

REGENERASI PERWIRA PENERBANG ANGKATAN DARAT

Regeneration of Army Flight Officers

A. Awwaluddin, Yusuf Ali, Andi Arman

Mahasiswa Program Magister Strategi Pertahanan Udara
Fakultas Strategi Pertahanan, Universitas Pertahanan RI
awaludin2007.ad@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the optimal strategy in improving the regeneration of Indonesian Army (TNI AD) aviator officers to support the tasks of the Army. In this evolving era, the Indonesian Army faces complex challenges that require strong regeneration in its personnel, especially in terms of flight officers who have an important role in supporting military operations and national defense. The research method used in this research is a qualitative method with a descriptive analysis approach. The data used consisted of literature, policy documents, and interviews with relevant parties within the Army. The results of the analysis show that there are several strategies that can be applied to improve the regeneration of TNI AD flight officers. Among them are improving selection and recruitment by involving a comprehensive assessment of physical abilities, intelligence, leadership and relevant technical skills, developing effective education and training programs that involve a combination of academic education with intensive and realistic field exercises, developing adequate infrastructure and facilities for flight training, and a clear and sustainable career development program for flight officers. In order to improve the regeneration of Indonesian Army flight officers, the implementation of these strategies needs to be supported by a strong commitment from the government and related institutions. Through a holistic and sustainable approach, it is hoped that the Army can have a strong regeneration of aviator officers who are ready to face increasingly complex tasks in the future.

Keywords: *Optimal Strategy, Aviator Regeneration, Implementation*

1. Pendahuluan

Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) merupakan salah satu cabang angkatan bersenjata di Indonesia yang memiliki peran penting dalam menjaga kedaulatan Negara. Sebagai bagian dari TNI AD, perwira penerbang memainkan peranan vital dalam menjalankan operasi militer udara untuk mendukung tugas TNI AD. Regenerasi perwira penerbang TNI AD menjadi hal yang krusial dalam memastikan ketersediaan personel yang berkualitas, profesional dan siap untuk menghadapi tuntutan tugas di masa depan.



Dalam penelitian ini, akan membahas tentang strategi optimal dalam meningkatkan regenerasi perwira penerbang TNI AD guna mendukung tugas TNI AD. Perwira penerbang TNI AD memiliki tugas yang beragam, termasuk melaksanakan misi pengintaian udara, pendeteksian ancaman, dukungan logistik dan dukungan tempur udara. Karena sifat tugas yang kompleks dan berbahaya, dibutuhkan regenerasi perwira penerbang yang terencana dan efektif untuk memastikan keberlanjutan kemampuan operasional. Namun regenerasi perwira penerbang TNI AD menghadapi sejumlah tantangan, salah satunya adalah jumlah perwira penerbang yang terbatas, karena proses seleksi yang ketat dan persyaratan yang tinggi untuk menjadi penerbang. Selain itu, faktor-faktor seperti biaya pendidikan, pelatihan yang intensif dan kebutuhan akan pesawat modern juga menjadi kendala dalam regenerasi yang efektif. Namun untuk bisa mendukung tugas TNI AD maka perlu dilakukan Strategi optimal dalam meningkatkan regenerasi perwira penerbang agar memenuhi ketersediaan personel berkualitas tinggi yang siap untuk menghadapi tugas-tugas yang kompleks.

Artikel ini akan membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi regenerasi perwira penerbang TNI AD beserta strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan regenerasi tersebut. Dengan hal tersebut diharapkan regenerasi perwira penerbang dapat ditingkatkan secara signifikan. Hal ini akan membantu memastikan TNI AD memiliki kekuatan udara yang handal, berkualitas dan mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan baik.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Teori Organisasi Militer

Organisasi militer merupakan suatu bentuk organisasi terikat yang tunduk secara langsung kepada pemerintah atau Negara. Pada organisasi kemiliteran dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan seorang prajurit yang profesional. Profesionalisme seorang prajurit haruslah selalu ditingkatkan melalui pendidikan, latihan serta pembinaan yang terus dilakukan. Seorang prajurit sebagai unsure aparatur Negara khususnya dalam

menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat. Teori organisasi militer merupakan bidang studi yang berkaitan dengan analisis struktur, fungsi dan perilaku organisasi dalam konteks militer. Teori ini mencoba untuk memahami bagaimana angkatan bersenjata dan unit-unit militer lainnya beroperasi, beradaptasi dan berevolusi dalam rangka mencapai tujuan mereka secara efektif.

Teori organisasi militer ini sangat cocok digunakan pada strategi optimal dalam regenerasi perwira penerbang dalam mendukung tugas TNI AD, dikarenakan dengan teori ini dapat mengetahui mengenai struktur yang ada pada perwira penerbang di TNI AD, kemudian mengetahui juga pada perwira penerbang di TNI AD apakah sudah melakukan operasi sesuai prosedur dan standar yang ditentukan oleh pemerintah dan TNI AD sehingga dengan begitu apabila ada kendala bisa segera diatasi dan dilakukan perbaikan dengan segera pada perwira penerbang TNI AD agar bisa mendukung Tugas TNI AD sesuai ketentuan.

2.2. Teori Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan Organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi /perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada SDM (Nawawi,006:98). Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi demikian mengharuskan organisasi/perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para karyawan yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan.

Pada Militer pengembangan karir merupakan bagian dari pembinaan personel atau prajurit yang meliputi kegiatan untuk mewujudkan tercapainya pemenuhan norma-norma jabatan, kepangkatan dan pendidikan yang tepat. Dan dalam pelaksanaannya harus searah dan saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya sehingga diperoleh hasil

yang optimal. Begitu juga pada regenerasi perwira penerbang TNI AD juga dilakukan seleksi yang tepat dan objektif sehingga memberikan peluang kepada seluruh perwira penerbang untuk mempunyai kesempatan yang sama dalam menempuh karir dilingkungan TNI AD. Kesempatan tersebut meliputi aspek penugasan, promosi jabatan, kenaikan pangkat dan kesempatan menempuh pendidikan berjenjang sesuai jalur karir.

2.3. Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti kepribadian, kemampuan dan kesanggupan. Kepemimpinan juga sebagai rangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi (Wahjosumidjo 1987:11).

Kepemimpinan dalam militer adalah seni dan pelaksanaan mengenakan kepengaruhn dan memberikan bimbingan kepada orang-orang bawahan sehingga dari pihak yang dipimpin itu timbul kemauan, kepercayaan, respek dan kepatuhan serta ketaatan yang diperlukan dalam menunaikan tugas-tugas yang dibebankannya tanpa banyak menggunakan alat dan waktu, tetapi dengan banyak keserasian antara apa yang menjadi objek kelompok atau kesatuan dengan apa yang menjadi kebutuhan-kebutuhan atau tujuan perorangan.

Kepemimpinan militer Indonesia berinti pada nilai-nilai religious agamis sekaligus falsafah ketimuran. Cara pandang bangsa ini yang diwariskan dari para pendahulu terwujud dalam pancasila sebagai ideology pemandu kehidupan berbangsa dan bernegara. Pancasila merupakan falsafah utama bagi kepemimpinan militer di Negara Indonesia. Pancasila itu sendiri termaktub dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Terdapat hubungan yang erat antara pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, Pancasila, Sapta Marga, Sumpah Prajurit dan prinsip kepemimpinan tentara Indonesia. Patokan nilai-nilai

religious-agamis dan falsafah ketimuran yang menjadi sendi utama kepemimpinan militer Indonesia terdapat dalam Sapta Marga angkatan bersenjata.

Teori kepemimpinan ini sangat berhubungan erat dengan strategi regenerasi perwira penerbang karena teori ini mencakup berbagai pendekatan dan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi perilaku dan performa individu dalam organisasi. Dalam konteks TNI AD, pemimpin penerbangan yang baik dapat mengilhami dan membimbing perwira muda menuju kesuksesan dalam tugas-tugas mereka.

2.4. Teori *Human Capital*. Teori Human Capital adalah suatu konsep ekonomi yang pertama kali dikemukakan oleh ahli ekonomi Theodore W. Schultz pada tahun 1961. *Human capital* secara bahasa tersusun atas dua kata dasar yaitu manusia dan kapital (modal). Teori ini menekankan pentingnya pendidikan, pelatihan, keterampilan, pengetahuan, dan kesehatan individu sebagai investasi yang berharga dalam memperkuat potensi ekonomi suatu negara atau masyarakat. Pada dasarnya, Teori Human Capital menyatakan bahwa manusia memiliki "modal" atau "aset" yang bernilai ekonomi, dan investasi dalam pengembangan modal manusia ini akan memberikan imbal hasil yang positif bagi perekonomian. Sebagai contoh, ketika seseorang mendapatkan pendidikan yang lebih baik, mereka cenderung meningkatkan produktivitas dan kemampuan mereka di tempat kerja. Dengan demikian, investasi dalam pendidikan seseorang akan meningkatkan potensi pendapatan mereka di masa depan. Dalam konteks pembinaan personel, pendidikan dan pelatihan yang didapatkan manusia akan meningkatkan kemampuan dan keterampilannya, sehingga produktifitas juga akan meningkat.

3. Metode Penelitian

Metode merupakan cara yang ditempuh untuk memecahkan masalah suatu objek yang diteliti. Menurut Sugiyono. Metode/pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menekankan pada *quality* atau hal terpenting dari sifat suatu barang

atau benda. Hal terpenting dari suatu barang atau jasa berupa kejadian/fenomena adalah dibalik kejadian tersebut yang dapat dijadikan pelajaran berharga bagi suatu pengembangan konsep teori. Jangan sampai sesuatu yang berharga tersebut berlalu bersama waktu tanpa meninggalkan manfaat. Penelitian kualitatif dapat didesain untuk memberikan sumbangan terhadap teori, praktis, kebijakan, masalah-masalah sosial dan tindakan (Djam'an Satori dan Aan Komariah, 2012:22).

Pendekatan kualitatif merupakan data yang diperoleh seperti hasil pengamatan, hasil wawancara, hasil pemotretan, analisis dokumen, catatan lapangan disusun dilokasi penelitian, tidak dituangkan dalam bentuk angka-angka. Peneliti melakukan analisis data dengan memperkaya informasi mencari hubungan, membandingkan, menemukan pola dasar data aslinya (tidak ditransformasi dalam bentuk angka). Hasil analisis data berupa pemaparan mengenai situasi yang diteliti disajikan dalam bentuk narasi.

Dengan menggunakan metode ini dapat menjawab permasalahan penelitian yang memerlukan pemahaman secara mendalam dan menyeluruh mengenai objek yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan-kesimpulan penelitian dalam konteks waktu dan situasi yang bersangkutan

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrument wawancara, dokumentasi, data dan literatur. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Wawancara dilakukan untuk melengkapi data yang dibutuhkan dan untuk mendapatkan kejelasan sesuai kebutuhan. Dengan wawancara subjek penelitian diminta memberikan informasi sesuai dengan perspektifnya menurut pikiran dan perasaannya.

Wawancara dalam penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data dengan cara Tanya jawab yang dilandaskan pada tujuan penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung dengan sumber data.

Teknik pengumpulan data yang lainnya yang digunakan adalah dokumentasi. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen ini berbentuk tulisan, gambar atau karya – karya monumental dari seseorang (Sugiyono,014:329). Pada

penelitian ini juga menggunakan teknik pengambilan data literatur agar peneliti bisa memperoleh perbandingan dari tahun sebelumnya dan mengetahui perkembangan yang sedang diteliti.

Dalam penelitian kualitatif data yang muncul lebih banyak berwujud kata-kata bukan rangkaian angka. Analisis data kualitatif dapat dipandang sebagai sebuah proses dan juga dipandang sebagai penjelasan tentang komponen-komponen yang perlu ada dalam sesuatu analisis data. Maka dalam konteks keduanya analisis data proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Djam'an Satori dan Aan Komariah, 201:201).

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih samar sehingga setelah diteliti menjadi jelas dapat berupa hubungan kasual atau interaktif atau teori.

4. Hasil dan Diskusi

4.1. Hasil.

Berdasarkan hasil yang diperoleh saat penelitian melalui wawancara, dokumen dan literatur diperoleh hasil data mengenai jumlah perwira penerbang, jumlah jenis pesawat dan helikopter serta jumlah sarana dan prasarana pendukung pendidikan penerbang yang dimiliki Puspenerbad agar peneliti mengetahui kebutuhan perwira penerbang TNI AD sehingga bisa dihubungkan dengan adanya regenerasi perwira penerbang dan strategi optimal yang harus dilakukan untuk regenerasi tersebut. Berikut datanya:

4.1.1. Rekrutmen perwira penerbang.

Pelaksanaan rekrutmen untuk memperoleh perwira penerbang tidak dapat dilaksanakan dengan asal-asalan. Ada beberapa prosedur yang ketat untuk memperoleh perwira penerbang yang memiliki modal dasar baik secara kesehatan, akademik, psikologi maupun bakat yang memadai. Untuk saat ini, terdapat empat sumber perwira penerbang yang ada di Puspenerbad yaitu sumber dari Akmil, Sepa PK, PSDP dan Bintara. Pentahapan rekrutmen ini dimulai dari pemeriksaan di internal TNI AD baik aspek kesehatan fisik maupun jiwa, psikologi, dan akademik untuk mendapatkan data awal. Tingkatan selanjutnya adalah melaksanakan pemeriksaan kesehatan, psikologi dan bakat yang dilaksanakan di Lakespra TNI AU.

Dari data yang ada, memang jumlah perwira penerbang yang memperkuat jajaran Puspenerbad mulai tahun 1993 sampai tahun 2022 mencapai total 502 personel. Tetapi banyak yang sudah mengakhiri masa dinas (pensiun dini) maupun meninggal dunia. Selain itu, banyak yang sudah tidak aktif dalam dunia penerbangan (sebagai penerbang) dan lebih ke manajemen organisasi karena tuntutan tugas dan kepangkatan. Hal inilah yang menyebabkan jumlah kesiapan perwira penerbang yang hanya mencapai 218 orang atau 66,78% dari total DSPP berdasarkan data kualifikasi personel Puspenerbad bulan Mei 2023 yang dikeluarkan oleh staf Slambangja Puspenerbad. Berikut adalah rincian rekrutmen perwira penerbang dari tahun 1993 sampai dengan 2022.

NO	TAHUN	AKMIL	SEPA PK	PSDP	DIKSAR
1	1993	1	-	-	-
2	1994	3	-	3	-
3	1995	-	-	-	-
4	1996	4	-	8	-
5	1997	-	8	8	-
6	1998	8	-	4	-
7	1999	6	-	5	-
8	2000	8	-	6	-

9	2001	-	-	5	-
10	2002	6	-	7	-
11	2003	-	-	4	7
12	2004	6	-	10	1
13	2005	-	-	8	-
14	2006	-	-	6	-
15	2007	5	-	7	-
16	2008	5	3	21	-
17	2009	5	2	8	-
18	2010	-	2	10	-
19	2011	5	1	9	-
20	2012	6	2	-	-
21	2013	7	-	10	-
22	2014	8	-	10	-
23	2015	9	3	10	13
24	2016	11	-	16	10
25	2017	8	-	-	-
26	2018	21	-	23	16
27	2019	15	-	13	-
28	2020	16	1	-	13
29	2021	11	-	-	-
30	2022	16	-	-	18
	Jumlah	190	23	211	78

4.1.2. Mekanisme pembinaan kualifikasi perwira penerbang.

Dalam hal penerbangan, perwira penerbang dapat berguna secara optimal di organisasi apabila sudah berkualifikasi sebagai kapten pilot (penerbang I). Untuk

mendapatkan personel yang memerlukan banyak sumber daya dan juga waktu yang relatif lama. Minimal waktu yang dibutuhkan adalah 5 tahun untuk mencetak penerbang I yang siap operasional. Pendidikan untuk penerbang dilaksanakan secara berjenjang mulai dari pendidikan penerbang dasar selama kurang lebih 6 bulan dan mengantongi 80 jam terbang, kemudian dilanjutkan melaksanakan pendidikan penerbang II selama 6 bulan dan mengantongi 50 jam terbang. Setelah lulus, sambil berjalannya waktu melaksanakan latihan dan penugasan di satuan sekitar 3 tahun dan telah mendapatkan minimal 225 jam terbang, baru dapat direkomendasikan untuk mengikuti pendidikan penerbang I selama 6 bulan dan mengantongi 50 jam terbang. Setelah lulus, dilanjutkan melaksanakan supervisi sebagai penerbang I di daerah penugasan selama sekitar 25 jam terbang dan baru dinyatakan sah siap melaksanakan tugas terbang sebagai penerbang I. Meskipun demikian, tidak sedikit perwira penerbang yang memiliki kualifikasi sebagai penerbang I setelah 9 tahun dinas militer yang dikarenakan kesiapan alutsista maupun alokasi pendidikan dari satuan atas.

Diluar pendidikan formal sebagai perwira penerbang, pembinaan kualifikasi juga dilaksanakan secara terus menerus untuk memelihara dan meningkatkan kemampuan secara individu maupun kelompok. Pembinaan kualifikasi tersebut dapat dilaksanakan dengan latihan internal Puspenerbad mulai dari latihan perorangan seperti latihan profisiensi, latihan standarisasi awak pesawat, latihan tingkat awak pesawat, latihan simulator dan latihan survival awak pesawat. Sedangkan untuk latihan satuan terdiri dari latihan tingkat unit yang dilanjutkan UST tingkat unit, latihan tingkat seksi udara yang dilanjutkan UST tingkat seksi udara, latihan tingkat flite yang dilanjutkan UST tingkat flite, latihan puncak TNI AD (Ancab/Kartika Jaya) serta sampai ke latihan gabungan TNI. Selain itu, Puspenerbad juga mendukung pelaksanaan latihan satuan-satuan TNI AD/TNI lainnya yang berdasarkan data dari staf Dirbinoplat Puspenerbad, sepanjang tahun 2022, mendukung latihan satuan lain sebanyak 88 kali menggunakan berbagai jenis alutsista, baik helikopter maupun pesawat sayap tetap. Latihan-latihan tersebut diantaranya latihan

raider, pendidikan komando, pertempuran hutan, pendidikan anti teror, latihan terjun bebas militer dan lain sebagainya.

4.1.3. kesiapan sarana dan prasarana pendukung pendidikan perwira penerbang.

Pendidikan kualifikasi penerbangan yang ada di Puspenerbad ini dilaksanakan oleh Puskpenerbad yang berada di Semarang. Saat ini, sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Puskpenerbad dalam mendidik perwira penerbang sangat terbatas. Tidak semua jenis pesawat terbang ataupun helikopter yang dimiliki oleh Puspenerbad merupakan bagian dari Puskpenerbad yang dapat digunakan sebagai sarana pendidikan. Berikut adalah jenis alutsista yang dimiliki oleh Puskpenerbad saat ini:

NO	Pesawat / Helikopter	Peran	Jumlah Unit
1	CASA C-212 Aviocar	Pesawat angkut	5
2	Beechcraft	Transportasi VIP	1
3	MBB BO 105	Helikopter Serang	16
4	Mil Mi-17	Helikopter Angkut	12
5	Mil Mi-35	Helikopter Serang	5
6	Bell 412 series	Helikopter Angkut	47
7	Airbus AS550	Helikopter Serang	6
8	Airbus AS555	Helikopter Serang	6
9	Sikorsky S-300	Helikopter Latih	19
10	Airbus EC120	Helikopter Latih	2
11	Bell 205	Helikopter Angkut	7
12	Boeing AH-64 Apache	Helikopter Serang	8
	Jumlah		134

Dari data diatas, jenis alutsista yang dimiliki oleh Pusdikpenebad adalah 19 unit Sikorsky S-300, 2 unit Airbus EC120, 1 unit AS550, 2 unit MBB BO 105, 1 unit Bell 205 dan 2 unit Bell 412. Helikopter S-300 dan EC 120 merupakan jenis helikopter yang digunakan untuk mendidik perwira penerbang untuk mendapatkan kualifikasi sebagai penerbang dasar dengan mendapatkan minimal 80 jam terbang. Setelah itu, mereka akan diarahkan ke tipe helikopter operasional seperti Bell 412, MI-17/35, BO 105 maupun tipe yang lainnya. Kendala yang dihadapi oleh Pusdikpenerbad adalah tidak dimilikinya seluruh tipe helikopter sehingga Pusdikpenerbad harus meminjam ke satuan lain (dalam hal ini Skadron) agar dapat melaksanakan pendidikan. Hal ini sering kali menyebabkan kegiatan pendidikan perwira penerbang tidak berjalan sebagaimana mestinya dan harus memperpanjang masa pendidikan apabila jumlah jam terbang yang diperoleh belum mencukupi ketentuan. Seringkali walaupun pendidikan sudah ditutup secara resmi, tetapi karena kesiapan alutsista yang rendah menyebabkan lulusan pendidikan penerbang belum dapat dioperasionalkan karena kurangnya jam terbang. Mereka harus menambah jam terbang dahulu di Pusdikpenerbad yang rentan waktunya sering tidak dapat dipastikan. Hal ini menjadi kendala karena status mereka secara resmi sudah aktif sebagai perwira penerbang, tetap pada kenyataannya belum dapat dioperasionalkan sebagai perwira penerbang. Selain memiliki alutsista yang terbatas, terdapat segi positif yang dimiliki oleh Pusdikpenerbad karena memiliki beberapa jenis simulator helikopter yaitu simulator BO-105, Bell 412, MI-17, Mi-35 dan apache. Meskipun demikian, pengalaman terbang di simulator tidak dapat menggantikan pengalaman terbang yang sesungguhnya.

4.1.4. proses pemisahan perwira penerbang dari dinas militer.

Berdasarkan bab IV Peraturan Pemerintah nomor 39 tahun 2010 tentang Administrasi Prajurit TNI, batas usia pensiun bagi Perwira paling rendah 48 (empat puluh delapan) tahun dan paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun. Namun, dalam Peraturan pemerintah ini juga disebutkan bahwa untuk Perwira Sukareka Dinas Pendek (PSDP) memiliki masa dinas paling singkat 5 tahun dan paling lama 10 tahun serta tidak dapat

diperpanjang. Apabila yang bersangkutan ingin tetap melanjutkan pengabdianya dalam Dinas Keprajuritan dapat diangkat menjadi Prajurit Karier bila memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Masa Ikatan Dinas Pendek yang telah dijalannya diperhitungkan sebagai Ikatan Dinas Pertama dalam statusnya menjadi Prajurit Karier.

Namun pada kenyataannya, dari 129 perwira penerbang sumber PSDP tahun 1994 sampai dengan tahun 2011, hanya ada 24 orang yang memilih untuk melanjutkan dinas militer, sedangkan sisanya lebih memilih untuk mengakhiri dinas kemiliteran dan berkarya di luar kemiliteran. Beberapa penyebab terjadinya fenomena ini adalah faktor kesenjangan kesejahteraan antara militer dengan swasta, Resiko penerbangan militer yang tinggi, dan ketidakpastian karir di militer. Hal ini tentunya sangat mempengaruhi jumlah perwira penerbang yang dimiliki oleh Puspenerbad karena pada masa dinas 10 sampai 20 tahun di kemiliteran merupakan masa-masa paling optimal bagi penerbang dalam mengaplikasikan kemampuannya selain karena berusia 30 tahunan, juga karena sudah matang sebagai penerbang I yang memiliki pengalaman terbang yang relatif banyak.

4.2. Diskusi.

Dengan mengetahui adanya beberapa hasil penelitian diatas, peneliti bisa memberikan gambaran strategi optimal untuk regenerasi perwira penerbang guna mendukung Tugas TNI AD. Regenerasi perwira penerbang dalam TNI AD adalah proses penting untuk memastikan adanya kontinuitas dan kemampuan operasional yang handal dalam penerbangan militer. Dalam hal ini, regenerasi penerbang tidak hanya membicarakan tentang seberapa banyak rekrutmen yang dilaksanakan, tetapi juga menyangkut bagaimana membentuk para perwira penerbang yang memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan yang memadai dan juga bagaimana agar para perwira penerbang tersebut tetap bertahan di dinas kemiliteran untuk mengabdikan pada negara dan

bangsa. Berikut adalah beberapa strategi optimal yang peneliti berikan untuk mendukung tugas TNI AD dalam regenerasi perwira penerbang:

4.2.1. Program Pendidikan dan Pelatihan yang Komprehensif:

- a. TNI AD harus menyediakan program pendidikan dan pelatihan yang berkualitas tinggi untuk calon perwira penerbang. Proses seleksi dan rekrutmen harus ketat dan memastikan hanya yang terbaik dan berkomitmen yang diterima dalam program ini.
- b. Pelatihan harus mencakup teori penerbangan, simulasi, latihan taktis dan pelatihan mental untuk menghadapi situasi yang menantang.

4.2.2. Investasi dalam Sarana dan Prasarana

- a. TNI AD perlu memastikan bahwa sarana dan prasarana yang diperlukan untuk pelatihan dan operasional penerbangan berada dalam kondisi yang baik.
- b. Pesawat terbang, helikopter dan simulator penerbangan harus diperbarui secara berkala agar tetap memenuhi standar keamanan dan kinerja terbaru.

4.2.3. Pengembangan Karir dan Kesejahteraan

- a. TNI AD harus memiliki jalur karir yang jelas dan berkesinambungan bagi para perwira penerbang untuk terus berkembang dan berkontribusi dengan maksimal.
- b. Jaminan kesejahteraan bagi perwira penerbang termasuk gaji yang sesuai dengan tingkat resiko pekerjaan, tunjangan, asuransi dan fasilitas lainnya sangat penting untuk memastikan motivasi dan dedikasi yang tinggi.

4.2.4. Kolaborasi dengan lembaga penerbangan lain

- a. Kerjasama dengan lembaga pendidikan penerbangan sipil atau militer bahkan dengan penerbangan negara lain (baik instansi militer maupun perusahaan

swasta) bisa membantu TNI AD untuk memanfaatkan pengalaman dan pengetahuan terbaru dalam penerbangan.

b. Pertukaran informasi dan pengetahuan dapat ditingkatkan melalui kemitraan dengan institusi-institusi ini.

4.2.5. Fokus pada kesehatan fisik dan mental

a. Sebagai penerbang, kesehatan fisik dan mental sangat penting. Program kesehatan harus dirancang dengan baik untuk memastikan kesehatan keseluruhan perwira penerbang tetap optimal.

b. Penerbang juga harus dilatih dalam menghadapi tekanan dan stress tinggi yang terkait dengan tugas mereka.

4.2.6. Perubahan aturan. TNI AD dapat mengusulkan tentang perubahan Peraturan Pemerintah nomor 39 tahun 2010 tentang Administrasi Prajurit TNI khususnya tentang masa dinas kemiliteran dari Perwira Sukarela Dinas Pendek yang semula hanya memiliki dinas lima sampai dengan sepuluh tahun menjadi lima belas sampai dua puluh tahun. Hal ini dimaksudkan karena pada masa dinas kemiliteran antara sepuluh sampai duapuluh tahun merupakan waktu yang optimal dari para penerbang untuk digunakan kemampuannya dalam penerbangan guna mendukung tugas-tugas operasi TNI AD. Tentunya hal ini juga mengingat waktu yang dibutuhkan untuk membentuk penerbang I relatif lama ran memerlukan banyak sumber daya.

Dengan mengadopsi strategi-strategi diatas, regenerasi perwira penerbang TNI AD dapat lebih optimal dan mendukung tugas tugas yang diemban dengan lebih baik. Hal ini akan membantu TNI AD untuk selalu siap dan handal dalam menjalankan misi dan operasi penerbangan mereka.

5. Kesimpulan.

Penelitian ini memberikan hasil dan diskusi tentang keadaan perwira penerbang di Puspenerbad serta membahas strategi optimal untuk regenerasi perwira penerbang yang dapat mendukung tugas TNI AD. Beberapa poin penting yang diungkapkan dalam hasil dan diskusi ini antara lain:

- a. Hasil penelitian mencakup data mengenai jumlah perwira penerbang, jenis pesawat dan helikopter yang dimiliki, serta sarana dan prasarana pendukung pendidikan penerbang di Puspenerbad.
- b. Proses rekrutmen perwira penerbang memiliki prosedur ketat untuk memastikan kualifikasi yang baik dari segi kesehatan fisik, akademik, psikologi, dan bakat.
- c. Jumlah kesiapan perwira penerbang di Puspenerbad saat ini hanya mencapai 66,78% dari total DSPP (Daftar Susunan Personel Puspenerbad) yang ada.
- d. Proses pembinaan kualifikasi perwira penerbang meliputi pendidikan berjenjang dan latihan internal dan satuan untuk memelihara dan meningkatkan kemampuan individu maupun kelompok.
- e. Sarana dan prasarana pendukung pendidikan perwira penerbang terbatas, terutama dalam hal kepemilikan seluruh jenis helikopter, sehingga seringkali memerlukan pinjaman dari satuan lain.
- f. Banyak perwira penerbang sumber PSDP yang memilih untuk mengakhiri dinas kemiliteran dan beralih ke sektor lain, yang dapat mempengaruhi jumlah perwira penerbang yang dimiliki oleh Puspenerbad.

Dari hasil dan diskusi tersebut, beberapa strategi optimal yang dapat dilakukan untuk mendukung tugas TNI AD dalam regenerasi perwira penerbang adalah:

- a. Menyediakan program pendidikan dan pelatihan yang komprehensif untuk calon perwira penerbang.

- b. Melakukan investasi dalam sarana dan prasarana pendukung penerbangan.
- c. Meningkatkan pengembangan karir dan kesejahteraan bagi perwira penerbang.
- d. Meningkatkan kolaborasi dengan Lembaga penerbangan lain untuk memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman terbaru.
- e. Fokus pada kesehatan fisik dan mental perwira penerbang.
- f. Mengusulkan perubahan aturan mengenai masa dinas Perwira Sukareka Dinas Pendek agar lebih sesuai dengan kebutuhan regenerasi perwira penerbang.

Dengan mengimplementasikan strategi-strategi di atas, diharapkan regenerasi perwira penerbang di TNI AD dapat berjalan lebih efektif dan memastikan adanya kontinuitas dan kemampuan operasional yang handal dalam penerbangan militer.

6. Ucapan Terimakasih.

Dalam penulisan Jurnal ini, kami ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah berkontribusi dan mendukung terwujudnya penelitian ini. Terima kasih kepada institusi Puspenerbad atas izin, kesempatan, dan akses yang diberikan dalam pengumpulan data dan informasi yang diperlukan. Rasa terima kasih juga kami sampaikan kepada para perwira penerbang yang telah meluangkan waktu dan memberikan data serta wawasan berharga melalui wawancara, sehingga penelitian ini dapat menggali informasi yang mendalam. Kami juga mengucapkan terima kasih kepada staf dan pihak-pihak terkait di lingkungan Puspenerbad yang telah memberikan dukungan teknis dan informasi selama proses penelitian berlangsung. Tak lupa, kami berterima kasih kepada dosen pembimbing I dan II atas bimbingan, arahan dan wawasan yang berharga sehingga tulisan ini dapat diselesaikan. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan dan pemahaman mengenai regenerasi penerbang. Terima kasih sekali lagi atas dukungan dan kerjasama yang tak ternilai harganya.



Daftar Pustaka

Azwar, Saifuddin, (2013), "Metode Penelitian" , Yogyakarta, Pustaka Pelajar

Dalil, Soendoro. 2002. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Amara Book.

Ferdinand, Augusty, (2006), "Metode Penelitian Manajemen (Pedoman Penelitian Untuk penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen)" , Edisi 2, Semarang, BP Undip.

Moleong, Lexy, 2007. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosda karya

<https://www.kemhan.go.id/itjen/wpcontent/uploads/migrasi/peraturan/BUKU%20PUTIH.pdf>
df diakses tanggal 24 juli 2023

Panggabean, Mutiara S. 2004. Manajemen Sumberdaya Manusia, Cetakan kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta

Laporan data kualifikasi personel Puspenerbad bulan Mei 2023

Laporan kesiapan alutsista Puspenerbad anggaran 23 Maret 2023

Peraturan Kasad Nomor Perkasad/16/XII/2019 tanggal 26 Desember 2019 tentang Organisasi dan Tugas Puspenerbad (Orgas Puspenerbad)

Peraturan Pemerintah nomor 39 tahun 2010 tentang Administrasi Prajurit Tentara Nasional Indonesia.