

**STRATEGI PENGEMBANGAN KARIER
PENERBANG BINTARA POLRI
DI LINGKUNGAN DIREKTORAT KEPOLISIAN UDARA**

Disusun Oleh :

NAMA : ARI BENGARLY TANDJUNG
NPM : 2144021013
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Tesis diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar
Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.A.P.)



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
PROGRAM MAGISTER TERAPAN
TAHUN 2023**

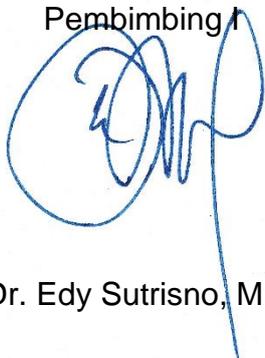
**PROGRAM STUDI
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIALAN JAKARTA**

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama : Ari Bengnarly Tandjung
NPM : 2144021013
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : **STRATEGI PENGEMBANGAN KARIER
PENERBANG BINTARA POLRI DI LINGKUNGAN
DIREKTORAT KEPOLISIAN UDARA**
Judul Tesis : **CAREER DEVELOPMENT STRATEGY BINTARA
POLRI PILOTS IN AIR POLICE DIRECTORATE**

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan Pembimbing Tesis

Pembimbing I



(Dr. Edy Sutrisno, M.Si)

Pembimbing II



(Dr. Mala Sondang Silitonga, MA)

**PROGRAM STUDI
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIALAN JAKARTA**

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Ari Bengnarly Tandjung
NPM : 2144021013
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : **STRATEGI PENGEMBANGAN KARIER
PENERBANG BINTARA POLRI DI LINGKUNGAN
DIREKTORAT KEPOLISIAN UDARA**
Judul Tesis : **CAREER DEVELOPMENT STRATEGY BINTARA
POLRI PILOTS IN AIR POLICE DIRECTORATE**

Telah mempertahankan tesis dihadapan penguji tesis Program Magister Terapan
Administrasi Pembangunan Negara, Politeknik STIA LAN Jakarta,
Lembaga Administrasi Negara, Pada :

Hari : Jumat
Tanggal : 28 Juli 2023
Pukul : 09.00

TELAH DINYATAKAN LULUS PENGUJI TESIS:

Ketua Sidang : Dr. Asropi, M.Si. :
Sekertaris : Dr. Firman Hadi Rivai, S.STP., MPA. :
Anggota / Pembimbing I : Dr. Edy Sutrisno, M.Si. :
Anggota / Pembimbing II : Dr. Mala Sondang Silitonga, MA. :
Anggota : Dr. Neneng Sri Rahayu, M.Si. :



SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini,

Nama : Ari Bengnarly Tandjung
NPM : 2144021013
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

Bersama ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya buat berjudul **“Strategi Pengembangan Karier Penerbang Bintara Polri Di Lingkungan Direktorat Kepolisian Udara “** adalah benar keasliannya dan merupakan hasil karya saya sendiri serta bukan hasil dari penelitian yang telah diajukan guna memperoleh suatu gelar akademik pada universitas ataupun lembaga yang sederajat. Bilamana pada kemudian hari penulisan tesis ini adalah hasil penjiplakan maupun plagiat atas hasil karya orang lain, maka saya bersedia untuk bertanggung jawab serta menerima sanksi menurut peraturan serta ketentuan yang berlaku pada Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian surat Pernyataan ini Dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 28 Juli 2023

Pembuat pernyataan,



Ari Bengnarly Tandjung

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan YME atas berkat dan penyertaannya sehingga saya dapat Menyusun tesis ini dan menyelesaikan tesis ini serta mendapat hasil yang sesuai dengan yang telah diharapkan. Penulisan tesis dengan judul “STRATEGI PENGEMBANGAN KARIER PENERBANG BINTARA POLRI DI LINGKUNGAN DIREKTORAT KEPOLISIAN UDARA” dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.Ap) pada Jurusan Administrasi Publik, Program Studi Administrasi Pembangunan Negara, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Aparatur di Politeknik STIA LAN Jakarta. Penulisan tesis ini merupakan kontribusi peneliti kepada instansi Polri sebagai institusi dimana peneliti mengabdikan. Peneliti menyadari tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak dari masa perkuliahan hingga selesainya penyusunan tesis ini, peneliti tidak dapat untuk menyelesaikan penelitian ini. oleh karena itu peneliti mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak KAPOLRI yang telah memberikan kesempatan untuk peneliti dapat menempuh Pendidikan di Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. Bapak As SDM Polri yang juga memberikan kesempatan peneliti untuk menempuh Pendidikan di Politeknik STIA LAN Jakarta.
3. Bapak Kakorpolairud Baharkam Polri yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menempuh pendidikan di Politeknik STIA LAN Jakarta serta memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian di Ditpoludara.
4. Bapak Direktur Kepolisian Udara yaitu Brigjen Pol Drs. Sumego Adie S., M.M., selaku pimpinan Ditpoludara yang memberikan kesempatan peneliti untuk menempuh Pendidikan di Politeknik STIA LAN Jakarta serta selalu memberikan dukungan kepada

peneliti untuk menyelesaikan Pendidikan di Politeknik STIA LAN Jakarta.

5. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos, M.Si., selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta yang memberikan kesempatan untuk menempuh Pendidikan magister di Politeknik STIA LAN Jakarta.
6. Bapak Dr. Edy Sutrisno, M.Si, selaku Pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan serta semangat dalam pengerjaan tesis hingga saya dapat menyelesaikan tesis ini.
7. Ibu Dr. Mala Sondang Silitonga, MA., selaku Pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan serta semangat dalam pengerjaan tesis hingga saya dapat menyelesaikan tesis ini.
8. Dosen penguji Bapak Dr. Asropi, M.Si., Bapak Firman Hadi Rivai, S.STP., MPA., dan Ibu Dr. Neneng Sri Rahayu, M.Si. yang memberikan saran serta masukan untuk tesis yang saya buat ini agar menjadi lebih baik.
9. Kasi Dalpus Subdit Patroli Udara, Instruktur Penerbang dan rekan-rekan penerbang bintanga Polri yang berkenan menjadi narasumber dan memberikan masukan dalam penelitian ini.
10. Istriku tercinta Gustina Dwi Debora Bangun dan anakku tersayang Joy Abigail Nathania Tandjung yang selalu memberikan semangat dalam saya Menyusun tesis ini.

Saya harapkan tesis ini dapat memberikan sumbang pemikiran dalam dunia akademis serta memberikan saran dan masukan pada institusi Polri. Selebihnya saya mohon maaf jika ada kata maupun tindakan yang kurang berkenan dalam penyusunan tesis ini dan saya ucapkan terima kasih.

Jakarta, 28 Juli 2023

Peneliti

Ari Bengnarly Tandjung

ABSTRAK

Strategi Pengembangan Karier Penerbang Bintara Polri Di Lingkungan Direktorat Kepolisian Udara

Ari Bengnarly Tandjung, Edy Sutrisno dan Mala Sondang Silitonga

bengnarly@gmail.com

Politeknik STIALAN Jakarta

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengembangan karier yang optimal bagi penerbang bintara Polri serta menyusun strategi untuk mengatasi masalah pengembangan karier penerbang bintara Polri yang efektif di masa yang akan datang. Peneliti mengidentifikasi pengembangan karier penerbang bintara Polri saat ini belum optimal dengan melakukan analisis menggunakan 10 faktor yaitu *job performance*, *exposure*, *qualification*, *resignation*, *nepotisme*, *Ingratiation*, *organizational loyalty*, *mentor & sponsor*, *growth opportunities* dan *goal setting*. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian secara kualitatif dengan metode studi kasus di Direktorat Kepolisian Udara dan teknik analisa penelitian yang digunakan yaitu analisis deskriptif. Hasil penelitian belum optimalnya karier penerbang bintara Polri disebabkan masalah peraturan dan kebijakan yang harus dievaluasi serta dari 10 faktor terdapat 6 faktor yang harus dibenahi dalam pengembangan karier penerbang bintara Polri yaitu faktor yang perlu menjadi perhatian dan perbaikan dimulai dari faktor *job performance* (kinerja), *exposure* (menjadi dikenal), *qualification* (kualifikasi), *resignation* (mengundurkan diri), *mentor & sponsor* dan *growth opportunities* (pertumbuhan peluang). Dari permasalahan kebijakan dan faktor-faktor tersebut peneliti menawarkan model pola karier jabatan fungsional yang baru untuk mewadahi pengembangan karier penerbang bintara Polri dan model pola karier tersebut dapat digabungkan dengan pola karier jabatan struktural yang saat ini ada dengan model pola karier *Zig-zag/Diagonal*, *Horisontal*, dan *Vertical*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan menjadi acuan dan bahan untuk menyusun rencana strategis (Renstra) Korpolairud selanjutnya pada tahun 2025 hingga 2029. Serta yang paling utama perlunya komitmen serta kepedulian pimpinan Polri untuk mengatasi permasalahan pengembangan karier penerbang bintara Polri.

Kata Kunci: Strategi; Manajemen Sumber Daya Manusia; Pengembangan Karier; Kualifikasi Kompetensi; Kinerja

ABSTRACT

Career Development Strategy Bintara Polri Pilots In The Air Police Directorate

Ari Bengnarly Tandjung, Edy Sutrisno dan Mala Sondang Silitonga

bengnarly@gmail.com

Politeknik STIALAN Jakarta

The purpose of this research is to find out the optimal career development for National Police bintara pilots and to formulate a strategy to overcome the problem of effective Polri bintara pilot career development in the future. The researcher identified that the career development of the current National Police bintara pilots was not optimal by conducting an analysis using 10 factors, namely job performance, exposure, qualifications, resignation, nepotism, organizational loyalty, mentors & sponsors, growth opportunities and goal setting. This study uses a qualitative research approach with a case study method at the Air Police Directorate and the research analysis technique used is descriptive analysis. The results of the research are that the career of a National Police bintara pilots is not optimal due to regulatory issues that must be evaluated and out of 10 factors there are 6 factors that must be addressed in the development of a National Police non-commissioned pilot career, namely factors that need attention and improvement starting from job performance, exposure, qualification, resignation, mentor & sponsor and growth opportunities. From the policy problems and these factors, the researcher offers a new functional position career pattern model to accommodate the development of a National Police officer pilot career pattern and this career pattern model can be combined with the existing structural position career pattern with the Zig-zag/Diagonal, Horizontal, and Vertical career pattern models. It is hoped that the results of this research can be used as a reference and material for preparing the next Korpolairud strategic plan (Renstra) in 2025 to 2029. And most importantly the commitment and concern of the National Police leadership to overcome the problems of developing the career of a National Police bintara pilots

Keywords: *Strategy; Human Resource Management; Career Development; Competency Qualifications; Performance;*

DAFTAR ISI

BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN.....	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH.....	15
C. RUMUSAN PERMASALAHAN.....	16
D. TUJUAN PENELITIAN.....	16
E. MANFAAT PENELITIAN.....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	18
A. PENELITIAN TERDAHULU.....	18
B. TINJAUAN KEBIJAKAN.....	26
C. TINJAUAN TEORITIS.....	30
1. Administrasi Publik.....	31
2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	35
3. Strategi.....	40
4. Pengembangan Karier.....	44
5. Kinerja.....	55
6. Kompetensi.....	58
D. KERANGKA BERPIKIR.....	60
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	64
A. METODE PENELITIAN.....	64
B. TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	65

C.	TEKNIK PENGOLAHAN DAN ANALISIS DATA	70
D.	INSTRUMEN PENELITIAN.....	73
BAB IV	HASIL PENELITIAN.....	76
A.	GAMBARAN UMUM DITPOLUDARA KORPOLAIRUD BAHARKAM POLRI.....	76
B.	PENYEBAB PENGEMBANGAN KARIER PENERBANG BINTARA POLRI BELUM OPTIMAL.....	84
C.	STRATEGI PENGEMBANGAN KARIER BAGI PENERBANG BINTARA POLRI.....	124
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	133
A.	KESIMPULAN.....	133
B.	SARAN	138

POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA
JAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Almatsus (Pesawat Udara) Polri.....	4
Tabel 1.2 Personil Ditpoludara.....	6
Tabel 1.3 Data Penerbang Sumber Bintara Polri.....	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 <i>Key Informant</i> Dalam Penelitian.....	66
Tabel 4.1 Perbandingan Keunggulan Pola Karier Baru Dan Lama.....	132

POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA
JAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	61
Gambar 3.1 Komponen dalam analisis data (interactive model).....	71
Gambar 3.2 Skema Analisis Data dengan Metode Triangulasi.....	75
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Ditpoludara Korpolairud Baharkam Polri	80
Gambar 4.2 Model Pola Karier Jabatan Fungsional Penerbang Bintara Polri	125
Gambar 4.3 Model Pola Karier <i>Zig-zag/Diagonal, Horisontal, dan Vertical</i> Jabatan Fungsional dan Jabatan Struktural Penerbang Bintara Polri....	129

DAFTAR ISTILAH

Akbp	: Ajun Komisaris Besar Polisi
Akpol	: Akademi Kepolisian
Almatsus	: Alat Material Khusus
ATPL	: Airline Transport Pilot License
Baharkam	: Badan Pemelihara Keamanan Polri
Bripda	: Brigadir Polisi Tingkat Dua
Briptu	: Brigadir Polisi Tingkat Satu
CASR	: Civil Aviation Safety Regulation
CPL	: Comercial Pilot License
Dikbangspes	: Pendidikan Pengembangan Spesialisasi
Diktuk	: Pendidikan Pembentukan
Ditpoludara	: Direktorat Kepolisian Udara
Dirpoludara	: Direktur Kepolisian Udara
FOO	: Flight Operation Officer
IR	: Instrument Rating
IPDA	: Inspektur Polisi Tingkat Dua
IPTU	: Inspektur Polisi Tingkat Satu
Kabaharkam	: Kepala Badan Pemelihara Keamanan
Kakorpolairud	: Kepala Korps Kepolisian Perairan dan Udara
Kapolri	: Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia

Kasi	: Kepala Seksi
KE	: Kredit Ekspor
KOD	: Kesatuan Operasional Dasar
Kompol	: Komisaris Polisi
Korpolairud	: Korps Kepolisian Perairan dan Udara
KSA	: Kredit Swasta Asing
Mabes	: Markas Besar
MDP	: Masa Dinas Perwira
MDDP	: Masa Dinas Dalam Pangkat
Perdir	: Peraturan Direktur
PERKAP	: Peraturan Kapolri
PHLN	: Pinjaman Hibah Luar Negeri
Polri	: Kepolisian Negara Republik Indonesia
PPSS	: Perwira Polisi Sumber Sarjana
PSDP	: Prajurit Sukarela Dinas Pendek
SIPSS	: Sekolah Inspektur Polisi Sumber Sarjana
SOP	: Standar Operasional Prosedur
SOTK	: Susunan Organisasi dan Tata Kerja
STIK	: Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian
TNI	: Tentara Nasional Indonesia

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. LATAR BELAKANG

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) memiliki peran sesuai dengan undang-undang yaitu : *“Merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri”*, yang tertuang dalam pasal 5, Ayat (1) Undang – Undang No. 2 Tahun 2002 tentang *“Kepolisian Negara Republik Indonesia”*. Didalam Polri terdapat satuan kerja Direktorat Kepolisian Udara (Ditpoludara) yang terdapat didalam Badan Pemeliharaan Kemananan Polri (Baharkam) dan merupakan bagian dari Korps Kepolisian Perairan Dan Udara (Korpolairud) yang memiliki peran *“Memberikan dukungan kepada seluruh fungsi Kepolisian di lingkungan Mabes Polri maupun kewilayahan”* yang tercantum dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (PERKAP) No.5 Tahun 2019 tentang perubahan PERKAP No.6 tahun 2017 tentang *“SOTK tingkat mabes Polri”*. Dukungan yang diberikan Ditpoludara kepada fungsi Kepolisian di lingkungan Mabes Polri maupun kewilayahan sesuai dengan PERKAP No.5 Tahun 2019 berupa dukungan bantuan operasional dari udara untuk membantu tugas pokok Polri.

Bantuan operasional penerbangan yang dilaksanakan oleh Ditpoludara tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan sumber daya manusia dan Alat Material Khusus (Almatsus) yang merupakan unsur terpenting bagi Ditpoludara untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dalam penerbangan. Sumber daya manusia merupakan pegawai maupun tenaga kerja yang terdapat dalam organisasi dan memiliki peranan utama dalam keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2018). Sesuai dengan Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik

Indonesia (KEP), Nomor: Kep/464/VI/2014 tentang “*Pengkategorian Peralatan Material Khusus*”, Almatasus Polri merupakan peralatan yang di desain/direkayasa secara teknologi/spesifikasi teknis yang mendapatkan pengesahan dan/atau rekomendasi dari Puslitbang Polri untuk mendukung tugas pokok Polri. Undang – Undang No 1 Tahun 2009 menyebutkan bahwa penerbangan merupakan kesatuan sistem yang terdiri atas pemanfaatan wilayah udara, pesawat udara, bandar udara, angkutan udara, navigasi penerbangan, keselamatan dan keamanan, lingkungan hidup, serta fasilitas penunjang dan fasilitas umum lainnya. Sesuai dengan Peraturan Direktur Kepolisian Udara Baharkam Polri (Perdir) Nomor 94 Tahun 2012 tentang “*Standarisasi Penerbangan Polri*”, sumber daya manusia yang terdapat di Ditpoludara terdiri dari Penerbang, Mekanik, Pramugari, FOO (*Flight Operation Officer*), dan staf yang membantu seluruh kegiatan penerbangan maupun kegiatan lainnya di Direktorat Kepolisian Udara. Penerbang adalah salah satu sumber daya manusia yang dimiliki Ditpoludara yang merupakan unsur utama dan memiliki peran yang paling penting dalam kelancaran Ditpoludara melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam penerbangan.

Penerbang (*Aircraft Pilot*) bertugas untuk menerbangkan pesawat tidak mudah karena faktor keamanan dan keselamatan merupakan tanggung jawabnya saat melaksanakan penerbangan mulai dari pesawat lepas landas (*take off*) sampai pesawat mendarat di tempat tujuan (*landing*) (Nurhayati dan Susanti, 2014). Penerbang yang dimiliki Polri (Penerbang Polri) merupakan anggota Polri yang kemampuan dan keahlian sebagai awak pesawat udara serta memiliki kualifikasi sebagai penerbang yang mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk menjalankan tugas penerbangan Polri sesuai kualifikasinya dengan dasar Undang-Undang, Standar Operasional Prosedur (SOP), dan peraturan-peraturan yang telah di tetapkan Polri sebagai dasar operasional penerbangan Polri. Tingginya tuntutan tugas dan resiko yang dihadapi dalam kehadiran Polisi ditengah-

tengah masyarakat secara cepat (*Quick Response*) dan luasnya wilayah hukum NKRI serta pesatnya perkembangan teknologi penerbangan di dunia saat ini baik dalam maupun luar negeri berdampak juga pada kondisi penerbangan di Instansi Polri. Hal tersebut ditandai dengan meningkatnya aktifitas operasional Polri yang sering menggunakan fasilitas penerbangan seperti Pesawat Terbang maupun Helikopter sebagai sarana pendukungnya yang termasuk dalam Alat Material Khusus (Almatsus), selain sebagai moda transportasi operasional bagi personil Polri dalam melaksanakan tugasnya Pesawat Terbang maupun Helikopter juga berfungsi sebagai Almatsus yang digunakan untuk kegiatan Patroli Udara, Pengintai / *Surveillance*, dan sarana pencarian serta penyelamatan bagi korban sesuai dengan Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia No.1 Tahun 2019 tentang “*Sistem, Manajemen dan Standar Keberhasilan Operasional*”. Seiring dengan tuntutan perkembangan tugas dan semakin canggihnya perkembangan teknologi penerbangan yang menuntut analisa dan pemahaman yang mendalam maka dibutuhkan penerbang dengan kemampuan dan keahlian yang tinggi untuk mengawaki Pesawat Terbang maupun Helikopter tersebut.

Dalam kondisi saat ini pada tahun 2023, Alat Material Khusus (Almatsus) yang dimiliki Polri dengan klasifikasi berupa pesawat udara dan helikopter yang sesuai dengan data yang dimiliki Direktorat Kepolisian Udara, pesawat udara yang dimiliki Polri berjumlah 69 Unit yang terdiri atas 10 Unit Pesawat terbang sayap tetap (*fixedwing*) dan helikopter yang merupakan pesawat terbang sayap putar (*rotarywing*) sebanyak 59 unit yang digunakan untuk mendukung tugas Kepolisian diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Dari tahun ke tahun, pesawat udara yang dimiliki Polri selalu bertambah jumlahnya seiring dengan tugas Polri yang semakin kompleks. Penambahan peralatan material Khusus berupa pesawat terbang dan helikopter Polri melalui program Pinjaman Hibah Luar Negeri (PHLN) baik melalui Kredit Ekspor (KE), Kredit Swasta

Asing (KSA) maupun *Soft Loan* / Pinjaman Lunak yang saat ini prosesnya sedang berjalan maupun sudah selesai menjadi dasar untuk menambah personil Polri yang berkualifikasi dalam bidang penerbangan untuk mengawaki pesawat terbang maupun helikopter Polri. Berikut ini merupakan kondisi pesawat udara Polri dalam 10 tahun terakhir yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1 Jumlah Almatsus (Pesawat Udara) Polri

NO.	Tahun	Jumlah Pesawat Polri
1.	2014	52 Unit
2.	2015	52 Unit
3.	2016	53 Unit
4.	2017	54 Unit
5.	2018	54 Unit
6.	2019	56Unit
7.	2020	57 Unit
8.	2021	58 Unit
9.	2022	65 Unit
10.	2023	69 Unit

Sumber : Data Jumlah Almatsus Ditpoludara 10 Tahun terakhir (2023)

Dari Tabel 1.1 mengenai jumlah Almatsus pesawat udara yang dimiliki Polri terdapat peningkatan jumlah almatsus yang seharusnya diimbangi dengan jumlah penerbang yang sesuai. Kesesuaian perbandingan yang seharusnya antara jumlah pesawat dan jumlah penerbang yang mengawaki pesawat udara (perbandingan ideal) untuk 1 pesawat udara harus diawaki oleh 3 set crew penerbang yang berarti dalam satu pesawat udara haruslah terdapat 6 orang penerbang yang dapat bergantian mengawaki pesawat udara tersebut. Hal tersebut dikarenakan maksimum *flight time* (jam terbang) adalah 9 jam dari 24 jam dalam 1 hari dan minimum untuk *rest period* adalah 9 jam dari 24 jam dalam 1 hari

(Nurhayati dan Susanti, 2014). Dalam CASR 121 tentang “*Certification and Operating Requirements: Domestic, Flag, And Supplemental Air Carriers*”, dalam Subpart Q tentang *Flight And Duty Time Limitations And Rest Requirements: Flag, Domestic And Supplemental Air Carriers number 121.472* disebutkan bahwa hanya penerbang yang mempunyai batasan jam terbang untuk mengawaki dan mengemudikan pesawat udara. Dan dalam satu hari seorang penerbang hanya dapat menerbangkan pesawat maksimal 9 jam dalam satu hari oleh 2 pilot karena itu dalam satu hari dibutuhkan 6 orang pilot dengan 2 pilot *On Duty* (Melaksanakan Penerbangan), 2 pilot *Standby* (Siaga) dan 2 pilot *rest* (Istirahat) untuk mengawaki pesawat udara. Jadi jika dibandingkan dari standar penerbangan internasional jumlah penerbang yang mengawaki pesawat udara dengan jumlah pesawat udara yang dimiliki ditpoludara baik pesawat udara *fixed wing* dan helikopter yang ada saat ini masih belum sesuai.

Dalam data kondisi almatsus dan penerbang yang dibutuhkan jika dibandingkan dengan data sumber daya manusia yang dimiliki Ditpoludara saat ini maka terdapat kekurangan penerbang untuk mengawaki pesawat udara Polri. Sumber daya manusia di Direktorat Kepolisian Udara (Ditpoludara) merupakan aset yang sangat penting untuk Ditpoludara menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai fungsi bantuan operasional dari udara. Sesuai dengan Peraturan Direktur Kepolisian Udara Baharkam Polri Nomor 94 Tahun 2012 tentang “*Standarisasi Penerbangan Polri*”, Sumber daya manusia yang terdapat di Ditpoludara terdiri dari Penerbang, Mekanik, Pramugari, FOO (*Flight Operation Officer*), dan staf yang membantu seluruh kegiatan penerbangan maupun kegiatan lainnya di Direktorat Kepolisian Udara. Jumlah sumber daya manusia yang dimiliki Ditpoludara dapat dilihat dari tabel personil Ditpoludara dibawah ini :

Tabel 1.2 Personil Ditpoludara

NO.	KLASIFIKASI PERSONIL	JUMLAH
1.	Penerbang	156
2.	Mekanik	181
3.	Pramugari	25
4.	<i>Flight Operation Officer</i>	7
5.	Staf dan Pendukung	193
Jumlah		562

Sumber : Data Personil Ditpoludara (2023)

Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa jumlah penerbang Polri saat ini hanya berjumlah 156 orang penerbang sedangkan dengan jumlah pesawat sebanyak 69 unit jumlah, hal tersebut dapat dilihat bahwa jika dibandingkan dengan standar yang ditetapkan penerbangan internasional maka jumlah penerbang terhadap pesawat udara yang ada di Polri belum ideal. Adanya penambahan alat yang akan dilaksanakan dengan program Kredit Swasta Asing (KSA) 2021 yang sedang berjalan dengan penambahan 1 unit pesawat udara dan 11 unit helikopter maka dibutuhkan anggota Polri dengan kompetensi penerbang untuk mencukupi kebutuhan penerbang Polri saat ini yang masih terjadi ketimpangan jumlah penerbang yang dibutuhkan dengan jumlah pesawat udara yang ada saat ini.

Oleh karena itu karena belum idealnya jumlah pesawat udara dan penerbang maka Polri setiap tahunnya melaksanakan proses rekrutmen penerbang yang dilaksanakan Staff Sumber Daya Manusia (SSDM) Polri dengan merekrut penerbang yang sudah lulus dari sekolah penerbangan di luar Polri dan mencetak sendiri penerbang Polri dari anggota Polri yang sudah aktif dengan bekerjasama dengan kementerian perhubungan khususnya perhubungan udara untuk mencetak penerbang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk mengawaki pesawat udara Polri. Rekrutmen digunakan sebagai cara maupun teknik untuk meningkatkan peran calon pegawai dalam organisasi dengan menyelaraskan harapan

dari calon pegawai dengan harapan yang diinginkan organisasi (Rakhmawanto, 2020).

Dalam proses rekrutmen penerbang faktor utama yang harus diperhatikan adalah kompetensi yang dimiliki calon penerbang Polri dalam mengawaki pesawat udara. Kompetensi yang dimiliki seorang penerbang dituangkan dalam sertifikat kompetensi kelayakan terbang yang memuat pengalaman berupa jam terbang seorang penerbang serta *rating* / jenis pesawat udara yang diawaki penerbang tersebut. Kompetensi juga merupakan unsur yang menentukan tingkat kinerja dari seorang pegawai karena kompetensi juga merupakan karakter yang dimiliki pegawai yang membedakannya dengan pegawai lainnya dan kompetensi dapat menunjukkan keahlian, ketrampilan serta pengetahuan seorang pegawai yang bekerja dengan profesional dalam bidang yang merupakan keunggulan dari diri pegawai tersebut (Syahputra dan Tanjung, 2020).

Proses rekrutmen penerbang Polri dilakukan dengan merekrut penerbang Polri dari sumber yang berbeda-beda untuk mendapatkan penerbang Polri yang berkompeten guna mengawaki pesawat udara Polri yang setiap tahunnya meningkat jumlahnya. Proses rekrutmen dilakukan dari masyarakat umum (sipil) yang mempunyai kompetensi penerbang dan melalui pendidikan pengembangan spesialisasi penerbang yang diambil dari anggota Polri baik perwira maupun bintara yang kemudian dibentuk menjadi penerbang. Pentingnya menambah jumlah penerbang membuat Polri melaksanakan proses rekrutmen penerbang baik dari sumber perwira dan sumber bintara. Dalam rekrutmen perwira terdapat dari sumber Prajurit Sukarela Dinas Pendek (PSDP) Tentara Nasional Indonesia (TNI) yang terakhir kali perekrutannya adalah tahun 2002 saat Polri masih sebagai bagian dari TNI, setelah Polri berdiri sendiri dan lepas dari TNI, Polri melaksanakan perekrutan penerbang melalui Perwira Polisi Sumber Sarjana (PPSS) yang dimulai pada tahun 2003 dan pada tahun 2013

berganti nama menjadi Sekolah Inspektur Polisi Sumber Sarjana (SIPSS) hingga saat ini tahun 2023.

Penambahan penerbang Polri juga dilakukan dengan proses rekrutmen penerbang bintanga Polri yang didasarkan pada banyaknya lulusan sekolah penerbangan baik milik pemerintah dan swasta yang memiliki lulusan dari sumber Sekolah Menengah Atas (SMA) dengan dasar Ilmu Pengetahuan Alam (IPA). Setelah lulus dari sekolah penerbangan lulusan tersebut tidaklah menyandang gelar Pendidikan yang setara Sarjana (S1) namun hanya setara dengan Diploma 2 (D2). Profil lulusan tersebut yang menyebabkan Polri untuk melakukan proses pendidikan pengembangan dan rekrutmen Penerbang dari sumber bintanga karena Polri membutuhkan kompetensi berupa skill penerbang yang dimiliki lulusan sekolah penerbangan tersebut untuk menjadi anggota Polri yang nantinya mengawaki pesawat udara Polri. Kompetensi yang dimiliki oleh lulusan sekolah penerbangan tersebut berupa sertifikat kecakapan yang memuat kualifikasi kompetensi lulusan tersebut menerbangkan pesawat udara dengan jenis pesawat tertentu dan banyaknya jam terbang yang dimiliki untuk mengawaki pesawat terbang tersebut. Sertifikat kelayakan terbang tersebut diatur dalam peraturan *Civil Aviation Safety Regulation (CASR)* Part 61 yang diterbitkan oleh Departemen Perhubungan Republik Indonesia.

Proses rekrutmen penerbang bintanga Polri dimulai pada tahun 2004 hingga tahun 2023 dengan rekrutmen anggota Polri aktif dengan pangkat bintanga Polri yang dibentuk dengan pendidikan pengembangan spesialisasi (Dikbangspes) agar memiliki kualifikasi kompetensi yang sesuai untuk mengawaki pesawat udara Polri. Sesuai dengan Peraturan Direktur Kepolisian Udara Baharkam Polri Nomor 94 Tahun 2012, kualifikasi kompetensi Penerbang Polri terdiri dari *Captain Pilot*, *Co Pilot*, Instruktur, *Check Pilot*, dan *Senior Check Pilot*. Hingga saat ini pada tahun 2023 masih dilakukan proses rekrutmen penerbang bintanga Polri untuk memperkuat

sumber daya manusia Ditpoludara Khususnya Penerbang. Dalam mengembangkan kariernya, penerbang Polri di Direktorat Kepolisian Udara mengikuti dasar Peraturan Direktur Kepolisian Udara Baharkam Polri Nomor 94 Tahun 2012 tentang “*Standarisasi Penerbangan Polri*”. Jadi setiap penerbang Polri dalam mengawaki pesawat udara dimulai dari *Co Pilot* kemudian *Captain Pilot* hingga menjadi Senior *check Pilot* yang semuanya itu didasarkan pada pengalaman dan banyaknya jam terbang seorang penerbang Polri dalam mengawaki pesawat udara Polri. Dalam peraturan tersebut dalam kualifikasi kompetensi *Co Pilot* mewajibkan seorang penerbang harus berpangkat Inspektur Polisi Dua (IPDA) sampai Inspektur Polisi Satu (IPTU) sedangkan mulai dari tahun 2012 hingga saat ini masih terdapat penerbang Bintara yang menjadi *Co Pilot* namun belum mendapat kesempatan untuk melakukan pengembangan karier menjadi seorang perwira. Padahal dalam proses awal rekrutmen penerbang bintara pada tahun 2004 dan tahun 2006 saat ini sudah menjadi perwira Polri, kebijakan / peraturan yang berubah mempengaruhi pengembangan karier penerbang bintara Polri yang direkrut mulai tahun 2012 hingga saat ini. Pengembangan karier anggota Polri merupakan unsur terpenting yang harus diberi prioritas utama dan diperjuangkan untuk diwujudkan menjadi nyata untuk mendukung terciptanya anggota Polri yang professional serta ideal dalam melaksanakan penugasan (Suarha et,al., 2023).

Penerbang Polri yang masih dalam kepangkatan bintara dan saat ini belum menjadi perwira terkena dampak dan efek psikologis karena tugas dan tanggung jawab yang terlalu berat saat bertugas sebagai penerbang dengan kepangkatan bintara pada operasional penerbangan. Tuntutan tugas dan tanggung jawab seorang penerbang yang seharusnya diemban seorang perwira Polri dalam rangka operasional penerbangan seperti melaksanakan koordinasi dengan satuan kewilayahan, pengambil keputusan dan sebagai komandan Kesatuan Operasional Dasar (KOD) yang juga mengawaki pesawat terbang (*fixed wing*) maupun helikopter

(*rotary wing*) dengan menjadi pemimpin anggota dalam operasional penerbangan bersama *Captain Pilot*. Tingginya tuntutan tugas dan resiko yang dihadapi dalam kehadiran Polri ditengah-tengah masyarakat secara cepat (*Quick Response*) dan luasnya wilayah hukum NKRI serta pesatnya perkembangan teknologi penerbangan di dunia saat ini baik dalam maupun luar negeri memiliki dampak juga pada kondisi penerbang bintanga di Instansi Polri saat melaksanakan tugas dengan tuntutan tugas dan tanggung jawab serta resiko yang besar. Tanggung jawab seorang perwira yang dibebankan kepada penerbang bintanga terlalu berdampak pada psikologis dan dapat mengganggu penugasan penerbangan yang dilakukan pada saat melaksanakan penerbangan. Berikut ini adalah tabel rekrutmen penerbang bintanga Polri dari tahun 2004 sampai tahun 2023 :

Tabel 1.3 Data Penerbang Sumber Bintang Polri

NO.	TAHUN	JUMLAH REKRUTMENT	MENJADI PERWIRA
1.	2004	20 Orang	20 Orang
2.	2006	20 Orang	20 Orang
3.	2012	2 Orang	1 Orang
4.	2014	2 Orang	-
5.	2015	7 Orang	-
6.	2016	2 Orang	-
7.	2017	3 Orang	-
8.	2018	3 Orang	-
9.	2019	4 Orang	-
10.	2020	5 Orang	-
11.	2021	4 Orang	-
12.	2022	5 Orang	-
13.	2023	3 Orang	-
Jumlah		80 Orang	41 Orang

Sumber : Data Personil Ditpoludara (2023)

Dari data rekrutmen penerbang Polri yang bersumber dari bintangara, dalam pengembangan karier penerbang bintangara Polri rekrutmen tahun 2004 dan 2006 untuk kepangkatan seluruhnya sudah menjadi perwira, namun setelah diterbitkannya Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2018 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2016 Tentang “*Administrasi Kepangkatan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia*”. Pengembangan karier penerbang bintangara Polri yang dibentuk untuk menjadi penerbang Polri dari tahun 2012 hingga tahun 2023 sampai saat ini menurut kepangkatannya hanya satu orang saja yang menjadi perwira Polri sedangkan 39 penerbang bintangara lainnya masih belum menemukan kejelasan arah dan tujuan dalam pengembangan kariernya.

Rekrutmen yang dilakukan terus menerus setiap tahunnya untuk memenuhi kebutuhan penerbang Polri karena bertambahnya pesawat udara Polri juga tidak disesuaikan dengan kebutuhan penerbang berdasarkan Analisa Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) yang ada di Direktorat Kepolisian Udara yang saat ini digunakan sudah tidak dapat dijadikan acuan karena Analisa Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) yang digunakan saat ini adalah Analisa Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) dari tahun 2010 dan tidak diperbaharui hingga saat ini sehingga saat ini tidak terdapat dasar untuk menentukan kebutuhan ideal penerbang jika dibandingkan dengan pesawat udara Polri yang terus bertambah setiap tahunnya untuk kebutuhan organisasi polri guna mendukung tugas utama Polri yang semakin kompleks dan berkembang setiap tahunnya. Dari banyaknya rekrutment penerbang bintangara Polri yang terjadi hingga saat ini menyebabkan penumpukan bintangara penerbang Polri karena tidak dapat melanjutkan karier selanjutnya menjadi *Captain Pilot* karena seorang *Captain Pilot* harus berpangkat perwira Polri karena Tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

Dari total seluruh penerbang yang ada di Direktorat Kepolisian Udara, komposisi penerbang yang ada dalam Polri hampir setengahnya merupakan penerbang yang bersumber dari rekrutmen bintanga Polri jika dihitung dari penerbang bintanga yang masih aktif melaksanakan penugasan yang saat ini berjumlah 65 orang di Direktorat Kepolisian Udara. Dari Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2018 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2016, dalam pengembangan karier penerbang bintanga Polri menurut kepangkatannya membutuhkan waktu 16 tahun jika direkrut dari pangkat brigadir dua untuk dapat mengikuti Sekolah Inspektur Polisi (SIP) sehingga dapat menjadi perwira Polri. Namun dalam dua peraturan Kapolri yang disebutkan diatas, penerbang bintanga Polri harus mengikuti jenjang karier dan seleksi untuk menjadi perwira yang sama dengan bintanga yang memiliki kompetensi pada umumnya, dan bukan kompetensi sebagai sebagai seorang penerbang.

Pengembangan karier penerbang di Ditpoludara selalu mengacu dalam Peraturan Direktur Kepolisian Udara Baharkam Polri (Perdir) Nomor 94 Tahun 2012 tentang "*Standarisasi Penerbangan Polri*", yang mewajibkan seluruh penerbang Polri merupakan perwira sehingga setiap tahunnya pimpinan Ditpoludara diharapkan memperjuangkan pengembangan karier bagi penerbang bintanga Polri yang sudah mencukupi jam terbang dan pengalamannya dalam berdinis untuk menjadi perwira Polri namun hal tersebut bertentangan dengan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (PERKAP) Nomor 9 Tahun 2016 tentang "*Sistem Pembinaan Karier Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia*", yang membagi pola pembinaan karier anggota Polri dibagi menjadi 3 yaitu pola pembinaan karier perwira, pola pembinaan karier bintanga dan pola pembinaan karier tamtama. Pola pembinaan karier tersebut merupakan pola pembinaan anggota Polri yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara pangkat,

jabatan anggota Polri sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pengakhiran dinas namun tidak diukur dari kualifikasi kompetensi yang dimiliki dan tugas serta tanggung jawab yang dijalankan anggota Polri seperti penerbang bintanga Polri.

Direktorat Kepolisian Udara menerapkan jam terbang sebagai standar bagi penerbang Polri dalam mengukur kompetensi seorang penerbang dalam mengawaki pesawat udara. Namun berbeda halnya dengan penerbangan sipil, pilot atau penerbang di Polri belum dapat menjadi *Captain Pilot* dalam kualifikasi kompetensinya jika penerbang Polri tersebut belum berpangkat perwira. Kurangnya *Captain Pilot* memiliki dampak yang tidak bagus untuk organisasi karena dengan sedikitnya *Captain Pilot* yang merupakan pemimpin operasional pesawat udara di kewilayahan menyebabkan rotasi penugasan yang semakin lama antara *Captain Pilot* satu dengan yang lainnya. Hal tersebut dapat menyebabkan *Captain Pilot* menjadi *fatigue* saat melaksanakan penerbangan dan dapat mengakibatkan *hazard* (tingkat bahaya yang tinggi) dalam penerbangan karena dapat menimbulkan *incident* dan *accident* pada saat melaksanakan operasional penerbangan (Goker, 2018).

Dari data yang diperoleh dari Direktorat Kepolisian Udara saat ini, banyak dari penerbang bintanga Polri dalam kualifikasi kompetensi *Co Pilot* sudah memiliki jam terbang serta kemampuan dan keahlian yang cukup untuk menjadi *Captain pilot* namun belum dapat menjadi *Captain Pilot* karena terkendala golongan kepangkatan. Dari 40 orang penerbang bintanga Polri, 15 orang memiliki jam terbang sesuai dengan syarat kualifikasi kompetensi penerbang Polri yaitu lebih dari 250 jam yang seharusnya dapat menjadi *Captain Pilot* sesuai dengan peraturan Peraturan Direktur Kepolisian Udara Baharkam Polri (Perdir) Nomor 94 Tahun 2012 tentang “*Standarisasi Penerbangan Polri*”. Namun hingga saat ini hanya satu dari 15 tersebut yang dapat menjadi perwira Polri dan berkesempatan untuk menjadi *Captain Pilot*. Standar 250 jam terbang tersebut lebih sedikit dari

penerbangan sipil karena intensitas penerbangan di Polri tidak sebanyak penerbangan sipil karena dalam penerbangan Polri tidak ditujukan setiap harinya mengantarkan penumpang sipil dan kargo barang untuk mencari keuntungan namun dalam penerbangan Polri ditujukan untuk membantu tugas utama kepolisian sesuai dengan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (PERKAP) No.5 Tahun 2019 tentang perubahan PERKAP No.6 tahun 2017 tentang “SOTK tingkat mabes Polri” yaitu seperti patroli udara, pergeseran pasukan dan logistik, ambulance udara, serta dukungan transportasi VIP pimpinan Polri dan penerbangan lainnya yang sifatnya mendukung tugas utama Kepolisian Negara Indonesia untuk melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat sesuai dengan Undang-Undang No 2 Tahun 2002 tentang “Kepolisian Negara Republik Indonesia”.

Dengan tidak berkembangnya atau tidak optimalnya karier penerbang bintanga Polri yang saat ini banyak menumpuk pada jabatan *Co Pilot* dan tidak dapat menjadi perwira maka saat melaksanakan operasional penerbangan terjadi gap / jarak yang cukup jauh dengan *Captain Pilot* yang berpangkat perwira baik perwira pertama maupun perwira menengah karena dari segi kepangkatan di Polri seorang bintanga dan perwira berbeda golongan dan seorang bintanga merupakan golongan pelaksana yang gap kepangkatannya cukup jauh jika dibandingkan dengan perwira yang merupakan supervisor / manager sehingga dalam penugasan yang seharusnya seorang *Co Pilot* dapat memberikan saran dan masukan saat melaksanakan operasional penerbangan menjadi canggung karena kepangkatan yang terlalu jauh dengan *Captain Pilot*. Serta dalam pelaksanaan koordinasi dilapangan sebagai *Co Pilot* penerbang bintanga Polri lebih susah dan tidak dihargai dalam melaksanakan koordinasi penerbangan karena pangkat yang cukup jauh dengan komandan operasi yang ada di lapangan serta anggota yang pangkatnya lebih tinggi dibandingkan penerbang bintanga Polri.

Berdasarkan permasalahan pengembangan karier yang dialami penerbang bintanga Polri yang telah dijelaskan diatas, peneliti mengidentifikasi pengembangan karier penerbang bintanga Polri saat ini belum optimal, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi (menghambat) karier penerbang bintanga Polri terkait dengan pengembangan karier penerbang Polri di Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dengan banyaknya faktor yang mempengaruhi terkait dengan bertambahnya almatsus pesawat udara yang membutuhkan crew pesawat udara khususnya penerbang, serta kualifikasi kompetensi penerbang bintanga Polri yang belum sesuai dengan peningkatan status golongan kepangkatan penerbang bintanga yang sama dengan bintanga pada umumnya di institusi Polri harus segera diselesaikan oleh Direktorat Kepolisian Udara selaku pembina fungsi penerbang Polri.

Oleh karena itu dari indentifikasi permasalahan tersebut, Ditpoludara Korpolaairud Baharkam Polri harus mencari solusi dalam hal pengembangan karier penerbang bintanga Polri dan strategi yang harus dilakukan untuk menghadapi masalah tersebut sehingga kinerja dan kompetensi yang dimiliki penerbang bintanga Polri dapat dioptimalkan untuk mengembangkan kariernya di Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam bidang penerbangan Polri. Dari permasalahan tersebut penelitian ini fokus pada: **STRATEGI PENGEMBANGAN KARIER PENERBANG BINTARA POLRI DI LINGKUNGAN DIREKTORAT KEPOLISIAN UDARA.**

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas mengenai pengembangan karier penerbang bintanga Polri maka identifikasi masalah penelitian adalah:

- 1) Masih kurangnya jumlah crew pesawat udara Polri khususnya penerbang Polri dibandingkan jumlah pesawat udara Polri yang

diikuti juga belum sesuai kemampuan dan keahlian dari jumlah crew tersebut.

- 2) Belum sesuai dan kurang relevannya Anjab ABK yang ada saat ini di Direktorat Kepolisian Udara
- 3) Belum sesuai kualitas kompetensi yang dimiliki penerbang bintang Polri di lingkungan Direktorat Kepolisian Udara
- 4) Belum optimalnya pengembangan karier bagi penerbang Bintang Polri di Direktorat Kepolisian Udara.

C. RUMUSAN PERMASALAHAN

- 1) Mengapa pengembangan karier penerbang bintang Polri belum optimal ?
- 2) Bagaimana strategi untuk mengatasi permasalahan pengembangan karier penerbang bintang Polri yang efektif di masa yang akan datang ?

D. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan permasalahan diatas maka tujuan dari Penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengembangan karier yang optimal bagi penerbang bintang Polri.
2. Menyusun strategi untuk mengatasi permasalahan pengembangan karier penerbang bintang Polri yang efektif di masa yang akan datang.

E. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, baik manfaat akademis maupun manfaat bagi Direktorat Kepolisian Udara (Ditpoludara) :

1. Manfaat Akademis

Manfaat Akademis Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan informasi serta memberikan referensi bagi penelitian berikutnya yang berhubungan dengan pengembangan karier.

2. Manfaat Bagi Direktorat Kepolisian Udara (Ditpoludara)

Manfaat bagi Ditpoludara dari penelitian ini sebagai masukan kepada organisasi Polri khususnya Ditpoludara untuk menentukan arah kebijakan terhadap pengembangan karier penerbang bintanga Polri.

3. Manfaat bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti untuk referensi dalam menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengembangan karier.

POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA
JAKARTA