

**KINERJA LULUSAN OPERASI BANDAR UDARA (OBU) JURUSAN  
MANAJEMEN PENERBANGAN SEKOLAH TINGGI PENERBANGAN  
INDONESIA DI BANDAR UDARA INTERNASIONAL  
NGURAH RAI BALI**

**Sunarno<sup>(1)</sup>, Solihin<sup>(2)</sup>, Budi Prasetyo<sup>(3)</sup>**

Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, Tangerang.

**Abstrak:** Sebagai upaya peningkatan kualitas lulusan, STPI selalu berupaya meningkatkan pelayanan terhadap kebutuhan pendidikan dengan menerapkan prosedur yang telah ditetapkan oleh badan Akreditasi Pendidikan Tinggi (BAN-PT) Kementerian Pendidikan Nasional (Kemendiknas), otoritas penerbangan nasional Direktorat Jenderal Perhubungan Kementerian Perhubungan dan organisasi penerbangan sipil internasional (ICAO), FAA, dan EASA hal ini ditandainya dengan perolehan *approval education* sebagai pengakuan terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan penerbangan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa dengan melihat hasil pada uji statistik dengan menggunakan *one sample test* yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung} 42,928 > t_{tabel} 1,984$  dan nilai Sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak pada taraf signifikansi  $\alpha$  0,05 (5%). Ini berarti bahwa hipotesis penelitian, yaitu: kinerja lulusan Operasi Bandar Udara (OBU) Jurusan Manajemen Penerbangan STPI lebih tinggi dari lulusan non Operasi Bandar Udara (OBU) di Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali diterima pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  (5%).

**Kata Kunci:** kinerja

**Abstract:** *As an effort to improve the quality of graduates, STPI always seeks to improve services to educational needs by implementing procedures established by the National Accreditation Agency for Higher Education (BAN-PT), Ministry of National Education, the national aviation authority of the Directorate General of Transportation, the Ministry of Transportation and aviation organizations international civil service (ICAO), FAA, and EASA. It is marked by the acquisition of approval education in recognition of the education implementation and flight training. Based on the research results by looking at the statistical tests using one sample test has been obtained; the value of  $t_{count} 42.928 > t_{table} 1.984$  and Sig value of  $0.000 < 0.05$ , then  $H_0$  is rejected at the significance level of  $\alpha$  0.05 (5%). This means that the research hypothesis such as; the performance of Airport Operations graduates at Flight Management Department of STPI is higher than non-Airport Operations graduates at Ngurah Rai Bali International Airport accepted at the significance level of  $\alpha = 0.05$  (5%).*

**Keyword:** *performance*

## Pendahuluan

Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia (STPI) merupakan Instansi pendidikan pemerintah di bawah pengawasan dan tanggungjawab Kementerian Perhubungan yang bertugas mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) Perhubungan melalui jalur pendidikan dan pelatihan. Hal ini sejalan dengan salah satu program utamanya Pemerintah Republik Indonesia adalah mencerdaskan bangsa sesuai dengan amanat UUD 1945 Bab XIII Pasal 31 tentang Pendidikan dan Kebudayaan.

Sebagai konsekuensi pendidikan tinggi Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia (STPI) Curug ini sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya melaksanakan pendidikan pelatihan, penelitian dan pengabdian masyarakat di bidang transportasi udara, selanjutnya guna memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) dibidang penerbangan. Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia (STPI) Curug Tangerang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas para lulusannya guna mendukung pengembangan profesionalisme SDM di bidang penerbangan baik untuk kebutuhan nasional maupun internasional.

Sebagai upaya peningkatan kualitas lulusan, STPI selalu berupaya meningkatkan pelayanan terhadap kebutuhan pendidikan dengan menerapkan prosedur yang telah ditetapkan oleh badan Akreditasi Pendidikan Tinggi (BAN-PT) Kementerian Pendidikan Nasional (Kemendiknas), otoritas penerbangan nasional Direktorat Jenderal Perhubungan Kementerian Perhubungan dan organisasi

penerbangan sipil internasional (ICAO), FAA, dan EASA hal ini ditandainya dengan perolehan *approval education* sebagai pengakuan terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan penerbangan.

Fenomena mengenai kurang optimalnya kinerja lulusan Operasi Bandar Udara (OBU) di Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali antara lain : kualitas SDM dirasakan masih harus ditingkatkan, disiplin karyawan masih harus di tingkatkan, kinerja karyawan yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan perlu adanya penyesuaian terhadap operasionalisasi Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali saat ini, dan motivasi karyawan masih belum dapat memenuhi tujuan perusahaan

Sumber daya manusia dan etos kerja adalah dua komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja (*performance*) menuju kepada produktivitas dari suatu kegiatan usaha. Fenomena kinerja yang berkembang sementara, saat ini pada proses operasionalisasi di Bandar Internasional Ngurah Rai Bali yang dilakukan oleh pegawai lulusan OBU dapat dilihat dari beberapa aspek, meliputi :

1. Kemampuan pegawai (*capability*)
2. Sikap (*attitude*) penerimaan/tujuan organisasi
3. Kualitas kerja (*quality of work*)
4. Ketepatan Waktu (*promptness*)/ tingkat tujuan yang dicapai
5. Inisiatif (*inisiative*)

Dengan demikian sebagai obyek analisis penelitian dilakukan melalui lulusan OBU STPI dalam mengisi dalam perkembangan didunia penerbangan khususnya di Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali dibidang pelayanan transportasi udara

Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Kinerja lulusan Operasi Bandar Udara (OBU) Jurusan Manajemen Penerbangan Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia di Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali”

### **Tinjauan Teori**

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Menurut Fahmi (2011:226) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Prawirosentono (1999) yang dikutip Sutrisno (2011:170), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Vroom yang dikutip oleh Umam (2012:187) mengatakan bahwa: kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan tingkat kinerja (*level of performance*). Seseorang yang *level of performancenya* tinggi disebut sebagai *orang yang produktif*, sebaliknya yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau kinerjanya rendah.

Menurut Bernardin dan Russel (1993) dalam Uha (2015:212) mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Priansa (2016:269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Menurut Kasmir (2016:120) secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diebrikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian diatas dalam kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun.

Sedangkan menurut Colquitt yang dikutip Kasmir (2016:183) mengatakan bahwa performance "*the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*" Maksudnya kinerja adalah adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan

yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Kinerja juga menurut Colquitt ditentukan oleh tiga faktor yaitu:

1. Kinerja tugas (*task performance*),
2. Perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*) sebagai kontribusi perilaku positif.
3. Perilaku produktif tandingan (*counter productive behavior*) sebagai kontribusi perilaku negatif.

Menurut Mangkunegara (2016:67) mendefinisikan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian dan kinerja yang disampaikan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, agar dapat secara hukum mencapai tujuan organisasi. organisasi melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Selanjutnya menurut Miner (1988) yang dikutip oleh Edison, dkk (2017:192-193) untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu:

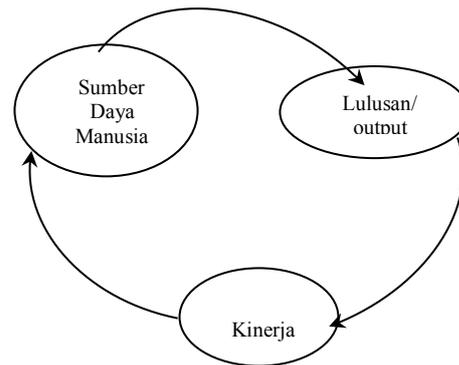
1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja

efektif/jam kerja hilang

Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

### Kerangka Berpikir

Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan, maka dapat dibuat kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, proses penelitian bersifat deduktif yaitu untuk menjawab rumusan masalah, digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis yang akan diuji melalui pengumpulan data lapangan dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Data yang diperoleh, dianalisis secara kuantitatif menggunakan statistik inferensial, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dirumuskan dapat diterima atau ditolak.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pimpinan dan stakeholder pengguna lulusan Operasi Bandar Udara (OBU) STPI dan lulusan non STPI yang berjumlah 138 orang. Berdasarkan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel (n) untuk lulusan (OBU) STPI dan lulusan non STPI, sebanyak 103 orang.

Tabel 1 Rekapitulasi hasil perhitungan angka penafsiran dari kinerja lulusan Operasi Bandar Udara (OBU)

No	Dimensi	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Kualitas	Karyawan dari lulusan OBU STPI Curug selalu meminimalisir tingkat kesalahan kerja	2,57	Tidak baik
2		Karyawan dari lulusan OBU STPI Curug Tangerang meminimalisir tingkat kerusakan peralatan kerja yang digunakan	3,09	Cukup baik
3		Karyawan lulusan OBU STPI Curug Tangerang memperhatikan tingkat kecermatan dari hasil kerja yang harus di selesaikan	3,65	Baik
4		Hasil kerja lulusan OBU STPI Curug Tangerang sesuai harapan	3,39	Cukup baik
5		Karyawan lulusan OBU STPI Curug Tangerang selalu memperhatikan kepuasan pelanggan	3,63	Baik
6	Kuantitas	Karyawan lulusan OBU STPI Curug Tangerang menyesuaikan kuantitas karyawan dengan beban kerja yang ada	3,62	Baik
7		Output yang dihasilkan Karyawan lulusan OBU STPI Curug Tangerang selalu di evaluasi kinerjanya oleh manager setiap periode	3,27	Cukup baik
8		Target pekerjaan lulusan OBU STPI Curug Tangerang selalu tercapai setiap bulan	2,67	Cukup baik
9		Jumlah keuntungan yang dihasilkan lulusan OBU STPI Curug Tangerang lebih tinggi dari lulusan non OBU STPI	2,99	Cukup baik
10		Siklus pekerjaan lulusan OBU STPI Curug selalu dilaksanakan sesuai uraian pekerjaan	3,68	Baik
11	Penggunaan waktu dalam kerja	Tingkat ketidakhadiran lulusan OBU STPI Curug Tangerang selalu menurun dari waktu ke waktu	2,40	Tidak baik
12		Tingkat keterlambatan masuk kerja lulusan OBU STPI Curug selalu menurun dari waktu ke waktu	3,23	Cukup baik
13		Semua karyawan lulusan OBU STPI Curug Tangerang mampu menggunakan waktu kerja secara efektif	3,28	Cukup baik
14		Lulusan OBU STPI Curug Tangerang selalu menghindari jam kerja hilang atau tidak efektif	2,67	Cukup baik
15		Penyelesaian pekerjaan lulusan OBU STPI Curug Tangerang sesuai waktu yang ditentukan	2,96	Cukup baik
16	Kerja sama dengan orang lain	Semua karyawan lulusan OBU STPI Curug Tangerang memiliki kemampuan dalam bekerja sama yang baik dengan manager	3,06	Cukup baik
17		Semua karyawan lulusan OBU STPI Curug Tangerang memiliki kemampuan dalam bekerja sama yang baik dengan sesama karyawan	3,19	Cukup baik
18		Lulusan OBU STPI Curug Tangerang mampu menjalin kerjasama dengan stakeholder	3,18	Cukup baik
19		Lulusan OBU STPI Curug Tangerang mampu menjalin kerjasama pengguna layanan	3,06	Cukup baik
20		Lulusan OBU STPI Curug Tangerang mampu menjalin kerjasama dengan unit lain	3,70	Baik
		<b>Rata-rata angka penafsiran</b>	<b>3,11</b>	<b>Cukup baik</b>

Sumber: Output SPSS versi 24 yang diolah, 2019

### Hasil Uji Statistik Deskriptif

Data kinerja lulusan Operasi Bandar Udara (OBU) diperoleh dari hasil kuesioner yang disebar kepada responden sebanyak 103 responden. Pengujian variabel penelitian menggunakan kuesioner dengan bentuk pernyataan yang dibuat skor jawaban, yaitu sangat setuju nilai 5, setuju nilai 4, ragu-ragu nilai 3, tidak setuju nilai 2 dan sangat tidak setuju nilai 1.

