

ANALISIS BIMBINGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN UNIT AVIATION SECURITY BANDAR UDARA TRUNOJOYO SUMENEP

Septiyani Rizki Saputri¹ & Rahimudin Samsuri²

Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta^{1,2}

Email: septianirzk10@gmail.com¹ & rahimudin@sttkd.ac.id²

Abstrak

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat memengaruhi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi memiliki caranya sendiri dalam mengelola sumber daya manusianya, salah satunya dengan memberikan bimbingan karir karyawan. Seperti yang telah dilakukan oleh Bandar Udara Trunojoyo yang memberikan bimbingan karir khususnya di unit Aviation Security. Tujuan penelitian untuk menganalisis bimbingan karir dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan unit Aviation Security, serta menganalisis faktor-faktor yang menjadi penentu keberhasilan bimbingan karir. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Pengumpulan data yang dilakukan yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian yaitu bimbingan karir yang diterapkan di Bandar Udara Trunojoyo berupa Pendidikan dan Pelatihan. Terdapat banyak perbedaan yang terjadi pada karyawan saat sebelum dan sesudah mengikuti bimbingan diantaranya yaitu pembaruan ilmu, kemampuan, pengalaman, beserta kenaikan grade. Adapun faktor-faktor yang menjadi penunjang suksesnya bimbingan karir, salah satunya adalah pembimbing yang profesional, karyawan, sarana dan prasarana bimbingan karir, terpenuhinya kebutuhan karyawan. Bandar udara juga memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa bimbingan karir yang berupa pendidikan dan pelatihan terbukti dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan di unit Aviation Security, meskipun dalam hal ini masih perlu banyak perbaikan. Dalam pelaksanaannya juga dibutuhkan beberapa faktor agar bimbingan karir tersebut dapat berjalan efektif.

Kata Kunci: Bimbingan Karir, Prestasi Kerja, Bandar Udara Trunojoyo

Abstract

Human resource management is a very important thing for the success of the organization. Therefore, every organization has its own way of managing its human resources, one of which is by providing employee career guidance. As has been done by Trunojoyo Airport which provides career guidance, especially in the Aviation Security unit. The purpose of the study was to analyze career guidance in improving the work performance of employees of the Aviation Security unit, as well as to analyze the factors that determine the success of career guidance. This research is a qualitative research. The data collection carried out were observation, interviews, and documentation. The results of the research are career guidance applied at Trunojoyo Airport in the form of education and training. There are many differences that occur in employees before and before taking guidance including knowledge, abilities, experience, and grade promotion. The factors that support the success of career guidance, one of which is a professional mentor, employees, career guidance facilities and infrastructure, meeting the needs of employees. The airport also provides awards for employees who have good work performance. Based on these results, it can be said that career guidance in the form of education has been proven to improve employee performance in the Aviation Security unit, although in this case there is still much need for improvement. In its implementation, several factors are also needed so that career guidance can run effectively.

Keywords : Career Guidance, Work Achievement, Trunojoyo Airport



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Salah satu hal yang sangat penting yang tidak bisa dipisahkan dari sebuah institusi maupun perusahaan ialah sumber daya manusia. Mengingat begitu urgen peran SDM dalam sebuah proses pelaksanaan serta pencapaian tujuan suatu perusahaan, maka dari itu fokus utama sebuah perusahaan sudah seharusnya ada pada pengorganisasian sumber daya manusia (Yuniarsih dan Suatno, 2016).

Pengorganisasian manajemen sumber daya manusia yang efektif akan sangat berdampak positif bagi sebuah perusahaan, begitupun sebaliknya. Ketika pengelolaan manajemen sumber daya manusianya buruk, maka efektifitas suatu perusahaan pun akan buruk, maka tujuan perusahaan akan terhambat.

Dalam proses mencapai tujuan perusahaan, setiap perusahaan berkewajiban untuk mensejahterakan serta memajukan kemampuan karyawannya. Agar sebuah perusahaan bisa tetap bertahan dan berhasil, maka perusahaan tersebut harus memfokuskan perhatian yang cukup pada pengembangan karir karyawannya. Perhatian terhadap pengembangan karir bisa dilaksanakan dengan bimbingan, dengan itu diharapkan bisa mendorong upaya karyawan supaya lebih menggali kemampuan-kemampuan potensialnya hingga akhirnya prestasi kerja karyawan dapat meningkat.

