

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN UDARA

PERATURAN DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN UDARA
NOMOR : KP 071 TAHUN 2018
TENTANG
STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) REKRUITMEN DAN EVALUASI
CALON INSPEKTUR PERBANTUAN DI LINGKUNGAN DIREKTORAT
KELAIKUDARAAN DAN PENGOPERASIAN PESAWAT UDARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN UDARA,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka pemenuhan terhadap kebutuhan sumber daya manusia di lingkungan Direktorat Kelaikudaraan dan Pengoperasian Pesawat Udara, dapat dilakukan melalui pengadaan calon Inspektur Perbantuan;
 - b. bahwa dalam rangka memberikan petunjuk terhadap mekanisme pengadaan Inspektur Perbantuan di lingkungan Direktorat Kelaikudaraan dan Pengoperasian Pesawat Udara, perlu disusun Standar Operasional Prosedur (SOP) Rekrutmen dan Evaluasi Calon Inspektur Perbantuan di Lingkungan Direktorat Kelaikudaraan dan Pengoperasian Pesawat Udara dalam Keputusan Direktur Jenderal;
 - c. bahwa berdasarkan hal sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Direktur Jenderal Perhubungan Udara tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) Rekrutmen dan Evaluasi Calon Inspektur Perbantuan di Lingkungan Direktorat Kelaikudaraan dan Pengoperasian Pesawat Udara;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4956);
2. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 5);
3. Peraturan Presiden Nomor 40 Tahun 2015 tentang Kementerian Perhubungan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 75);
4. Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 75/M.PAN/7 /2004 tentang Pedoman Penghitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 40 Tahun 2012 tentang Pedoman Analisis Behan Kerja Kementerian Perhubungan;
6. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor : PM 59 Tahun 2015 tentang Kriteria, Tugas, dan Wewenang Inspektur Penerbangan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 142 Tahun 2016;
7. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 189 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 117 Tahun 2017;
8. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 113 Tahun 2016 tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan Jabatan di Lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan;
9. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 50 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Peta Proses Bisnis dan Standar Operasional Prosedur di Lingkungan Kementerian Perhubungan;

10. Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor KP. 606 Tahun 2015 tentang Perencanaan Sumber Daya Manusia Inspektur Penerbangan di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara sebagaimana diubah dengan Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor KP. 229 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara;
11. Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor KP. 200 Tahun 2017 tentang Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Jabatan Fungsional Umum di Lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara;
12. Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor KP 224 Tahun 2017 tentang Perencanaan Sumber Daya Manusia Kantor Otoritas Bandar Udara;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN UDARA TENTANG STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) REKRUITMEN DAN EVALUASI CALON INSPEKTUR PERBANTUAN DI LINGKUNGAN DIREKTORAT KELAIKUDARAAN DAN PENGOPERASIAN PESAWAT UDARA.

Pasal 1

Menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) rekrutmen dan evaluasi calon Inspektur Perbantuan di lingkungan Direktorat Kelaikudaraan dan Pengoperasian Pesawat Udara sebagaimana tercantum dalam lampiran Peraturan ini.

Pasal 2

Standar Operasional Prosedur (SOP) rekrutmen dan evaluasi calon Inspektur Perbantuan di lingkungan Direktorat Kelaikudaraan dan Pengoperasian Pesawat Udara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 berlaku untuk pengadaan calon Inspektur Perbantuan pada Kantor Pusat dan Kantor Otoritas Bandar Udara di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara.

Pasal 3

Sekretaris Direktorat Jenderal Perhubungan Udara melaksanakan evaluasi terhadap Peraturan ini setiap setahun sekali.

Pasal 4

Peraturan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : JAKARTA

Pada tanggal : 9 MARET 2018

DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN UDARA

ttd

Dr. Ir. AGUS SANTOSO, M.Sc

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

ENDAH PURNAMA SARI
Pembina (IV/a)
NIP. 19680704 199503 2 001

**STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) REKRUITMEN DAN EVALUASI
CALON INSPEKTUR PERBANTUAN DI LINGKUNGAN DIREKTORAT
KELAIKUDARAAN DAN PENGOPERASIAN PESAWAT UDARA**

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan penentu utama dalam mencapai kesuksesan organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi kemajuan organisasi. Sumber daya manusia tidak saja dituntut untuk menjadi profesional tetapi juga dituntut sebagai perekat dan pemersatu bangsa. Untuk mengatasi berbagai masalah sumber daya manusia, diperlukan upaya sistematis dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia agar mampu bekerja optimal dalam memberikan pelayanan terbaik. Hal tersebut hanya mungkin tercapai melalui peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam berbagai aspek, baik aspek intelektual, manajerial maupun perilaku. Upaya perbaikan manajemen sumber daya manusia akan sangat membantu perbaikan produktivitas secara langsung dengan menemukan cara yang lebih baik dan efisien untuk mencapai tujuan, dan secara tidak langsung dengan memperbaiki kualitas kinerja sumber daya manusia. Keberadaan bagian sumber daya manusia adalah untuk menjalankan strategi organisasi, Sumber daya manusia merupakan titik sentral untuk mencapai keunggulan bersaing, dimana sumber daya manusia itu harus memiliki komitmen dan integritas yang tinggi agar dapat dipertanggungjawabkan dalam segala karya kreativitas dan inovasi. Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, di bidang pemerintahan telah terjadi perubahan yang besar. Perubahan dimaksud adalah terwujudnya tata pemerintahan yang demokratis dan baik.

Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang paling penting dalam organisasi pemerintahan. Pegawai yang baik dan memenuhi standard kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui rekrutmen yang

efektif. Dalam melakukan proses rekrutmen, terlebih dahulu harus memperoleh informasi yang akurat dan berkelanjutan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai tugas pokok dan fungsi dalam organisasi. Deskripsi tentang jumlah dan kualifikasi pegawai harus dapat menggambarkan kebutuhan pegawai yang diinginkan untuk menempati formasi. Rekrutmen adalah proses mencari menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada organisasi. Dapat juga diartikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Organisasi pemerintahan secara berkala merekrut pegawai untuk menambah, mempertahankan, atau menyesuaikan kembali keseluruhan pegawai menurut kebutuhan-kebutuhan SDM. Keberhasilan rekrutmen sangat ditentukan oleh kematangan perencanaan SDM. Perencanaan SDM merupakan pedoman yang dapat digunakan dalam proses rekrutmen pegawai. Apabila tersedia perencanaan yang baik dan matang, maka kesalahan dalam proses perekrutan dapat diminimalisir.

Kondisi sumber daya manusia, Inspektur Kelakudaraan dan pengoperasian pesawat udara saat ini tersebar diseluruh kantor otoritas wilayah bandar udara di seluruh Indonesia. Jumlah tersebut belum tersebar dengan merata. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yaitu belum dilakukan penyusunan analisis beban kerja sebagai dasar untuk menghitung kesesuaian antara kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia yang ada. Disamping itu juga budaya pegawai yang sangat lekat dengan budaya lingkungan sekitar.

Upaya yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Udara dalam mengantisipasi akan kurangnya jumlah tenaga Inspektur tersebut adalah dengan memanfaatkan tenaga perbantuan yang dikirimkan oleh Operator/Airlines dan dari lulusan ekolah penerbangan dari permohonan dan lamaran yang disampaikan dengan kualifikasi/persyaratan yang telah ditentukan, sehingga tujuan organisasi yaitu keselamatan, keamanan dan pelayanan penerbangan dapat tercapai.

B. DEFINISI

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
3. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
4. Pengadaan PNS adalah kegiatan untuk mengisi kebutuhan Jabatan Administrasi dan/atau Jabatan Fungsional dalam suatu Instansi Pemerintah.
5. Standar Operasional Prosedur yang selanjutnya disingkat SOP adalah serangkaian instruksi tertulis yang dibakukan mengenai berbagai proses penyelenggaraan administrasi pemerintahan bagaimana dan kapan harus dilakukan, dimana dan oleh siapa dilakukan serta disusun dalam rangka pelaksanaan tugas fungsi.
6. Perencanaan Sumber daya manusia adalah proses kegiatan yang dilakukan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia pada suatu organisasi dalam bentuk penyusunan kebutuhan, pengembangan dan pemberhentian sumber daya manusia.

C. MEKANISME DAN TATA CARA

1. Pelaksanaan penerimaan Calon Inspektur Perbantuan di Direktorat Kelaikudaraan dan Pengoperasian Pesawat Udara di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara dilakukan oleh Direktur Kelaikudaraan dan Pengoperasian Pesawat Udara.
2. Kepala Sub Direktorat mengusulkan kebutuhan pegawai (formasi) kepada Kepala Sub Bagian Tatausaha berdasarkan perencanaan

SDM yang telah ditetapkan dalam Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara tentang Perencanaan SDM dengan surat usulan dengan melampirkan:

- a. jumlah pegawai yang dibutuhkan;
 - b. jenis jabatan yang dibutuhkan; dan
 - c. kualifikasi yang diperlukan pada masing-masing jabatan.
3. Kepala Sub Bagian Tatausaha mengevaluasi usulan. Apabila hasil evaluasi masih diperlukan penambahan data dukung, maka dikoordinasikan kembali dengan Kepala Sub Direktorat.
4. Kepala Sub Bagian Tata Usaha menyampaikan bahan dan surat usulan kebutuhan SDM kepada Direktur Kelaikudaraan dan Pengoperasian Pesawat Udara.
5. Rapat pembahasan terkait langkah-langkah tindaklanjut diterbitkannya ijin prinsip (penetapan kebutuhan pegawai) yang dipimpin oleh Direktur Kelaikudaraan dan Pengoperasian Pesawat Udara.
6. Direktorat Kelaikudaraan dan Pengoperasian Pesawat Udara menyusun rencana pemenuhan kebutuhan Inspektur Perbantuan melalui pengadaan Inspektur Perbantuan pada Kantor Direktorat Kelaikudaraan dan Pengoperasian Pesawat Udara:
- a. pengadaan Inspektur Perbantuan berdasarkan penetapan kebutuhan Inspektur Perbantuan;
 - b. Pembentukan panitia seleksi oleh Direktorat Kelaikudaraan dan Pengoperasian Pesawat Udara; dan
 - c. Ketua Panitia Seleksi adalah Direktorat Kelaikudaraan dan Pengoperasian Pesawat Udara.
7. Tugas Panitia Seleksi adalah:
- a. Menyusun sistem seleksi pengadaan Calon Inspektur Perbantuan;
 - b. menyusun jadwal pelaksanaan seleksi;
 - c. menyusun soal seleksi kompetensi dasar;