Data yang diperoleh itu dideskripsikan dari jawaban responden terhadap butir-butir pernyataan angket. Skor-skor yang dideskripsikan tersebut diolah dengan jalan menjumlahkan semua skor dari setiap butir pernyataan. Atas dasar itu, diperoleh distribusi data kinerja lulusan Operasi Bandar Udara.

Dari hasil rekapitulasi pada tabel 1 di atas di dapat kesimpulan bahwa rata-rata angka penafsiran sebesar 3,11 masuk dalam kriteria penilaian cukup baik. Artinya kinerja lulusan Operasi Bandar Udara (OBU) sudah cukup baik dalam menjalankan pekerjaan di Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali.

Tabel 2 Statistics Kinerja lulusan Operasi Bandar Udara (OBU)

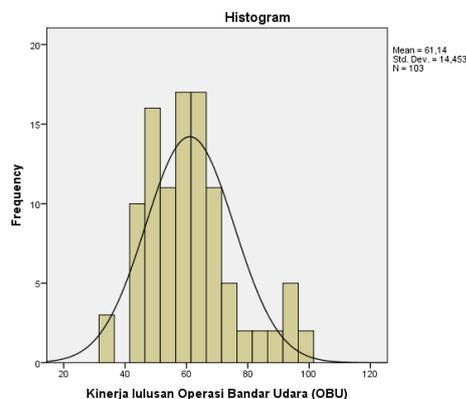
N	Valid	103
	Missing	0
Mean		61,14
Median		59,00
Mode		64
Std. Deviation		14,453
Variance		208,903
Range		63
Minimum		34
Maximum		97
Sum		6297

Sumber: output SPSS versi 24 yang diolah, 2019

Data kinerja lulusan Operasi Bandar Udara (OBU) diperoleh dari hasil perhitungan kuesioner yang disebar kepada 103 orang responden, diolah dengan menggunakan SPSS versi 24, seperti terlihat dalam tabel 2.

Berdasarkan tabel 2, terlihat jumlah responden sebanyak 103 orang dengan nilai minimum pada kuesioner sebesar 34 dan nilai maksimum 97 dengan range/selisih antara nilai maksimum dengan minimum 63. Kemudian masih dari tabel 2 terlihat bahwa nilai rata-rata variabel kinerja lulusan Operasi Bandar Udara (OBU) adalah 61,14 dengan simpangan baku sebesar 14,453 dan didukung oleh nilai variance sebesar 208,903.

Untuk memperjelas distribusi data variabel kinerja lulusan Operasi Bandar Udara (OBU) tersebut, dapat dilihat dari Histogram sebagai berikut:



Gambar 2 Histogram Kinerja Lulusan Operasi Bandar Udara (OBU)

Dengan berpedoman pada rata-rata dan nilai minimum serta nilai maksimum, dapat dinyatakan bahwa kinerja lulusan Operasi Bandar Udara (OBU) memiliki fenomena yang cukup positif

**Hipotesis**

Tabel 3 One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Kinerja lulusan Operasi Bandar Udara (OBU)	42,928	102	,000	61,136	58,31	63,96

Sumber: output SPSS versi 24 yang diolah, 2019

**Hipotesis Statistik:**

Selanjutnya hipotesis penelitian dijabarkan menjadi hipotesis uji berikut.

$H_0$  : Kinerja lulusan Operasi Bandar Udara (OBU) Jurusan Manajemen Penerbangan STPI tidak lebih baik atau sama dengan kinerja lulusan non Operasi Bandar Udara (OBU) di Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali. ( $\beta_1 = 0$ )

$H_a$  : Kinerja lulusan Operasi Bandar Udara (OBU) Jurusan Manajemen Penerbangan STPI lebih baik dari lulusan non Operasi Bandar Udara (OBU) di Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali. ( $\beta_1 \neq 0$ )

Statistik uji yang digunakan adalah uji-t.

Kriteria uji:

1. Terima  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .
2. Tolak  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Dari tabel 3 *One-Sample Test* terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  yang bersesuaian dengan kinerja lulusan Operasi Bandar Udara (OBU) adalah 42,928. Karena nilai  $t_{hitung}$  42,928 >  $t_{tabel}$  1,985 maka  $H_0$  ditolak pada taraf signifikansi  $\alpha$  0,05 (5%). Ini berarti bahwa hipotesis penelitian, yaitu: kinerja lulusan Operasi Bandar Udara (OBU) Jurusan Manajemen Penerbangan STPI lebih baik dari

lulusan non Operasi Bandar Udara (OBU) di Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali diterima pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  (5%).

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil olah data dan analisis hasil penelitian maka dapat ditarik simpulan bahwa:

1. Kinerja lulusan Operasi Bandar Udara (OBU) diperoleh nilai rata-rata angka penafsiran sebesar 3,11, artinya masuk dalam kriteria penilaian cukup baik dalam menjalankan pekerjaan di Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali
2. Nilai  $t_{hitung}$  yang bersesuaian dengan kinerja lulusan Operasi Bandar Udara (OBU) adalah  $t_{hitung}$  42,928 >  $t_{tabel}$  1,985. Ini berarti bahwa kinerja lulusan Operasi Bandar Udara (OBU) Jurusan Manajemen Penerbangan STPI lebih tinggi dari lulusan non Operasi Bandar Udara (OBU) di Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali diterima pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  (5%).

**Saran**

Berdasarkan dari hasil analisa yang telah dilakukan pada penelitian ini ada beberapa saran yang kiranya dapat

bermanfaat bagi peningkatan kinerja lulusan OBU Jurusan Manajemen Penerbangan STPI antara lain:

1. Manajemen Bandar Udara Ngurahrai Bali berupaya memberikan pelatihan tambahan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan pada bidang operasional administrasi ke Bandarudaraan serta peningkatan kinerja (*performance*) masing-masing dalam konteksnya pemberian Pelayanan kepada pengguna jasa bandar udara menuju kepuasan pelanggan (*costomer satisfaction*)
2. Penerapan sanksi (*punishment*) yang sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku, dengan harapan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif
3. Melakukan pengawasan (*controlling*) dan evaluasi kinerja (*Performance*) karyawan secara berkala
4. Melihat kebutuhan perkembangan operasional bandar udara tidak hanya kepada sisi services, namun Juga kepada sisi providitas, maka dengan demikian seluruh karyawan diharapkan dapat menunjang proses tersebut melalui kompetensi serta potensi yang ada
5. Diperlukan peninjauan kembali terhadap kurikulum dan silabus manajemen penerbangan khususnya pada Operasi Bandar Udara untuk mendapatkan penyesuaian terhadap Pasar kerja baru dalam hal pengetahuan *intrepreneurship*, koordinasi, risk manajemen, dan juga sistem administrasi keuangan (*financial*)

## Daftar Pustaka

- Abdurahman, Maman, dan Muhidin, Sambas. 2011. *Dasar-dasar Metode Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Edison, Emron, dkk 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. CV. Remaja Rosdakarya
- Mulyadi, Muhammad. 2014. *Metode Penelitian Praktis: Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Publica Institute
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta
- Riduwan dan Kuncoro, Engkos Achmad. 2014. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Uha, Ismail Nawawi. 2015. *Budaya Organisasi kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia