

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TEKNISI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
TEKNISI TELEKOMUNIKASI DAN NAVIGASI DALAM PEMELIHARAAN
PERALATAN NAVIGASI DI PT. ANGKASA PURA I**

FETI FATONAH

Dosen Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia Curug Po. Box 509 Tangerang 15001

Abstrak : Dalam rangka menjamin kelancaran dan keselamatan operasi penerbangan banyak pihak yang terlibat di dalamnya. Selain perusahaan penerbangan yang mengoperasikan pesawat udara secara langsung, kelengkapan dan kehandalan sarana dan prasarana yang ada di Bandar udara juga menentukan jasa transportasi yang aman, nyaman, tertib, teratur, lancar, tepat waktu dan berdaya guna. Many parties involve in order ensuring smooth and safe flights operation. Beside the airlines which directly operate the aircraft, completeness and reliability of existing facilities and infrastructure at the airport also determine a safe, comfortable, orderly, regular, smooth, timely and efficient transportation service.

Kata Kunci : Motivasi kerja, teknisi, produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Di lingkungan Bandar Udara untuk menunjang keselamatan operasi penerbangan dilengkapi banyak peralatan yang berfungsi untuk komunikasi penerbangan, navigasi udara, elektronika bandara dan listrik penerbangan. Untuk menjamin kehandalan operasi peralatan dan kelancaran operasi penerbangan di lingkungan bandar udara terdapat tiga kelompok teknisi penerbangan yaitu kelompok teknisi listrik yang menangani semua peralatan listrik di bandar udara, kelompok teknisi keselamatan penerbangan yang menangani operasi penerbangan dan kelompok teknisi telekomunikasi dan navigasi udara yang menangani peralatan elektronika yang digunakan di bandar udara.

PT (Persero) Angkasa Pura I adalah merupakan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) di lingkungan Kementerian Perhubungan yang berkiprah di bidang pelayanan jasa kebandar udaraan.

Pada saat ini PT (Persero) Angkasa Pura I mengelola 13 Bandar Udara di kawasan Indonesia tengah dan timur yaitu : Bandara

Ngurah Rai – Bali, Juanda – Surabaya, Hasanuddin – Ujung pandang, Sepinggan – Balikpapan, Frans kaisiepo – Biak, Sam ratulangi – Manado, Adi Sucipto – Yogyakarta, Adi Sumarmo- Solo, Ahmad Yani – Semarang, Pattimura – Ambon, Selatparang – Mataram, dan Eltari Kupang. Pada masa mendatang jumlah ini tentu akan terus bertambah dengan seiring pertumbuhan dan perkembangan masyarakat serta tingkat kapabilitas perusahaan.

Peralatan Elektronika yang ada di PT AP.I saat ini ada terdiri dari peralatan elektronika, yang terdiri dari : DVOR, DME, NDB, ILS, RADAR yang ditangani oleh 199 teknisi.

Dari data yang pernah diperoleh dari Subdit Elektronika PT. Angkasa Pura I hasil kalibrasi pada tiga Bandara yaitu Bandara Selatparang Mataram, Bandara Frans Kaisiepo Biak dan Bandara Eltari Kupang beroperasi kurang sempurna, akibat dari tidak peroperasinya peralatan cadangan, hanya peralatan utama yang beroperasi, sehingga apabila terjadi gangguan pada peralatan utama, maka peralatan navigasi akan terputus. Hal ini akan berakibat pada jaminan keselatan

penerbangan. Secara tidak langsung hal ini menunjukkan motivasi kerja teknisi yang masih rendah yang pada akhirnya berpengaruh pada produktivitas kerja teknisi yang rendah pula, sehingga akan berdampak pada biaya pemeliharaan yang tinggi pada peralatan elektronika Bandara.

Menurut Gray et. Al dikatakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal ataupun eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan- kegiatan tertentu (Gray et al, 1984:69).

Produktivitas kerja bukan semata – mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak – banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas kerja individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (Sedarmayanti dalam tata kerja produktivitas kerja 1996)

Manusia sebagai salah satu faktor produksi yang merupakan sumber daya yang dipergunakan oleh organisasi dalam mencapai produktivitas kerja. Secara garis besar produktivitas kerja dibagi dalam dua kategori, yaitu manusia dan bukan manusia. Faktor manusia sebagai elemen yang terpenting dalam organisasi yaitu sebagai sarana untuk memproses atau memadukan alat- alat dan fasilitas demi tercapainya hasil yang diinginkan. Faktor bukan manusia adalah merupakan segala sesuatu yang berupa fasilitas, alat – alat, metode dan material lainnya yang merupakan sarana penunjang bagi manusia. Kualitas dan kemampuan sumber daya manusia dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya adalah motivasi kerja.

METODE PENELITIAN :

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penulisan 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).

HASIL PENELITIAN

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan ditemukan beberapa hal yaitu:

- a. Faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja teknisi telekomunikasi dan navigasi dalam pemeliharaan peralatan navigasi di PT. Angkasa Pura I.
- b. Pola Pembinaan sumber daya manusia bagi teknisi telekomunikasi dan navigasi dalam rangka meningkatkan motivasi kerja nya.
- c. Implikasi motivasi kerja teknisi telekomunikasi dan navigasi pada PT Angkasa Pura I terhadap produktivitas yang dihasilkan.

PEMBAHASAN

Landasan Teori

A. Konsep Motivasi

Motivasi berasal dari kata *motiv* yaitu berarti perangsang atau dorongan dari dalam (*inner drive*) yang menyebabkan seseorang terdorong untuk berbuat sesuatu.

Dr. Payaman Simanjutak dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” menyatakan bahwa motivasi adalah :

“Suatu perangsang atau dorongan dari dalam (*inner drive*) yang menyebabkan seseorang

berbuat sesuatu. Sedangkan motivasi dalam rangka kepemimpinan merupakan proses bagaimana menampilkan dan menumbuhkan dorongan supaya seseorang berbuat atau bekerja dengan baik sesuai keinginan pemimpin." (Payaman, 1996; 178).

Selanjutnya dikatakan bahwa motivasi sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Sikap pribadi.
2. Latar belakang dan pengalaman.
3. Harapan, keinginan dan ambisi.

Sikap pribadi dipengaruhi oleh latar belakang dan pengalaman serta harapan dan keinginan. Latar belakang keluarga, agama, lingkungan sosial, pengalaman berorganisasi, pengalaman kerja dan lain-lain.

Harapan, keinginan dan ambisi seseorang khususnya dilingkungan perusahaan mencakup beberapa hal, yaitu :

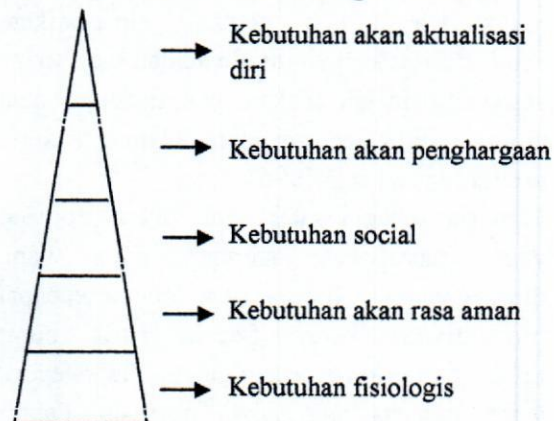
1. Kesempatan mengembangkan diri/mengembangkan karier.
2. Jaminan kerja (*job security*) termasuk supaya tidak begitu saja dapat digeser atau diberhentikan.
3. Perlindungan hak individu dari tindakan kesewenang-wenangan pengusaha atau pihak lain di perusahaan.
4. Pemberian penugasan yang sepadan/sesuai kemampuan.
5. Imbalan jasa yang seimbang dengan bobot kerja.
6. Pimpinan yang dapat dicontoh dalam hal sikap maupun cara berpikir dan bekerja.
7. Pengakuan atas peran serta seseorang.
8. Lingkungan dan sarana kerja yang menyenangkan untuk bekerja sama saling membantu dan bukan saling mencurigai.

W. Jak Duncan dalam buku "The Personnel Management" yang dikutip oleh Dydied Harjito menegaskan :

"Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar supaya mengarah kepada tercapainya tujuan organisasi." (Dydied Harjito, 1996; 51)

Menurut Abraham Maslow, motivasi didasarkan atas tingkat kebutuhan yang disusun menurut prioritas kekuatannya. Maslow berpendapat bahwa apabila kebutuhan pada tingkat bawah telah terpenuhi maka akan meningkat pada kebutuhan yang lebih tinggi lagi.

Digambarkan tingkat kebutuhan dalam teori motivasi oleh Abraham Maslow seperti sebuah piramida, adalah sebagai berikut :



Kebutuhan fisiologis atau kebutuhan untuk hidup terus antara lain kebutuhan akan makan, minum, perumahan, udara, tidur dan lain-lain.

Kebutuhan akan rasa aman mempunyai dua dimensi yaitu keamanan badaniah, dimana masing-masing individu dalam memenuhi kebutuhan ini berusaha untuk menghindari dari keadaan yang membahayakan atau mengandung risiko yang mengancam. Dimensi yang kedua adalah mencari rasa aman dalam perilaku yang memelihara individu dalam lingkungan keluarga dimana ia

mempunyai perasaan aman dan bebas dari ancaman.

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan kasih dan partisipasi, yang merupakan suatu kekuatan yang besar. Keinginan orang untuk berpartisipasi, untuk dipersamakan dengan kelompok, merupakan sebagian dari sifat hidup kelompok.

Kebutuhan akan penghargaan dimaksud sebagai kebutuhan akan harga diri, kemampuan seorang individu untuk menerima dirinya dan untuk merasa puas dengan dirinya. Di sisi lain, kebutuhan untuk menerima pengakuan dan penghargaan dari orang yang menjadi teman-temannya atau lebih luas lagi kelompok atau komunitasnya. Kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang tidak dapat dipenuhi dari luar lingkungan, dimana kebutuhan untuk memenuhi perilaku terjadi dengan sendirinya. Perasaan dasar yang hanya individu itu sendiri yang dapat merasakannya. Namun kebutuhan ini dapat pula dipengaruhi dari luar jika perasaannya dapat menerima kenyataan.

Fredrick Herzberg, seorang profesor Ilmu Jiwa Universitas Cleveland, Ohio, mengemukakan suatu teori motivasi yang kemudian disebut teori motivasi kesehatan.

Menurut Herzberg, orang mempunyai dua kebutuhan yaitu kebutuhan akan kesehatan dan kebutuhan akan pemeliharaan, dimana kebutuhan ini sangat erat dengan hakekat sifat manusia yang ingin menghindar dari sakit, misalnya makan, kondisi kerja yang baik, kondisi pimpinan dan bawahan, kebijakan pengawasan, gaji, dan kesejahteraan sosial lainnya. Walaupun demikian, hal tersebut bukanlah motivator yang sesungguhnya tetapi jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka orang akan menjadi tidak bahagia dan mampu mempengaruhi perilaku sekaligus motivasi manusia. Jadi kebutuhan kesehatan

merupakan bagian dari motivasi yang mutlak harus dipenuhi.

Kebutuhan kedua adalah kebutuhan akan motivasi yang sangat erat dengan prestasi, penghargaan dan pertumbuhan serta segala pengembangan yang ia miliki. Seperti halnya kesehatan, kebutuhan motivasi ini harus selalu dipenuhi. Herzberg menyebutkan bahwa kebutuhan untuk memenuhi kembali artinya jika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka motivasi akan kembali turun.

Dalam kebutuhan kesehatan, orang lapar ingin makan setelah ia lapar lagi harus makan kembali, tidak ada makanan yang mencegah timbulnya lapar lagi, demikian juga halnya dengan motivasi harus terus-menerus dipenuhi. Herzberg menggambarkan pemahaman tersebut seperti ini :

1. Faktor intrinsik: kemungkinan untuk maju, kemungkinan untuk tumbuh, dapat memotivasi orang
2. Faktor ekstrinsik: kebijakan perusahaan dan administrasi, kondisi kerja, status, gaji, pengawas teknis, faktor tambahan yang dapat memotivasi orang

B. Produktifitas

Mengenai pengertian produktifitas sampai saat ini belum ada keseragaman definisi dalam mengartikan produktifitas. Sungguhpun demikian, dasar pemahaman dalam mengartikan terminologi produktifitas adalah sama halnya pada cara pandang dari sudut mana mereka meninjau.

Prof. Louis Sabaurin dalam bukunya *Asian Produktive Congres*, yang disadur oleh Rusly Syarif dalam bukunya *Produktifitas*, memberi definisi sebagai berikut; Produktifitas adalah rasio yang dihasilkan output terhadap seluruh apa yang digunakan maupun untuk memperoleh hasil tersebut. (Penerbit Aksara Bandung; 1996)

Muchdarsyah Sinugun dalam bukunya *Produktifitas apa dan bagaimana*, memberi

pengertian produktifitas bahwa. Produktifitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang) dan jasa-jasa dengan masukan yang sebenarnya. (Penerbit Aksara Bandung, 1987)

Produktifitas merupakan gabungan sumber daya (input) dengan demikian sama dengan jumlah barang atau jasa (output) yang dihasilkan dari sumber itu. Adapun sumber daya yang dimaksud adalah *man, money, material, machine* dan *methode*.

Penggunaan sumber daya atau penggabungan sumber-sumber daya tersebut menentukan produktifitas perusahaan. Kata produktifitas pada umumnya diartikan sebagai kemampuan pada seseorang atau alat untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang lebih baik dari ukuran biaya yang umum.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut di atas dapat kita simpulkan bahwa produktifitas merupakan hasil dengan pengorbanan yang dilakukan dengan tujuan meningkatkan prestasi kerja dari setiap karyawan dalam menghasilkan kepuasan yang maksimal. Untuk meningkatkan produktifitas kerja kita harus memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja, sebagai berikut:

1. sikap mental yang berupa .

- a. Motivasi kerja yaitu suatu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja untuk meningkatkan produktifitas kerja.
- b. Disiplin kerja, yaitu sikap mental atau tingkah laku berupa kebutuhan dan ketaatan secara sadar terhadap aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja.
- c. Etika kerja, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang diterima sebagai pedoman, pola laku karyawan.

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan tinggi akan lebih mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktifitas.

3. Keterampilan

Kalau tenaga kerja makin terampil, akan lebih mampu bekerja. Karyawan akan lebih terampil kalau mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.

4. Manajemen

Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat tinggi sehingga mendorong karyawan untuk melakukan tindakan yang lebih produktif.

5. Pola pembinaan sumber daya manusia yang baik dan adil.

Akan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis, meningkatkan harkat dan martabat karyawan, antara karyawan dan manajemen.

6. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai akan dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktifitas.

7. Gizi dan kesehatan

Apabila tenaga kerja terpenuhi akan kebutuhan gizi dan berbadan sehat, akan lebih giat bekerja dan sehingga produktifitasnya akan meningkat.

8. Jaminan sosial

Apabila tenaga kerja mempunyai jaminan sosial yang cukup maka akan menimbulkan kesenangan dalam bekerja sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktifitas kerjanya. Jaminan diberikan dengan maksud untuk mendapatkan pengabdian dan semangat kerja yang meningkat.

9. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja sangat baik dalam mendorong karyawan untuk betah bekerja dan

meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik ke arah peningkatan produktivitas.

10. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh sekali pada peningkatan produktivitas. Kalau mutunya kurang baik akan menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai dan begitu sebaliknya, sarana produksi yang baik apalagi didukung dengan tenaga terampil maka menghasilkan hasil yang baik pula.

11. Teknologi

Apabila teknologi dapat digunakan dengan tepat dan sudah lebih maju tingkatannya maka akan menumbuhkan :

- a. Tepat waktu dalam proses produksi.
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
- c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

12. Kesempatan berprestasi

Seorang karyawan yang bekerja tentunya mengharapkan adanya peningkatan karier atau pengembangan potensi diri pada pribadinya yang nanti akan bermanfaat bagi diri maupun organisasinya.

Dari berbagai faktor yang telah dikemukakan tersebut di atas, faktor sikap mental dalam keterampilan sangat besar perannya dalam rangka meningkatkan produktivitas maka perlu dilakukan berbagai upaya untuk memupuk sikap mental yang produktif serta meningkatkan ketrampilan tenaga kerja dengan pola pembinaan sumber daya manusia yang tepat.

C. Pemeliharaan Peralatan Navigasi

Di lingkungan dunia penerbangan setiap peralatan navigasi beroperasi secara dual, maksudnya adalah satu buah berfungsi sebagai alat utama, dan satu peralatan lagi berfungsi sebagai alat cadangan. Dalam kondisi operasi normal kalau peralatan utama

mengalami gangguan secara otomatis akan beralih pada peralatan cadangan, kemudian secara otomatis pula akan ada tanda alarm atau transfer yang menandakan ada perubahan operasi peralatan. Dari sini dituntut kemampuan seorang teknisi untuk mengembalikan operasi peralatan yang rusak agar berfungsi kembali secepatnya.

Mengenai pemeliharaan (maintenance) Oscar W. Graveley (Elmo I Miller dan Jerome W Blood, 1977) menyatakan :

Pemeliharaan adalah hal rutin, pekerjaan yang berulang yang diperlukan untuk menjaga suatu fasilitas (seperti tanaman, bangunan, kerangka, bagian peralatan, atau segala perlengkapan) tetap dalam kondisi yang mungkin dipergunakan pada kemampuan asal atau kemampuan dan efisiensi yang direncanakan.

Sedangkan Antony Corder (Kusnul Hadi 1992) menyatakan bahwa :

Pemeliharaan adalah suatu kombinasi dari berbagai tindakan yang dilakukan untuk menjaga suatu barang dalam, atau memperbaikinya, sampai suatu kondisi yang bisa diterima. Lebih jauh pakar ini merumuskan pemeliharaan sebagai berikut :

- a. Untuk memperpanjang asset (yaitu setiap bagian dari suatu tempat kerja, bangunan dan isinya). Hal ini penting terutama di negara berkembang karena kurangnya sumber daya modal untuk penggantian, sedangkan untuk negara-negara maju lebih mementingkan untuk mengganti daripada memelihara.
- b. Untuk menjamin ketersediaan optimum peralatan yang dipasang untuk produksi atau jasa dan mendapatkan laba investasi (return of invesment) semaksimal mungkin.
- c. Untuk menjamin kesiapan operasional dari sebanyak peralatan yang diperlukan dalam keadaan darurat setiap waktu,

misalnya unit cadangan, unit pemadam kebakaran dan lain sebagainya.

- d. Untuk menjamin keselamatan orang yang menggunakan sarana tersebut.

Dari kedua pendapat tersebut di atas terlihat bahwa tujuan suatu pemeliharaan adalah untuk mencapai atau menjaga suatu peralatan pada tingkat kemampuan yang diinginkan. Hal ini berarti pemeliharaan harus dilakukan secara berkesinambungan dan terencana, agar peralatan terhindar dari kerusakan yang mengakibatkan terhentinya operasi suatu peralatan. Lebih khusus lagi tujuan dari pemeliharaan peralatan di lingkungan penerbangan menurut team ICAO Project INS/90/011 (1992) disebutkan : Perencanaan pemeliharaan ditujukan dan diprogram untuk meningkatkan kontrol lalu lintas udara, navigasi udara, dan sistem komunikasi penerbangan untuk lalu lintas udara dan fungsi pelayanan yang berhubungan dengan itu tetap pada level untuk sistem yang efisien, ekonomis, dan tanggap pada kebutuhan operasi, persyaratan untuk menjaga keselamatan penerbangan dan pertahanan nasional.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kualitas pegawai yang baik dan mempunyai kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan kualitas serta kemampuannya tersebut akan menghasilkan output yang maksimal.

Diharapkan dengan meningkatnya motivasi kerja teknisi telekomunikasi dan navigasi bandar udara dapat meningkatkan produktivitas kerja di PT Angkasa Pura I sehingga dapat melaksanakan perawatan peralatan elektronika yang ada dengan semaksimal mungkin dan dengan biaya pemeliharaan peralatan elektronika bandara

yang tidak terlalu tinggi, tetapi tetap dapat menunjang keselamatan penerbangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Admosudijjo Prijudi, Dasar - dasar Office Manajement, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta, 1973
- Sangarimbun, Masri dan Effendi Sofyan, Metodologi Penelitian Survey, LPES, Jakarta, 1984
- Mufiz Ali, Materi Pokok Ilmu Administrasi Negara, Bhineka, Jakarta 1986
- Siagian, Sodang P, Pengembangan Sumber Daya Insani, Gunung Agung, Jakarta, 1984
- Nasution S, Metode Research, Jemars, Bandung, 1987
- Handoko, T, Hani, Manajement Personalia dan Manajemen sumber daya manusia, BPFE, Yogyakarta., 1984
- Mannulung, M. Drs, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1991
- Thaha Miftah, Dimensi- dimensi Prima Administrasi Negara, Rajawali, Jakarta, 1994
- Vroom, Victor H, Work And Motivation, John Wiley and Son, Inc, New York, 1964
- Miller, J. Welmo and Jerome W. Blood, Modern Maintenance Management, American Management Association Inc, 1997