- d. mengkoordinasikan instansi pembina jabatan fungsional dalam penyusunan materi seleksi yang terdiri atas kompetensi dasar dan kompetensi bidang;
- e. merekomendasikan kepada Direktur Kelaikudaraan dan Pengoperasian Pesawat Udara tentang ambang batas kelulusan seleksi;
- f. melaksanakan seleksi;
- g. mengawasi pelaksanaan seleksi;
- h. mengolah hasil seleksi;
- i. menetapkan dan menyampaikan hasil seleksi; dan
- j. mengevaluasi dan mengembangkan system pengadaan Calon Inspektur Perbantuan.

D. TAHAPAN REKRUTMEN INSPEKTUR PERBANTUAN

Tahapan Seleksi pengadaan Calon Inspektur Perbantuan sebagai berikut:

1. Open Recruitmen terbuka via Website DKPPU

Calon peserta melakukan pendaftaran di website dengan melampirkan dokumen-dokumen yang dipersyaratkan. Proses tahapan pendaftaran program rekrutmen ini dilakukan via online oleh peserta program yaitu dengan cara mengakses halaman website <https://recruitment.dkppu.id/> dan mengisi form pendaftaran yang ada dan meng-upload dokumen persyaratan yang diperlukan. Setelah berhasil melakukan proses pendaftaran online, peserta akan mendapatkan *feedback* berupa email yang berisi tentang Nomor Pendaftaran dan informasi bahwa proses pendaftaran telah berhasil.

2. Seleksi Administrasi

Proses tahapan ini dilakukan oleh panitia rekrutmen dengan melakukan proses approval online via aplikasi berbasis website, proses ini meliputi pengecekan dokumen yang telah di-upload oleh para pelamar oleh tim rekrutmen juga memastikan bahwa peserta yang lolos ke tahap berikutnya adalah:

- a. Peserta yang memiliki kualifikasi sesuai dengan Peraturan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor : PM.

59 Tahun 2015 tentang Kriteria, Tugas, wewenang Inspektur Penerbangan kecuali inspector core training; dan

b. Usia maksimum (sesuai dengan bidang).

Pengumuman hasil seleksi administrasi akan diinformasi via sms, email dan Website DKPPU.

3. Seleksi Test

Seleksi Test meliputi:

a. Aeronautical Knowledge Test (khusus Ab Initio);

b. Test Kesehatan;

c. Psikotest;

Tahapan ini merupakan tes yang dilakukan oleh tim psikolog yang bekerjasama dengan panitia rekrutmen. Tes ini memiliki 2 tahapan yaitu tes psikotes dan tes psikometri, materi yang diujikan pada tes ini berbeda tergantung dari klasifikasi jabatan yang dipilih.

d. Aptitude Test (khusus Ab Initio Pilot);

Tahapan ini merupakan tes seleksi simulator yang diadakan oleh panitia rekrutmen bekerjasama dengan lembaga *training center* yang memiliki fasilitas simulator *motion*, yang akan dinilai oleh panitia rekrutmen.

e. Wawancara;

Tahapan ini merupakan tes wawancara interview yang akan dilakukan oleh tim manajemen dari DKPPU bertempat di kantor DKPPU, pelaksanaan seleksi ini mencakup tes wawancara ilmu pengetahuan, pengalaman, dan tentang kepribadian dari bakal calon Inspektur perbantuan DKPPU.

Bagi yang lolos setiap tahap seleksi test akan diumumkan via SMS, email dan melalui halaman website rekrutmen DKPPU.

E. PENGUMUMAN AKHIR

Pengumuman akhir dilakukan selambat-lambatnya 14 hari terhitung sejak tahapan seleksi test berakhir. Peserta yang lolos akan diinfokan melalui SMS dan juga akan diumumkan via website DKPPU

F. PENGANGKATAN CALON INSPEKTUR PERBANTUAN

Pelamar yang dinyatakan lulus diangkat dan ditetapkan sebagai Inspektur Perbantuan oleh Direktur Jenderal Perhubungan Udara. Penempatan Inspektur Perbantuan sesuai pemilihan lokasi dan klasifikasi jabatan pada saat melakukan pendaftaran online.

DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN UDARA

ttd

Dr. Ir. AGUS SANTOSO, M.Sc

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM

