

**PENINGKATAN PENDIDIKAN BAGI TEKNISI ELEKTRONIKA DAN TEKNISI
LISTRIK PENERBANGAN DALAM UPAYA MEMENUHI PERSYARATAN
SKEP/176/VI/2001**

ZUL EMMY, ALWAZIR ABDUSSHOMAD

Dosen Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia Curug PO BOX 509 Tangerang (15001)

Abstract : In accordance to the mandate of the law, every flight personnel are required to have competency certificate (license). Indeed, electronics engineers and electrical engineers at the airport are also required to meet this requirement. Therefore, this writing will discuss whether the electronic technicians and engineers electricity at the airport are already meet these requirements. As the source, surveys and interviews was conducted at the Electronics and Mechanical Engineering Unit, Electrical, Mechanical, and Equipment Subdirectory PT AP II. The results of a survey was then compared to existing regulations.

Abstrak : Sesuai dengan amanat undang-undang, setiap personil penerbangan wajib memiliki sertifikat kompetensi (license). Tidak terkecuali para teknisi elektronika dan teknisi listrik di bandara juga wajib memenuhi persyaratan ini. Untuk itu dalam tulisan ini akan dibahas sejauh mana para teknisi elektronika dan teknisi listrik di bandara memenuhi persyaratan tersebut. Sebagai sumber penelitian, survey dan wawancara dilaksanakan di unit kerja Subdit Teknik Elektronika dan Subdit Teknik, Listrik, Mekanik, dan Peralatan PT AP II. Kemudian hasil dari survey yang dilaksanakan dibandingkan dengan peraturan yang berlaku.

Kata Kunci : *Penerbangan, Teknisi, Elektronika, Listrik*

1. PENDAHULUAN

Globalisasi, perkembangan teknologi, perubahan sosial politik, dan perkembangan ekonomi yang semakin dinamis mendorong terbentuknya tantangan baru bagi dunia bisnis, tidak terkecuali bagi PT (Persero) Angkasa Pura II (PT AP II) yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa kebandarudaraan. Seiring pesatnya laju perkembangan jaman, PT AP II dituntut untuk semakin efisien, kompetitif dan profesional dalam pelaksanaan tugas fungsinya, sesuai dengan tuntutan persaingan, kepuasan pelanggan dan kebutuhan stakeholders.

Berdasarkan hal tersebut, PT AP II mencanangkan Visi Perusahaan, yaitu menjadi pengelola bandar udara bertaraf internasional yang mampu bersaing di kawasan regional, dengan misi : Mengelola

jasa kebandarudaraan dan pelayanan lalu lintas udara yang mengutamakan keselamatan penerbangan dan kepuasan pelanggan dalam upaya memberikan manfaat optimal kepada pemegang saham, mitra kerja, pegawai, masyarakat, dan lingkungan dengan memegang teguh etika bisnis.

Untuk menunjang keberhasilan misi tersebut, PT AP II perlu didukung dengan keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdidik dan terlatih dengan baik, sesuai dengan ketentuan yang tertuang dalam alinea ke empat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa.

Guna mendapatkan SDM yang mampu menjalankan segala tugas dengan sempurna, perusahaan sangat membutuhkan tenaga yang handal dalam setiap jenis pekerjaannya, sehingga organisasi pun dituntut untuk menjalani berbagai proses, termasuk

diantaranya pendidikan dan pelatihan pegawai, dengan maksud untuk membentuk SDM menjadi kelompok kerja yang cakap dan terampil. Mengingat kekuatan organisasi sangat tergantung pada SDM yang ada didalamnya, maka setiap tenaga kerja harus dipilih secara tepat serta dihargai kemampuannya.

Di samping pertimbangan-pertimbangan tersebut, PT AP II juga terikat dengan ketentuan-ketentuan yang mengharuskan para pegawai memiliki kompetensi untuk bertugas pada unit-unit yang terkait dengan keselamatan penerbang, yang ditunjukkan dengan pemberian Sertifikat Kecakapan. Sebagai diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 1 tahun 2009 tentang Penerbangan, Menurut Pasal 222 UURI No.1/2009 setiap personel bandar udara wajib memiliki lisensi¹¹ atau sertifikat¹² kompetensi. Personel bandar udara yang terkait langsung dengan pelaksanaan pengoperasian dan/atau pemeliharaan fasilitas bandar udara¹³ wajib memiliki lisensi yang sah dan masih berlaku. Direktur Jendral Perhubungan Udara melalui Surat Keputusan Nomor SKEP/176/VI/2001 telah mengatur ketentuan-ketentuan mengenai pemberian sertifikat kecakapan dan rating bagi teknis elektronika penerbang dan teknis listrik penerbangan. Dalam surat keputusan tersebut antara lain ditetapkan bahwa untuk dapat sertifikat kecakapan dan rating, pendidikan formal yang dipersyaratkan serendah-rendahnya Diploma II. Dalam ketentuan peralihan ditetapkan batas waktu penyesuaian kualifikasi pendidikan adalah 3 (tiga) tahun terhitung sejak dikeluarkannya SKEP tersebut, berarti pada bulan Juni tahun 2004 seluruh teknis elektronika dan listrik penerbang harus sudah berpendidikan serendah-rendahnya Diploma II.

Masalah yang dihadapi PT AP II sekarang adalah bagaimana melaksanakan pendidikan

bagi para teknis elektronika dan listrik yang masih berpendidikan Sekolah Lanjutan Tinggi Atas (SLTA).

2. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah :

a. Deskriptif analisis yaitu analisa yang didasarkan pada kondisi yang sedang terjadi pada saat penelitian dilakukan

b. Studi kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari bahan-bahan tertulis yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

c. Wawancara yaitu proses interaksi atau komunikasi untuk memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan memanfaatkan panduan wawancara (interview guide).

Pengumpulan data dilakukan dengan cara pengambilan data sekunder yang didapatkan dari Sub Direktorat (Subdit) Pengembangan SDM PT AP II, kemudian dilakukan pengecekan data ke unit kerja Subdit Teknik Elektronika dan Subdit Teknik, Listrik, Mekanik, dan Peralatan PT AP II.

3. HASIL PENELITIAN

Dalam tulisan ini, penulis membatasi masalah pada apakah PT AP II harus mendidik seluruh teknis elektronika dan listrik Bandara Soekarno-Hatta (BSH), yang masih berpendidikan SLTA menjadi serendah-rendahnya Diploma II, sesuai ketentuan SKEP.176/VI/2001.

Dari berbagai masalah yang berhasil diidentifikasi dan untuk lebih terfokusnya tulisan ini, maka dari hasil penelitian dirumuskan masalah pada bagaimana upaya memenuhi persyaratan pendidikan bagi para teknis elektronika dan teknis listrik Penerbang di BSH yang masih berpendidikan SLTA.

4. PEMBAHASAN

1. Landasan Teori

Untuk mendukung penulisan karya ilmiah ini, penulis menggunakan beberapa teori sebagai landasan dalam menentukan pemecahan permasalahan yaitu :

1) Sumber Daya Manusia (SDM)

Manusia adalah makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang kompleks dan unik yang diciptakan dalam integrasi dua substansi yang tidak dapat berdiri sendiri. Substansi pertama disebut tubuh (fisik/jasmani) sebagai unsur materi, sedangkan sustansi yang kedua disebut jiwa (rohani/psikis) yang bersifat non-materi.

Dalam buku manajemen Sumber Daya Manusia karangan H. Hadari Nawawi (2001, halaman 3 - 6) disebutkan bahwa dalam keterpaduan kedua substansi itu manusia menjalani hidup dan kehidupan yang kompleks dan unik. Salah satu keunikan yang mendasar adalah kehidupannya yang dibekali dengan hakikat kemanusiaan yang terdiri dari :

a. Hakikat Individualitas

Setiap manusia mampu menghayati dirinya sebagai individu dan menginginkan diperlakukan individu.

b. Hakikat Sosialisasi

Manusia adalah makhluk sosial yang memiliki hakikat sosialitas (kebersamaan) berupa kecenderungan untuk berada bersama pada satu tempat dan waktu yang sama dengan saling berinteraksi.

c. Hakikat Moralitas

Tuhan Yang Maha Esa menciptakan manusia memiliki hakikat moralitas berupa kecenderungan pada norma-norma dan nilai-nilai yang memungkinkannya hidup sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.

2) Pendidikan

a. Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Definisi pendidikan menurut Pasal 1 UU Sistem Pendidikan Nasional adalah:

Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang di perlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara.

b. Definisi Pendidikan menurut Muhibbin Syah dalam bukunya Psikologi Pendidikan, Suatu Pendekatan Baru (1995, hal. 10) adalah :

Dalam pengertian yang agak luas, pendidikan dapat di artikan sebagai sebuah proses dengan metode – metode tertentu sehingga orang memperoleh pengetahuan, pemahaman, dan cara bertingkah laku yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam pengertian yang luas dan representatif, pendidikan ialah... seluruh tahapan pengembangan kemampuan – kemampuan dan perilaku – perilaku manusia dan juga proses penggunaan hampir seluruh pengalaman kehidupan

Dari kedua definisi di atas, dapat di artikan bahwa pendidikan adalah suatu usaha yang di lakukan secara sadar dan terencana, dengan menggunakan metode – metode tertentu sehingga seseorang memperoleh pengetahuan dan pemahaman serta mampu mengembangkan potensi dirinya sesuai dengan kebutuhan diri dan lingkungannya.

3) Pelatihan dan Pengembangan

Di kalangan para petugas yang mengelola SDM sering terdapat persepsi yang membedakan pelatihan dan pengembangan. Menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2000, hal 183), yang dimaksud dengan pelatihan dan pengembangan adalah :

“pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pengembangan adalah untuk peningkatan kemampuan melaksanakan tugas baru di masa depan”.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko dalam bukunya *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (1992), latihan dimaksudkan untuk :

“Memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terinci, dan rutin”.

Dari penjeelasan di atas, dapat dinyatakan bahwa pelatihan adalah suatu bentuk investasi jangka pendek, sedangkan pengembangan merupakan investasi SDM untuk jangka panjang.

Bagi perusahaan, pelatihan dan pengembangan ternyata mempunyai beberapa manfaat, antara lain seperti yang disebutkan oleh Sondang P. Siagian dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* (200, hal 183-184), yang menyatakan bahwa terdapat tujuh manfaat pelatihan dan pengembangan yang dapat dipetik, yaitu :

a. Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadi pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisik, meningkatnya tekad mencapai sasaran yang telah di tetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.

b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi

bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.

c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan oprasional dan tidak sekedar diperintah oleh para manajer.

d. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.

e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.

f. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya.

g. Penyelesaian Konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi.

Disamping manfaat bagi perusahaan, pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan yang baik sudah barang tentu bermanfaat pula bagi para anggota organisasi. Menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2000, hal 184-185), dari pengalam dan penelitian menunjukan adanya paling sedikit sepuluh manfaat bagi para karyawan suatu perusahaan, yaitu :

a. Membantu para pegawai membuat keputusan dengan labih baik.

b. Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya.

c. Terjadinya internalisasi dan oprasionalisasi faktor-faktor motivasional.

d. Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.

e. Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stres, frustrasi, dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri.

f. Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual.

g. Meningkatnya kepuasan kerja.

h. Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang.

i. Makin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri.

j. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.

4) Sertifikat Kecakapan/Lisensi

a. Berdasarkan UU Nomor 15 tahun 1992.

Sesuai UU Nomor 15 tahun 1992 tentang Penerbang, Bab VII pasal 18 disebutkan bahwa:

- 1) Setiap personil penerbang wajib memiliki sertifikat kecakapan.
- 2) Sertifikat kecakapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.
- 3) Persyaratan dan tata cara memperoleh sertifikat kecakapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Dalam penjelasan UU Nomor 15 tahun 1992 disebutkan:

- 1) Yang dimaksud dengan personil penerbangan adalah orang yang mempunyai kecakapan tertentu yang tugasnya secara langsung mempengaruhi keselamatan penerbangan.
- 2) Berdasarkan pertimbangan keselamatan penerbangan, sertifikat kecakapan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan ini ditetapkan batas waktunya, dan untuk memperoleh

perpanjangan masa berlakunya dilakukan kegiatan antara lain pengujian kecakapan dan pengujian kesehatan.

b. Berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jendral Perhubungan Udara Nomor : SKEP/176/VI/2001.

Sesuai Surat Keputusan Direkktur Jendral Perhubungan Udara Nomor : SKEP/176/VI/2001 Bab I pasal 1 (3), yang dimaksud Sertifikat (Lisensi) Kecakapan Teknisi Elektronika Penerbangan atau Teknisi Listrik Penerbangan adalah tanda bukti terpenuhinya persyaratan kecakapan teknisi elektronika penerbangan atau teknisi listrik penerbangan. Sedangkan persyaratan untuk memperoleh sertifikat kecakapan diatur dalam Bab II Pasal 6 yang berbunyi sebagai berikut :

1) Untuk memperoleh Sertifikat Kecakapan Terampil Elektronika Penerbangan harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a) Sehat jasmani, rohani dan tidak buta warna;
- b) Pendidikan minimal Diploma II dalam bidang teknik elektronika atau yang sederajat;
- c) Lulus dari pendidikan dan pelatihan teknik elektronika penerbang.

2) Untuk memperoleh Sertifikat Kecakapan Ahli Elektonika Penerbangan harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a) Sehat jasmani, rohani dan tidak buta warna;
- b) Pendidikan minimal Diploma III dalam bidang teknik elektronika atau yang sederajat;
- c) Lulus dari pendidikan dan pelatihan teknik elektronika penerbangan.

3) Untuk memperoleh Sertifikat Kecakapan Trampil Listrik Penerbangan harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a) Sehat jasmani, rohani dan tidak buta warna;

b) Pendidikan minimal Diploma III dalam bidang teknik listrik atau mekanikal atau yang sederajat;

c) Lulus dari pendidikan dan pelatihan teknik listrik penerbangan.

2. Gambaran Keadaan

A. Kondisi Saat Ini

Berdasarkan data yang didapatkan dari Subdit Pengembangan SDM PT AP II, komposisi teknisi elektronika dan teknisi listrik di BSH berdasarkan pendidikan formal adalah sebagai berikut :

Tabel 1 : Data Teknisi Elektronika dan Teknisi Listrik BSH

(Sumber : Subdit Pengembangan SDM PT AP II)

NO	TEKNISI	PENDIDIKAN						JML
		SLTA	D-I	D-II	D-III	D-IV	S-I	
1.	Elektronika	46	4	36	35	4	4	129
2.	Listrik	131	5	63	21	0	6	115
JUMLAH		177	9	99	56	4	10	244

Sesuai data di atas dapat dilihat bahwa jumlah teknisi elektronika dan listrik BSH yang masih berpendidikan SLTA relatif banyak. Apabila para teknisi tersebut tidak segera ditingkatkan kualifikasi pendidikan formalnya, maka dampak yang akan timbul adalah :

a. Mereka tidak memenuhi persyaratan untuk mendapatkan SKP, sehingga dianggap tidak memiliki kompetensi, dengan demikian tidak berwenang untuk melaksanakan tugas sebagai teknisi pada unit kerjanya saat ini.

b. Pada unit – unit kerja tersebut akan dapat kekurangan tenaga teknisi yang akan mengganggu kelancaran tugas pelayanan keselamatan penerbangan.

B. Kondisi yang Diinginkan

Saat ini seluruh teknisi elektronika dan listrik penerbangan BSH telah memiliki SKP. Direktur Jendral Pehubungan Penerbangan Udara menerbitkan SKP tersebut dengan catatan PT AP II wajib segera memenuhi

persyaratan pendidikan formal bagi yang belum memenuhinya. Sebagaimana data tersebut pada butir A di atas, masih banyak teknisi yang berpendidikan lebih rendah dari Diploma II.

Kondisi yang diinginkan tentunya adalah seluruh tenisi elektronika dan listrik di BSH serendah – rendahnya berpendidikan Diploma II agar memenuhi persyaratan sesuai SKEP/176/VI/2001. Di samping untuk memenuhi ketentuan tersebut, peningkatan kualitas SDM perlu dilakukan untuk :

1. Mempersiapkan SDM agar mampu mengantisipasi kemajuan teknologi yang pesat di bidang penerbangan.

2. Memudahkan perencanaan SDM khususnya mutasi pegawai antar unit kerja di lingkungan unit kerja teknik elektronika dan teknik listrik di BSH.

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Berdasarkan tugas dan fungsinya, para teknisi dapat dibagi menjadi 2 bagian yaitu yang bertugas di unit – unit kerja yang berhubungan langsung dan yang tidak berhubungan langsung dengan keselamatan penerbangan.

Berdasarkan SKEP/176/VI/2001, teknisi wajib memiliki SKP adalah yang bertugas pada uni – unit yang berhubungan langsung dengan keselamatan penerbangan.

B. Tingkat Pendidikan untuk Teknisi Penerbangan

Sebagaimana ditetapkan dalam Surat Keputusan Direktur Jendral Perhubungan Udara Nomor SKEP/176/VI/2001 bab II pasal 6, terdapat 2 macam tingkatan SKP yaitu tingkat terampil dan tingkat ahli.

Persyaratan pendidikan untuk mendapatkan SKP tingkat terampil adalah berpendidikan Diploma II atau sederajat, sedangkan persyaratan pendidikan untuk mendapatkan SKP tingkat ahli adalah berpendidikan Diploma III atau sederajat. Dengan demikian

bagi teknisi yang berpendidikan lebih rendah dari Diploma II tidak memenuhi persyaratan untuk mendapatkan SKP.

Terkait dengan identifikasi masalah yang terjadi fokus pada tulisan ini, maka para teknisi elektronika dan listrik penerbangan yang belum memenuhi persyaratan pendidikan formal wajib memenuhi persyaratan tersebut. Untuk memenuhi persyaratan pendidikan formal, maka seluruh teknisi elektronika dan listrik penerbangan yang masih berpendidikan lebih rendah dari Diploma II harus memenuhi persyaratan tersebut.

C. Pemecahan Permasalahan

1. Peningkatan kualifikasi pendidikan yang belum memenuhi ketentuan merupakan kewajiban PT AP II. Dengan demikian PT AP II harus memprogramkan pendidikan bagi teknisi yang belum memenuhi persyaratan tersebut. Agar pelaksanaan dapat berjalan dan pelayanan operasional bandara tidak terganggu, maka PT AP II perlu melakukan langkah – langkah sebagai berikut :

a. Menentukan prioritas calon peserta pendidikan

PT AP II perlu membuat kriteria bagi calon peserta pendidikan. Kriteria dapat berdiri sendiri atau merupakan kombinasi dari beberapa kriteria. Kriteria tersebut misalnya berdasarkan:

1) Unit Kerja

Calon peserta ditentukan berdasarkan derajat kedekatan fungsi dan tugas unit kerjanya dengan pelayanan keselamatan penerbangan. Semakin jauh fungsi dan tugas unit kerja calon peserta dengan pelayanan keselamatan penerbangan, maka semakin rendah prioritasnya.

2) Formasi

Penentuan calon peserta didasarkan pada kebutuhan formasi sesuai keputusan Direksi PT AP II. Dengan kriteria ini jumlah calon

peserta jelas diketahui, dengan demikian tidak perlu harus seluruh teknisi mengikuti pendidikan.

3) Usia

Penentuan calon peserta ditentukan pada kedekatan usianya dengan masa purna bakti. Semakin mendekati masa purna bakti, semakin rendah prioritasnya.

b. Melaksanakan Pendidikan dilokasi tugas

Pendidikan dilokasi tugas (in-house training) adalah pelaksanaan pendidikan di lokasi dimana seseorang bertugas. Disamping ditugaskan untuk mengikuti pendidikan, yang bersangkutan tetap wajib melaksanakan tugas dan tanggung jawab ditempatnya bekerja. Keuntungan yang bisa didapatkan dengan pola ini adalah :

c. Dukungan terhadap pendidikan swadana

Pelaksanaan pendidikan merupakan pengembangan pegawai, yang memiliki 2 sisi manfaat, yaitu bagi organisasi dan bagi pegawai itu sendiri. Tidak tertutup kemungkinan bagi teknisi yang tidak terjaring dalam seleksi untuk mengikuti pendidikan yang dibiayai oleh PT AP II, akan termotivasi untuk menempuh pendidikan dengan biaya sendiri (swadana).

Hal tersebut sangat menguntungkan karena PT AP II akan mendapatkan SDM yang memenuhi ketentuan dan lebih berkualitas tanpa mengeluarkan biaya. Oleh karena itu PT AP II perlu memberikan kemudahan kepada teknisi yang menempuh pendidikan dengan biaya sendiri berupa :

1) Kemudahan memberikan izin untuk menempuh pendidikan dengan biaya sendiri, dengan catatan tidak mengganggu tugas dan tanggung jawabnya sebagai teknisi.

2) Kemudahan dalam proses penyesuaian/pengakuan ijazah setelah selesai menempuh pendidikan.

3) Kemudahan penggunaan fasilitas perusahaan khususnya ruang kelas, bila

pendidikan akan dilaksanakan dengan pola in-house.

2. Mengajukan permohonan perpanjangan masa transisi.

Dalam SKEP/176/VI/2001 Bab XI Pasal 40 tentang Ketentuan Peralihan disebut bahwa, Dengan berlakunya keputusan ini, semua teknisi elektronika penerbangan dan teknisi listrik penerbangan yang telah melaksanakan tugas, baik yang belum memiliki atau telah memiliki Sertifikat Kecakapan dan Rating berdasarkan Keputusan Direktur Jendral Perhubungan Udara Nomor SKEP.193/XII/96 tentang Petunjuk Pelaksanaan Lisensi dan Rating Teknisi elektronika penerbangan dan teknisi listrik Penerbangan tetap dapat melaksanakan tugasnya, dengan ketentuan selambat-lambatnya dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun sejak keputusan ini berlaku wajib menyesuaikan dengan ketentuan yang diatur dalam Keputusan ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada Bab IV, dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan kebijakan Direktur Jendral Perhubungan Udara, para teknisi elektronika dan listrik penerbangan BSH telah memiliki SKP, namun masih banyak yang belum memenuhi persyaratan pendidikan formal.

2. PT AP II harus memprogramkan pendidikan bagi para teknisi elektronika dan listrik penerbangan BSH yang masih berpendidikan lebih rendah dari Diploma II.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, perkenankan penulis memberikan saran – saran sebagai berikut :

1. Untuk mempercepat pemenuhan persyaratan pendidikan formal bagi para teknisi elektronika dan listrik penerbangan, PT AP II harus sebanyak dan sesering

mungkin mengikutsertakan pegawai pada program pendidikan Diploma II, baik yang dilaksanakan oleh STPI, ATKP, Balai Diklat atau institusi lain yang di akui pemerintah.

2. PT AP II memberikan kesempatan yang seluas – luasnya kepada teknisi yang masih mengikuti pendidikan lebih rendah dari Diploma II untuk menempuh biaya pendidikan dengan sendiri, dengan kompensasi berupa keringanan dalam proses penyesuaian ijazah bagi para teknisi tersebut, sepanjang ijazah yang dimiliki sesuai dengan tugasnya saat ini dan dikeluarkan oleh institusi yang diakui oleh pemerintah.

3. Dalam rekrutmen tenaga teknisi elektronika dan listrik penerbangan di masa yang akan datang, disesuaikan dengan ketentuan kedalam SKEP/176/VI/2001.

DAFTAR PUSTAKA

- Keputusan Direktur Jendral Perhubungan Udara Nomor : SKEP. 176/VI/2001 tentang Sertifikat Kecakapan Teknisi Elektronika Penerbangan dan Listrik Penerbangan
- Nawawi H. Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Gadjah Mada Universiti Press, 2001
- Siagian P. Sondang, Prof. Dr. MPA, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, 2001
- Syah Muhibbin Dr., *Psikologi Pendidikan, Suatu Pendekatan Baru*, Remaja Rosdakarya, Bandung 1996
- Situs Departemen Pendidikan nasional, Bahan Sosialisasi Undang – undang Republik Indonesia tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2003
- Undang – undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 1992 tentang penerbangan.