung jawab pekerjaannya, sehingga SDM yang memiliki performa tinggi akan memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Disiplin kerja perlu dilakukan agar mencapai pelayanan maksimal yang kepuasannya akan di rasakan oleh konsumen. Pesawat delay atau sering terlambat hendaknya di minimalisir agar kepuasan konsumen dapat terpenuhi.

**Kata Kunci:** lembaga pendidikan dan latihan, sumber daya manusia, penerbangan Indonesia.

## Pendahuluan

Lembaga Pendidikan dan Pelatihan dalam rangka pengembangan Sumber Daya Manusia di bidang Penerbangan adalah lembaga yang berdiri sebagai unsur pelaksana tugas dan fungsi institusi Dinas Perhubungan Udara. Lembaga ini berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Perhubungan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Lembaga Pendidikan Pengembangan Sumber Daya Manusia di bidang penerbangan diharapkan mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia sektor Perhubungan udara yang unggul melalui pendidikan dan pelatihan. Adapun Sumber Daya Manusia sektor Perhubungan udara yang unggul tersebut tidak hanya pada skala nasional tetapi juga unggul pada skala internasional.

Sumber daya manusia yang berkembang baik, akan menciptakan kualitas pribadi yang sempurna. Suatu lembaga yang memiliki SDM berkualitas dan memiliki loyalitas tinggi, akan cepat berkembang pesat dengan sempurna. Jiwa SDM dalam suatu lembaga mencerminkan jiwa lembaga untuk bisa tumbuh kembang baik. Seseorang yang memiliki akhlaq atau bermoral baik adalah pribadi yang dapat membedakan mana yang baik dan mana yang buruk dalam keseharian di lingkungan kerjanya. Apabila dihubungkan dengan agama, maka SDM yang demikian akan melakukan lebih banyak hal-hal yang karena ada ganjaran pahala dari Tuhan dan dengan sadar menghindari perbuatan yang buruk atau jahat.

Peranan Lembaga pendidikan dan pelatihan terpadu sangat penting dalam kaitannya dengan upaya pengembangan SDM umumnya dan pembangunan ketenagakerjaan khususnya. Di dalam bidang penerbangan nasional, lembaga pendidikan dan pelatihan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai penyelenggara pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat di bidang penerbangan yang

<sup>1</sup> Email Address : [radenfatchul@gmail.com](mailto:radenfatchul@gmail.com)

Received 18 February 2021, Available Online 1 Juli 2021

diharapkan menghasilkan tenaga terampil dan mampu bersaing di kancang internasional perlu adanya dukungan dengan tenaga dosen yang berkualitas, sarana pendidikan yang mengikuti perkembangan teknologi dan sumber dana yang memadai serta pengelolaan pendidikan dengan manajemen yang mampu menghadapi tantangan di masa yang akan datang.

Menurut International Civil Aviation Organization (ICAO) kebutuhan sumber daya manusia untuk pilot hingga tahun 2030 mencapai 980.799 orang, sedangkan kebutuhan teknisi pesawat 1.164.969 orang. Untuk Indonesia sendiri, kebutuhan akan pilot baru setiap tahunnya mencapai 600 orang, sedangkan teknisi pesawat mencapai 800 orang per tahunnya. Kondisi ini menciptakan kesempatan lebih besar bagi orang-orang yang memiliki kompetensi di bidang penerbangan untuk mengisi peluang tersebut.

Lembaga STTKD (Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan) merupakan salah satu Lembaga Pendidikan dan Pelatihan di bidang penerbangan yang memberikan penekanan serius dalam sistem pendidikan yang dikelolanya. Pendidikan tinggi bisa melakukan banyak hal melalui pengembangan sinergisitas civitas akademika dan juga kemampuan berfikir kreatif tenaga pendidik yang berhubungan dengan cara memberikan materi perkuliahan. Dalam suasana tanpa tekanan ketika belajar atas kemauan sendiri dan dapat berkembang karena dosen menaruh kepercayaan kepada peserta didik untuk berani mengungkapkan apa yang dipikarannya. Dengan hal tersebut peserta didik akan merasa percaya diri untuk siap terjun di lapangan bidang kledirgantaraan dan tentunya bakat dan potensinya akan juga tersalurkan.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Sumber Daya Manusia**

Menurut Zainun (1993) menyatakan bahwa yang dimaksud Sumber Daya Manusia (SDM) adalah daya yang bersumber dari manusia. Daya tersebut dapat pula disebut tenaga atau kekuatan (energy atau power). Tenaga, daya, kemampuan atau kekuatan ini terdapat pula pada unsur alam yang lain seperti tenaga air, tenaga uap, tenaga angin, tenaga matahari. Apabila diterapkan kepada binatang seperti kuda dapat menjadi satu alat pengukur kekuatan atau daya seperti daya angkut, atau daya dorong yang biasa disebut tenaga kuda (horsepower). Kemudian apabila digunakan pada manusia dengan istilah manpower di Indonesia diartikan tenaga kerja bukan tenaga manusia seperti pada Departemen Tenaga Kerja bukan Departemen Tenaga Manusia.

Sumber daya manusia sering disebut sebagai Human Resoure, tentang atau kekuatan manusia (energi dan power). Sumber daya yang juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia, dipunyai juga oleh makhluk organisme lainnya, misalnya : pada hewan, tumbuh-tumbuhan. Manusia sebagai perencanaan, pelaksana pengendali, dan evaluasi suatu pembangunan dan nikmati hasil evaluasi tersebut sangat mempengaruhi keberhasilan pembangunan, karna manusia mempunyai peran yang sangat menentukan.

Sumber daya manusia merupakan human resoures namun ada pula ahli menyamakan sumber daya manusia dengan manpower (tenaga kerja). Bahkan sebagai orang menyertakan pengertian sumber daya manusia dengan personal, (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Secara umum, pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yakni sumber daya manusia secara makro dan mikro. Pengertian sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk usia produktif yang ada di sebuah negara, sedangkan pengertian sumber daya manusia mikro lebih mengerucut pada individu yang bekerja pada sebuah institusi. Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

## **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, arti kata pengembangan adalah proses pembangunan dengan cara bertahap. Kemudian arti pengembangan menurut Siagan (2007) adalah proses menekankan pada peningkatan kemampuan melaksanakan tugas baru di masa depan. Rivai (2004) menartikan pengembangan sebagai suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian, dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi.

## **Lembaga Pendidikan Pelatihan Bidang Penerbangan**

Program pelatihan dan pengembangan tentunya harus jelas diketahui apa yang ingin dicapainya. Salah satu sasaran yang ingin di hasilkan adalah bagaimana mengajarkan keterampilan tertentu baik softskill maupun hardskill. Perlu diperhatikan pula dalam menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan dapat mencapai dua kepentingan secara bersamaan. Yang pertama kepentingan pribadi dari pegawai, sehingga dengan hasil pelatihan yang diikutinya, secara simultan kualitas keterampilan meningkat lebih baik. Kemudian kepentingan yang kedua, sudah barang tentu kepentingan bagi lembaga, bahwa dengan penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan SDM tercapai dengan meningkat pula produktivitas yang diharapkan (Tanto, 2018). Menurut Suparni (2018) pengelolaan Sumber daya manusia melalui lembaga pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk memperbaiki kualitas SDM itu sendiri dan lebih memahami tanggung jawab pekerjaannya, sehingga SDM yang memiliki kualifikasi baik akan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

## **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian normatif. Metode ini digunakan untuk mengetahui peranan lembaga pendidikan dan pelatihan di bidang penerbangan dengan melihat kurikulum pelatihan yang diberlakukan, dalam kerangka penyelesaian suatu masalah. Maksud pemakaian pendekatan metode ini, adalah untuk mengetahui sejauh mana peranan lembaga pendidikan dan pelatihan pada bidang penerbangan di Indonesia, khususnya untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas hingga tahun 2030. Pendekatan penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif.

Selanjutnya informan atau subyek dalam penelitian ini adalah menunjuk pada orang atau individu. Informan yang ditentukan dalam penelitian ini adalah Ketua STTKD, merupakan sumber data yang diambil peneliti melalui wawancara dan observasi yang nantinya akan memberikan pengarahan kepada peneliti dalam pengambilan sumber data lainnya, seperti Dosen dan karyawan dan Dosen STTKD, merupakan sumber data lain yang diambil peneliti melalui wawancara dan observasi sebagai bagian dari struktur organisasi pelaksana pendidikan.

Teknik sampling yang dipergunakan untuk menentukan sampel dalam penulisan ini adalah secara purposive sampling, atau penarikan sampel yang dilakukan dengan cara mengambil subyek yang didasarkan pada tujuan tertentu. Data yang diperoleh pada dasarnya merupakan data tataran yang dianalisis secara deskriptif kualitatif, yaitu data yang terkumpul dituangkan dalam bentuk uraian logis dan sistematis yang menghubungkan fakta yang ada dengan berbagai peraturan yang berlaku. Analisis akan dituangkan dalam bentuk kalimat yang padat, ringkas dan jelas. Penarikan kesimpulan, dilakukan dengan metode induktif, yaitu suatu metode yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti dari peraturan atau prinsip-prinsip khusus, menuju penulisan yang bersifat umum.

## **Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

### **Upaya Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Pada Bidang Penerbangan Di Indonesia.**

Ketua STTKD menyebutkan melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa pergeseran

pandangan tentang SDM sebagai refleksi dari adanya revitalisasi peran SDM dalam kegiatan organisasi yang memandang “manusia tidak lagi dianggap sebagai biaya tetapi dianggap sebagai aset (modal), Karyawan tidak lagi difokuskan untuk ‘berkompetensi’ pada kemajuan diri sendiri, tetapi lebih pada kerjasama untuk kepentingan bersama”. Inilah konsekuensi dari pergeseran paradigma manajemen sebagaimana dikatakan Alfin Tofler memasuki ke gelombang ke tiga (third wave) dalam manajemen (termasuk dalam manajemen SDM). Peningkatan peran pendidikan ditekankan pada upaya: 1) perluasan dan pemerataan pendidikan, 2) mutu dan relevansi pendidikan, 3) governance dan akuntabilitas. Ketiga program tersebut menurut salah satu dosen STTKD melalui wawancara merupakan upaya untuk pembangunan pendidikan secara merata untuk seluruh wilayah Indonesia, sehingga ketinggalan di bidang peningkatan mutu SDM dapat ditingkatkan agar tidak tertinggal dengan kemajuan di antara negara-negara Asia Pasifik. Sampai saat ini, ketiga program tersebut masih dirasa belum optimal dijalankan. Dengan peningkatan anggaran pendidikan diharapkan ketiga program ini dapat direalisasikan dalam jangka waktu yang cepat. Hanya, kendala dalam pelaksanaannya terkait dengan aturan birokrasi yang masih belum direformasi. Mekanisme pengambilan keputusan, mekanisme peluncuran dana dan pertanggungjawaban keuangan sering menjadi kendala administrasi yang dapat menghambat jalannya reformasi pendidikan di Indonesia.

Selanjutnya upaya lembaga STTKD selaku lembaga pendidikan bidang penerbangan, mengembangkan sayapnya dengan menyediakan program studi manajemen penerbangan. Manajemen Perusahaan penerbangan mempunyai tugas untuk mengatur dan membuat rencana perusahaan penerbangan, mengatur Sistem Transportasi Udara sesuai dengan perkembangan teknologi penerbangan. Program Studi MTU STTKD bertujuan untuk membentuk tenaga-tenaga terampil tingkat menengah yang akan bekerja di perusahaan-perusahaan industri jasa penerbangan antara lain Perusahaan Pengelola Bandar Udara, Perusahaan Penerbangan, Perusahaan Jasa Ground Handling, Biro Jasa Perjalanan, Perusahaan Jasa Cargo Udara dan tidak menutup kemungkinan bekerja di pemerintahan.

Kurikulum yang disusun berdasarkan tugas-tugas di unit-unit Perusahaan Penerbangan dan Pengelolaan Bandar Udara dengan standar Nasional maupun Internasional. Dalam Program Studi MTU para Taruna dibekali ilmu-ilmu Pengetahuan tentang Perusahaan Penerbangan, Perusahaan Pengelola Bandar Udara, Penanganan Ground Handling baik di Pasasi maupun di Ramp Area dan Penanganan Pesawat Udara, caracara Penanganan Penumpang dan Barang yang diangkut melalui Pesawat Udara, Perencanaan dan Pemasaran Produk Perusahaan Penerbangan, Penanganan Cargo Udara. Keamanan dan Keselamatan di Bandar Udara, Keimigrasian, Kepabeanan, Karantina, dan ditambah Ilmu Dasar yang mendukung pekerjaan misalnya Bahasa Inggris, Komputer Akutansi, Statistik, dan Ekonomi.

Pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan (PKL) dalam akhir masa studi STTKD bekerja sama dengan Pengelola Bandar Udara. Perusahaan Penerbangan, Perusahaan Jasa Ground Handling dimana para Taruna/i dapat mempraktekkan secara nyata apa-apa yang telah diberikan di Kampus ke tempat praktek dan nantinya dapat dipertanggungjawabkan dengan membuat laporan serta dapat juga dijadikan bahan untuk Tugas Akhir pada masa akhir studi di STTKD

Berikutnya hasil wawancara dengan Ketua STTKD dan juga Dosen STTKD memberikan pernyataan bahwa di kampus STTKD memiliki program studi unggulan lain yaitu manajemen transportasi. Manajemen Perusahaan penerbangan mempunyai tugas untuk mengatur dan membuat rencana perusahaan penerbangan, mengatur Sistem Transportasi Udara sesuai dengan perkembangan teknologi penerbangan. Program Studi MT STTKD bertujuan untuk membentuk tenaga-tenaga terampil tingkat menengah yang akan bekerja di perusahaan-perusahaan industri jasa penerbangan antara lain Perusahaan Pengelola Bandar Udara, Perusahaan Penerbangan, Perusahaan Jasa Ground Handling, Biro Jasa Perjalanan, Perusahaan Jasa Cargo Udara dan tidak menutup kemungkinan bekerja di pemerintahan.

Kurikulum yang disusun berdasarkan tugas-tugas di unit-unit Perusahaan Penerbangan dan Pengelolaan Bandar Udara dengan standar Nasional maupun Internasional. Dalam Program Studi MT para Taruna dibekali ilmu-ilmu Pengetahuan tentang Perusahaan Penerbangan, Perusahaan Pengelola Bandar Udara, Penanganan Ground Handling baik di Pasasi maupun di Ramp Area dan Penanganan Pesawat Udara, caracara Penanganan Penumpang dan Barang yang diangkut melalui Pesawat Udara, Perencanaan dan Pemasaran Produk Perusahaan Penerbangan, Penanganan Cargo Udara. Keamanan dan Keselamatan di Bandar Udara, Keimigrasian, Kepabeanan, Karantina, dan ditambah Ilmu Dasar yang mendukung pekerjaan misalnya Bahasa Inggris, Komputer Akutansi, Statistik, dan Ekonomi.

Pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan (PKL) dalam akhir masa studi STTKD bekerja sama dengan Pengelola Bandar Udara. Perusahaan Penerbangan, Perusahaan Jasa Ground Handling dimana para Taruna/i dapat mempraktekkan secara nyata apa-apa yang telah diberikan di Kampus ke tempat praktek dan nantinya dapat dipertanggungjawabkan dengan membuat laporan serta dapat juga dijadikan bahan untuk Tugas Akhir pada masa akhir studi di STTKD. Selanjutnya terdapat juga program studi Aeronautika. Sarana praktikum yang dimiliki oleh Program Studi D3 Aeronautika cukup memadai untuk melaksanakan praktikum. Sarana praktikum yang dimiliki diantaranya : Bengkel Produksi, Laboratorium Gambar Teknik, Engine Shop, Piston Engine dan Jet Engine, dan laboratorium komputer.

Program studi D3 Aeronautika ini memiliki tujuan dapat menghasilkan serta menciptakan lulusan ahli madya bidang Teknik Penerbangan terutama teknisi dan teknik perawatan pesawat terbang. Selain itu, lulusan dari program studi ini juga dapat memiliki integritas kepribadian, berjiwa pemimpin, dan beretika professional serta mampu bersaing di dunia kerja, baik pada masa kini ataupun pada masa yang akan datang. Lulusan program studi D3 Aeronautika STTKD Yogyakarta telah tersebar dan bekerja di beberapa perusahaan penerbangan komersial, seperti Garuda Maintenance Facility (GMF), Sriwijaya Air, Air Asia, dan beberapa perusahaan penerbangan yang melayani carter, seperti white sky.

### **Lembaga Pendidikan dan Pelatihan mengatasi kendala-kendala dalam mempersiapkan sumber daya manusia pada bidang penerbangan di Indonesia.**

Berdasarkan wawancara dengan Ketua STTKD yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa SDM memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan dan kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen terhadap SDM secara memadai, sehingga terciptalah SDM yang berkualitas, loyal dan berprestasi. MSDM merupakan usaha untuk mengerahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi.

Dari berbagai bidang pekerjaan yang digeluti aparatur pemerintah jelas sekali yang menjadi permasalahan adalah menyangkut kekurang-profesionalan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas penting yang dipercayakan. Setiap individu memiliki ketrampilan yang berbeda-beda, ketrampilan yang ada dalam diri seseorang tersebut harus digali. Ketrampilan dalam diri seseorang dapat membantu mereka untuk meningkatkan kualitas dirinya. Pegawai STTKD dan segenap civitas akademika mulai dari pengelola lembaga, dosen, pegawai/staf sampai dengan peserta didik tidak semua bisa memiliki ketrampilan yang diharapkan, sehingga dengan adanya pengembangan SDM melalui lembaga pendidikan dan pelatihan diharapkan mampu membantu pegawai dan segenap civitas akademika dapat meningkatkan ketrampilannya dalam dunia kerja.

Keahlian merupakan salah satu cara untuk menunjang profesionalisme. Keahlian bisa didapatkan seseorang melalui pelatihan-pelatihan, dengan adanya pelatihan tersebut membuat seseorang menjadi lebih mendalami mengenai apa yang menjadi tugas pokoknya sehingga dapat meningkatkan kemampuan dirinya untuk menguasai bidang pekerjaannya, jkhusus di dalam hal ini bidang kedirgantaraan.

Pengetahuan berdampak pada standar kualitas pada diri seseorang. Standar kualitas mengacu kepada kualitas apa saja yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan SDM yang dimiliki organisasi. Seperti apa yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa standar kualitas terletak pada kemampuan individu sendiri. Kemampuan individu itu lah yang mempengaruhi perkembangan seseorang. Salah satu upaya untuk membantu meningkatkan pengetahuan adalah dengan cara mengikuti diklat.

Kemampuan seseorang yang berasal dari diri sendiri menjadi modal awal untuk mendapatkan tempat tertentu dalam suatu organisasi. Seperti apa yang telah diamati bahwa untuk bagian pengembangan SDM khususnya kesiapan civitas akademika dalam bidang penerbangan mulai dari bagian administrasi sampai dengan bagian teknis dibutuhkan SDM yang dapat mencermati pekerjaan dengan cermat dan teliti. Lulusan dari berbagai program studi di STTKD memiliki nilai lebih untuk masuk dalam bidang tersebut. Di dalam prosesnya pun mereka juga mendapatkan pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang kemampuannya dalam menangani pekerjaan tersebut.

Faktor pendukung yang menjadikan solusi dari kendala yang dihadapi STTKD selaku lembaga pendidikan dan pelatihan bidang kedirgantaraan adalah kemauan. Seperti halnya yang disampaikan oleh Ketua STTKD melalui wawancara bahwa kemauan yang dimiliki seseorang harus digali dengan baik, agar kemauan tersebut dapat memberikan energi positif sehingga membantu meningkatkan kemampuan seseorang untuk lebih baik. Kemauan juga merupakan dasar yang dimiliki seseorang, jika seseorang memiliki kemauan keras untuk berubah secara tidak langsung semua komponen lainnya mengikuti. Dengan demikian adanya kemauan keras ini lah yang mendorong seseorang untuk bekerja secara profesional.

Tidak kalah penting juga dalam menghadapi kendala-kendala yang muncul adalah faktor kedisiplinan. Disiplin adalah sebuah aturan yang harus di taati seseorang atas kesadaran diri. Disiplin sebenarnya tidak lepas dari kemauan, kemauan seseorang untuk mematuhi aturan yang ada dalam organisasi. Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Kebutuhan untuk mengidentifikasi permasalahan lokal dengan berkomunikasi dengan karyawan dan manajer lokal, serta pada saat yang sama memprioritaskan tindakan implementasi dalam menanggulangi aneka macam kendala. Menjawab tantangan dan masalah tersebut, salah satu solusi yang dimiliki QUNIE adalah sebuah metodologi yang dimulai dengan mengidentifikasi problem utama dan merancang solusi dalam rentang waktu satu hingga dua bulan, dilanjutkan dengan pelaksanaan solusi kunci yang didasarkan pada prioritas bisnis. Metodologi ini telah berhasil dilakukan terhadap klien-klien yang secara khusus menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Yang terpenting, adalah memahami inti masalah agar dapat menyiapkan solusi yang efektif dan efisien.

Dalam bidang penerbangan, menurut Ketua STTKD SDM perlu adanya pemeliharaan dan keterlibatan sehingga akan tercapai satu tujuan yang sama dan baik. Strategi maintenance dan engagement yang sebaiknya dilakukan adalah (1) Melakukan pengembangan atau development sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan karyawan diadakan untuk meningkatkan atau memaksimalkan kemampuan intelektual atau emosional guna melaksanakan pekerjaan dengan baik dari sebelumnya. Pengembangan karyawan berfokus pada kebutuhan karyawan secara jangka panjang dalam sebuah organisasi. Hasil dari pengembangan bersifat langsung dan dapat dilihat atau diukur dari periode jangka panjang. Tujuan pengembangan ini adalah membantu para karyawan dalam menghadapi setiap perubahan dalam lingkungan kerja atau pekerjaan seperti perkembangan teknologi, desain pekerjaan, pelanggan baru atau pasar produk baru. Sedangkan sistem manajemen karir adalah sistem untuk menjaga dan memotivasi karyawan dengan mengidentifikasikan dan memenuhi kebutuhan pengembangan mereka. Pentingnya Pengembangan dan Perencanaan Karir Perencanaan dan pengembangan karir melibatkan dua proses: Perencanaan karir (berpusat pada karyawan) dan Manajemen karir (berpusat pada organisasi). (2) Melakukan pengembangan dan perencanaan karir seharusnya dilihat sebagai proses yang menyatukan kepentingan dan keterampilan karyawan dengan

kebutuhan organisasi. Pengembangan dan perencanaan karir berperan dalam bagian yang utama dalam menjamin bahwa organisasi memiliki angkatan kerja yang kompetitif dan berpengetahuan. Manajemen Karir : merupakan posisi pekerjaan seorang individu yang telah ditekuninya selama bertahun-tahun. Manajemen Karir : Proses memberikan kemudahan pada karyawan untuk lebih memahami dan mengembangkan keterampilan dan minat sehingga diperoleh SDM yang benar-benar handal yang dapat berfungsi bagi kemajuan perusahaan dan bagi karyawan itu sendiri, dampak dari program pengembangan karir adalah karyawan akan memiliki harapan yang baik bagi kelangsungan hidup perusahaan di mana ia bekerja. Adanya konsep pendidikan yang kurang mengakar pada kepercayaan, nilai, dan budaya masyarakat setempat menjadikan pembentukan karakter kurang maksimal. Konsepsi moralitas bangsa Indonesia yang harus dipahami dan diterapkan tentu saja yang berdasarkan nilai-nilai dan budaya yang diyakini. Nilai-nilai yang ditanamkan tentulah yang berasal dari agama yang diyakini, dan yang tertuang dalam ideologi negara, yaitu Pancasila. Hal senada diperkuat pemerhati pendidikan. Kesehatan bangsa Indonesia dalam beberapa abad mendatang bergantung pada bagaimana keseriusan kita semua untuk berkomitmen terhadap pendidikan karakter ini. Karakter membentuk takdir seseorang dan takdir tersebut menjadi takdir seluruh masyarakat. Pada karakter warga negara pun terletak kesejahteraan bangsa.

### Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan di bab-bab sebelumnya, penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Pengeloaan SDM dengan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja sangat penting untuk memperbaiki SDM agar mereka lebih memahami tanggung jawab pekerjaannya, sehingga SDM yang memiliki perfoma tinggi akan memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Disiplin kerja perlu dilakukan agar mencapai pelayanan maksimal yang kepuasannya akan di rasakan oleh konsumen. Pesawat delay atau sering terlambat hendaknya di minimalisir agar kepuasan konsumen dapat terpenuhi.
2. Prestasi kerja, pengukuran prestasi kerja perlu dilakukan untuk mengetahui progress pekerjaan karyawan. Apakah kinerjanya semakin baik atau kian menurun. Indikator-indikator yang harus dipenuhi oleh karyawan prestasi yang diraihinya. Dalam hal ini prestasi kerja diukur dengan pengukuran pencapaian kinerjanya dan volumenya serta nilai perilaku yang terkait dengan kode etik pegawai. Pencapaian prestasi kerja dapat di pakai untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, karena bila karyawannya berprestasi yang beruntung bukan cuma pegawai itu sendiri melainkan organisasi dan konsumen yang terpuaskan. Dengan begitu tujuan organisasi akan tercapai sesuai perencanaan.
3. Adanya organisasi bipartite atau tripartite dapat dipakai sebagai wadah pertemuan antara pemberi kerja, pekerja, dan bias juga melibatkan pemerintah sebagai mediator antara pemberi kerja dan pekerja berpedoman pada peraturan ketenaga kerjaan yang berlaku di di wilayah setempat, konflik dapat dipecahkan dengan mudah jika masing-masing pihak menyadari bahwa setiap pekerjaan memiliki rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh semua pihak-pihak yang berkepentingan. Sosialisasi tentang peraturan perundang-undangan wajib diberikan kepada mereka agar mereka tahu dan paham akan tanggung jawabnya masing-masing, sehingga konflik yang terjadi dapat diselesaikan dengan baik.

### Daftar Pustaka

- Zainun, Buchari, 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Haji Masagung: Jakarta.
- Abdurrahmat Fatoni. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. Ke-1. Jakarta : PT Renika Cipta.
- Siagian, Sondang, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara PT : Jakarta
- Rivai Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Murai Kencana: Jakarta
- Tanto, Hergu (2018). *Pengembangan SDM Kampus MMTC*. MMTC Press: Yogyakarta
- Suparni, 2018, *Kasus Lion Air dan AirAsia bukti buruknya kualitas SDM Indonesia*. UTY Press: Yogyakarta