Menurut pendapat Sastradipoera (2007: 121) dan (Nurgiansah, 2021) "Tidak ada upaya manusia yang dapat berhasil tanpa sumber daya manusia yang terlatih dan berpengetahuan yang memadai. Oleh sebab itu pelatihan dan pengembangan pekerja berupa bimbingan karir merupakan sesuatu yang kritis bagi keberhasilan jangka pendek dan jangka panjang untuk setiap bisnis bagi yang berorientasi pada laba maupun bukan laba."

Dengan diselenggarakannya bimbingan karir, maka karyawan maupun perusahaan bisa meraup dampak yang positif. Manfaat bagi karyawan salah satunya yakni karyawan bisa menerima beragam informasi karir, kenaikan jabatan atau promosi, pemahaman diri, proses membuat keputusan sendiri, serta menemukan solusi atas masalah di tempat kerja. Sedangkan bagi perusahaan, ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, maka prestasi kerja karyawan pun akan mengalami peningkatan sehingga perusahaan bisa memperoleh keuntungan.

Namun permasalahan-permasalahan didalam bandara bisa saja terjadi karna kinerja karyawan yang mengalami penurunan. Kinerja serta prestasi kerja seorang karyawan dapat mengalami penurunan maupun peningkatan. Berlandaskan dari pendapat Mangkunegara (2006) "Dalam beberapa waktu tertentu, prestasi kerja seorang karyawan tidak akan selalu stabil. Prestasi kerja karyawan bisa saja mengalami penurunan ataupun peningkatan, atau bahkan terdapat juga karyawan yang prestasi kerjanya lebih memuaskan dari karyawan yang lain, begitupun sebaliknya. Hal ini biasa terjadi pada karakteristik pekerjaan baik pada bagian operasional maupun manajerial." Sehingga demi mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut, maka pihak manajemen perlu mengatur sumber daya agar bisa meminimalisir permasalahan yang terjadi di bandara.

Dalam hal ini bisa ditarik kesimpulan bahwa yang bisa menjadi penyebab perbedaan prestasi kerja setiap karyawan yakni perbedaan kemampuan serta ketrampilan yang dipunyai masing-masing karyawan. Kemampuan serta keterampilan masing-masing karyawan juga sangat bergantung pada kemampuan

intelektual, bakat serta pengalaman yang berbeda. Demi menyelesaikan masalah tersebut, banyak perusahaan yang memutuskan guna menyelenggarakan sistem seleksi atau *recruitment*, pendidikan dan pelatihan atau training serta sosialisasi informasi yang sesuai.

Setiap perusahaan selalu melakukan beraneka macam cara agar prestasi kerja seorang karyawan bisa dikatakan baik, salah satunya dengan melangsungkan sistem seleksi agar bisa memproduksi karyawan yang tepat, cakap serta bisa mengerjakan tugasnya secara maksimal dalam suatu jabatan tertentu, selain itu juga diharapkan agar karyawan tersebut mampu bertahan di dalam sebuah organisasi dalam waktu yang cukup lama. Meskipun begitu, jika tidak adanya bimbingan karir maka proses tersebut tidak akan memperoleh hasil yang maksimal, sebab memilih karyawan yang kurang kompeten guna mengisi suatu jabatan hanya akan meninggalkan dampak yang buruk pada efisiensi, produktivitas serta bisa memberi dampak negatif pada moral kerja karyawan tersebut beserta rekan lain di lingkungan kerja.

Bandar Udara Trunojoyo ialah bandar udara yang terletak di ujung Pulau Madura Kabupaten Sumenep yang juga menyelenggarakan sistem bimbingan karir bagi karyawannya guna meningkatkan kemampuan serta prestasi kerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Sebagaimana yang telah ditegaskan menurut Komandan Unit *Aviation Security* Bandar Udara Trunojoyo Sumenep, Bapak Hermanto bahwa petugas *Aviation Security* disini telah terlatih serta disekolahkan sehingga telah memperoleh lisensi. Berlandaskan pada pernyataan diatas bahwa bandar udara tersebut telah memberikan bimbingan berupa pendidikan dan pelatihan karyawan salah satunya di unit *Aviation Security*. Dengan diadakannya program pelatihan tersebut maka

diharapkan karyawan bisa bekerja sesuai dengan harapan bandar udara sehingga prestasi kerja dapat meningkat.

Dalam hal ini, peneliti ingin melihat bimbingan karir dalam meningkatkan prestasi kerja para karyawan di Bandar Udara Trunojoyo Sumenep Jawa Timur. Yang mana bimbingan karir merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari manajemen, tanpa adanya bimbingan karir, maka prestasi kerja karyawan pun tidak akan meningkat yang bisa mengakibatkan keberlangsungan hidup sebuah perusahaan maupun bandar udara terganggu. Oleh karena bimbingan karir sangat erat kaitannya dengan prestasi kerja, maka penelitian tentang Analisis Implementasi Kegiatan Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Unit *Aviation Security* (AVSEC) Bandar Udara Trunojoyo Sumenep Jawa Timur dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif sangat penting untuk dilakukan.

Yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apa saja faktor-faktor yang dibutuhkan agar pelaksanaan bimbingan karir untuk meningkatkan prestasi karyawan unit *Aviation Security* (Avsec) di Bandar Udara Trunojoyo Sumenep Jawa Timur dapat berjalan dengan sukses serta bagaimana pelaksanaan bimbingan karir dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan unit *Aviation Security* (Avsec) yang dilaksanakan di Bandar Udara Trunojoyo Sumenep Jawa Timur?

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Tahun 2010 Tentang Tatanan Kebandar udaraan Nasional, Bandar udara adalah kawasan di daratan atau perairan dengan batasan-batasan tertentu yang digunakan sebagai tempat pesawat udara mendarat dan lepas landas, naik turun penumpang, bongkar muat barang, dan tempat perpindahan intra dan moda transportasi, yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan dan keamanan

penerbangan, serta fasilitas pokok dan penunjang lainnya, yang terdiri atas bandar udara umum dan bandar udara khusus, yang selanjutnya bandar udara umum disebut dengan bandar udara.

Menurut *Document 4444 Air Traffic Management*, ICAO (*International Civil Aviation Organization*), Bandar udara didefinisikan sebagai suatu tempat atau daerah, di darat atau di perairan dengan batas-batas tertentu, termasuk bangunan dan instalasi, yang dibangun untuk keperluan pergerakan pesawat terbang lepas landas (*take-off*), pendaratan (*landing*), atau pergerakan di permukaan (*taxiing*).

Dari beberapa pengertian di atas penulis mengambil kesimpulan bandar udara merupakan suatu tempat/area/lapangan baik di darat maupun di perairan yang dipergunakan untuk kedatangan, keberangkatan, pergerakan pesawat dan bongkar muat barang dan cargo yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan dan keamanan penerbangan demi untuk kepentingan bersama.

Bimbingan Karir

a. Pengertian Bimbingan Karir

Menurut Arthur J. Jones mengatakan bahwa bimbingan sebagai pertolongan yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain untuk membantu penyesuaian diri dan pemecahan problem-problem. Sedangkan menurut PP Nomor 28 tahun 1990, Bab X Pasal 25, ditegaskan dalam ayat 1 yang berbunyi: Bimbingan merupakan bantuan yang diberikan kepada seseorang dalam rangka upaya menemukan pribadi, mengenal lingkungan dan merencanakan masa depan.

b. Tujuan Bimbingan Karir

Didalam buku "Psikologi Industri" disebutkan bahwa tujuan dari bimbingan karir dapat dibedakan menjadi dua yaitu

tujuan umum dan khusus. Untuk sasaran (tujuan) yang bersifat umum menurut Sikula yang dikutip oleh Munandar sebagai berikut: Meningkatkan produktivitas; Meningkatkan mutu kerja; Meningkatkan ketetapan dalam human resources planning; Meningkatkan moral kerja; Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja; dan Menunjang pertumbuhan pribadi

c. Strategi Bimbingan Karir

Menurut Johan Huizinga dalam Buku Fungsi dan Hakekat Permainan dalam Budaya, strategi bimbingan karir dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok meliputi: Strategi instruksional, Strategi substansial, dan Strategi permainan.

Prestasi Kerja

Menurut Satria *et al* (2013), prestasi kerja mempunyai arti penting didalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi, oleh karena itu pihak manajemen harus berusaha mendorong karyawan untuk selalu bekerja dengan baik sehingga dapat dapat mencapai prestasi yang terbaik.

Penelitian Terdahulu

Penelitian relevan yang pertama oleh Satria Nuri Sandi, Mochammad Al Musadieq, Moehammad Soe'oe Hakam pada tahun 2017 dengan judul Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang). Penelitian relevan kedua oleh Oki Rakhmat Pri Hastono pada tahun 2015 dengan judul Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura II Bandara Soekarno Hatta Tangerang. Penelitian relevan ketiga oleh Okta Nuraini pada tahun 2020 dengan judul Peran Bimbingan Karir dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan Kritink Resto

METODE PENELITIAN

Peneliti melakukan penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dan metode deskriptif dikarenakan data yang dipakai bersifat kualitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafah *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yakni pemikiran atau pemahaman terhadap objek atau topik penelitian yang diperoleh melalui wawancara kepada narasumber dari Bandar Udara Trunojoyo yakni Ketua Operasional Bandar Udara, Komandan Unit *Aviation Security*, serta Petugas *Basic Aviation Security* Bandar Udara Trunojoyo. Lokasi penelitian yaitu di Bandar Udara Trunojoyo Sumenep Jawa Timur dan waktu penelitian yaitu pada tanggal 1 Oktober - 31 Oktober 2021.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut: Wawancara, adalah

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Faktor-faktor yang Dibutuhkan Agar Pelaksanaan Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Unit *Aviation Security (Avsec)* di Bandar Udara Trunojoyo Dapat Berjalan Dengan Sukses

a. Penyelenggaraan Bimbingan Karir

Penyelenggara bimbingan karir merupakan komponen yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan suatu bimbingan karir. Dalam hal ini, Bandar Udara Trunojoyo sendiri menerapkan

pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik. (Sugiyono dalam unayah (2018:33). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang di ajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya. Informan dalam penelitian ini yaitu Ketua Operasional Bandar Udara, Komandan Unit *Aviation Security*, serta Petugas *Basic Aviation Security* Bandar Udara Trunojoyo.

Dokumentasi, menurut Sugiyono (2018), adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, dan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.

Observasi, adalah metode pengumpulan data dengan mengamati atau meninjau secara cermat dan langsung di lokasi penelitian ini untuk mengetahui kondisi yang terjadi atau membuktikan kebenaran dari sebuah desain penelitian (Sugiyono, 2018;229)

bimbingan karir yang berupa pendidikan dan pelatihan. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihannya juga bertempat di instansi-instansi yang telah mendapatkan sertifikat dari Direktur Jenderal Perhubungan Udara, yang mana artinya instansi tersebut telah dipercaya dan mampu memberikan pendidikan dan pelatihan.

Hal ini dilakukan karena terdapat bandar udara yang sarana serta prasarana nya tidak memenuhi atau masih kurang, sehingga mengharuskan karyawannya untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan di instansi yang lebih *capable* dan

telah mendapat sertifikat dari Direktur Jenderal Perhubungan Udara.

Bandar Udara Trunojoyo biasanya melaksanakan pendidikan dan pelatihan di Politeknik Penerbangan Surabaya. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan karyawan di unit *Aviation Security*, maka dapat disimpulkan bahwa Politeknik Penerbangan Surabaya merupakan instansi yang tepat dalam menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan karena dapat memenuhi semua kebutuhan karyawan dalam proses pendidikan dan pelatihan. Politeknik Penerbangan Surabaya sebagai lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan harus menerbitkan sertifikat kompetensi atau lisensi bagi personel keamanan penerbangan setelah melaksanakan rangkaian proses pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Subseksi Teknik Operasi Penerbangan maka peneliti membuat kesimpulan adapun tanggung jawab dari Lembaga Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan, antara lain yakni: Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan berdasarkan kurikulum dan silabus yang telah ditetapkan; Menyusun, mengembangkan dan mempertahankan pedoman penyelenggaraan; pendidikan dan pelatihan (*Training Procedure Manual/TPM*) sesuai dengan Program Pendidikan dan Pelatihan Keamanan Penerbangan Nasional; Menetapkan kriteria dan melaksanakan *background check* dalam rekrutmen calon *aviation security*; Mempertahankan dan meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan keamanan penerbangan; Menyediakan instruktur atau pembimbing diklat yang berkualifikasi dan berkompeten di bidangnya; Menerbitkan sertifikat kompetensi kepada peserta pendidikan dan pelatihan; Melaporkan kegiatan pendidikan dan pelatihan

keamanan penerbangan kepada Direktur Jenderal; Menyediakan sarana dan prasarana serta fasilitas pendukung pendidikan dan pelatihan sesuai dengan ketentuan; dan Melakukan evaluasi terhadap hasil kegiatan pendidikan dan pelatihan.

b. Perencanaan Strategi Bimbingan Karir

Perencanaan perusahaan dalam menentukan strategi bimbingan karir juga menjadi penentu dalam menunjang keberhasilan suatu bimbingan karir. Sebab jika sebuah perusahaan tidak memperhatikan strategi yang akan digunakan dalam melaksanakan bimbingan karir, maka bimbingan karir tersebut tidak akan berjalan efektif. Bandar Udara Trunojoyo memiliki rencana pengembangan karir bagi karyawan unit *aviation security*. Rencana pengembangan karir yang dimaksud dalam hal ini antara lain: Pendidikan dan pelatihan awal (*initial*): Pendidikan dan pelatihan ini merupakan jenis pendidikan dan pelatihan yang memiliki tiga tingkatan yaitu *basic aviation security*, *junior aviation security* dan *senior aviation security*.

Pendidikan dan pelatihan penyegaran (*refreshing course*) : Pendidikan dan pelatihan ini merupakan jenis pendidikan dan pelatihan penyegaran yang dilakukan oleh karyawan unit *aviation security* minimal setiap 2 tahun sesuai dengan tugas dan kewenangannya. Pendidikan dan pelatihan ini dilakukan selama 24 jam pelajaran.

Pendidikan dan pelatihan lanjutan (*advance*) : Pendidikan dan pelatihan ini diperuntukkan bagi karyawan unit *aviation security* yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan sebagai komandan keamanan penerbangan sekurang-kurangnya 2 jenis pendidikan *advance* yang meliputi kepemimpinan (*leadership course*) dan *supervisor course*.

Selain itu, Bandar Udara Trunojoyo juga memberikan seminar, *workshop* atau kegiatan sejenis bagi karyawan unit *aviation security* dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan wawasan karyawan unit *aviation security*. Seperti contohnya saat peneliti melakukan observasi langsung, Bandar udara Trunojoyo memberikan pelatihan training CCTV kepada para karyawan di unit *aviation security* yang dipandu langsung oleh ahli di bidangnya.

c. Pembimbing

Secara akademis pembimbing wajib mempunyai pengalaman, pandangan serta ilmu pengetahuan yang baik, serta yang utama mempunyai keterampilan dalam bidangnya dan bisa membantu melayani berbagai permasalahan dari staff karyawan berdasarkan kondisi masalahnya. Maka dari itu, setiap pembimbing diwajibkan mempunyai kualifikasi pendidikan yang memenuhi. Sehingga dari segi profesional setiap pembimbing memiliki kemampuan yang seimbang antara teoritik serta praktik.

Kualitas seorang pembimbing sangat memengaruhi kualitas sasaran yang terbimbing. Oleh karena itu, persyaratan formal dalam bentuk teoritik serta kemampuan praktik tidaklah cukup bagi seorang pembimbing, tetapi harus juga mencukupi kualifikasi yang lainnya seperti memiliki motivasi yang tinggi, kemampuan berempati yang tinggi, kemampuan berkomunikasi yang baik antar sesama, kemampuan mengoperasikan media serta sumber-sumber materi bimbingan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan di unit *Aviation Security* dapat disimpulkan bahwa seluruh instruktur yang mengajar pada saat pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan telah mendapatkan lisensi sesuai dengan bidang yang diajarkan dan juga memiliki surat penunjukan sebagai

instruktur dari lembaga diklat yakni Politeknik Penerbangan Surabaya dan telah mendapatkan persetujuan dari Direktur Jenderal Perhubungan Udara. Sedangkan dari sisi akademis, seorang instruktur yang memiliki pendidikan formal minimal DIII harus mempunyai pengalaman kerja di bidangnya paling tidak selama 3 tahun, bagi seorang instruktur yang memiliki pendidikan formal minimal SLTA harus memiliki pengalaman kerja di bidangnya paling tidak selama 10 tahun.

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang instruktur telah dirangkum dalam PM 137 tahun 2015, diantara lain yakni: Melaksanakan pelatihan di bidang keamanan penerbangan dengan menerapkan metode belajar serta mengajar; Mengidentifikasi, menyeleksi, serta menyiapkan bahan ajar yang sesuai; Memberikan materi pengajaran; Mengembangkan dan memodifikasi tujuan pelatihan dan ujian pelatihan sesuai dengan peraturan nasional; dan Mengidentifikasi dan menggunakan metode pengajaran yang sesuai.

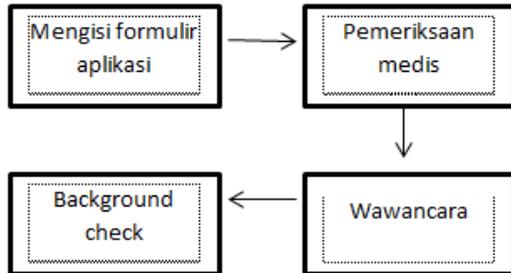
Seorang instruktur bertugas untuk memberikan pengajaran kepada peserta diklat yang mana peserta diklat tersebut akan memproses segala yang diajarkan oleh para instruktur selama pelaksanaan diklat untuk diterapkan di dunia kerja dalam hal ini keamanan penerbangan. Oleh karena itu, setiap instruktur wajib memiliki pengetahuan mengenai dunia penerbangan, pengetahuan tersebut meliputi: Peraturan keamanan penerbangan nasional dan internasional; Sistem pengendalian dan keamanan jalan masuk; Keamanan pesawat udara pada saat di darat dan saat terbang; Pemeriksaan keamanan sebelum naik ke pesawat udara; Pengamanan kargo dan bagasi; Pemeriksaan dan penyisiran keamanan pesawat udara; Barang dilarang; Prosedur keadaan darurat; Gambaran

umum tentang terorisme; Pembagian daerah keamanan; Kepedulian keamanan penerbangan (*security awareness*).

d. Terbimbing

Terbimbing yakni seseorang individu yang memperoleh bimbingan, pengarahan serta pembinaan guna meningkatkan prestasi kerjanya. Didalam sebuah bimbingan karir, terbimbing adalah seseorang yang membutuhkan pembinaan, pengarahan serta bimbingan dari seorang pembimbing yang ahli dalam bidangnya.

Berdasarkan kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa sebelum melaksanakan pendidikan dan pelatihan, Bandar Udara Trunojoyo terlebih dahulu melakukan proses seleksi calon karyawan *aviation security*, yang mana tahapan seleksi tersebut meliputi mengisi formulir aplikasi, pemeriksaan medis, wawancara, serta pemeriksaan latar belakang (*background check*).



Gambar 1. Tahapan seleksi calon aviation security Bandar Udara Trunojoyo

Seluruh tahapan rekrutmen atau seleksi calon karyawan unit *aviation security* di Bandar Udara Trunojoyo dilakukan langsung oleh Bapak Chandra Jaya selaku Kasubsi Teknik Operasi Keamanan dan Pelayanan Darurat. Peserta pendidikan dan pelatihan merupakan komponen penting dalam suksesnya bimbingan karir yang berupa pendidikan dan pelatihan. Bimbingan karir dapat dikatakan sukses ketika dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, proses seleksi

perlu dilakukan dalam bimbingan karir agar dapat menghasilkan seorang karyawan unit *aviation security* yang sesuai dengan kualifikasi.

e. Terpenuhinya Kebutuhan Materi

Materi yang diajarkan pada saat bimbingan dan pelatihan berlangsung juga sangat menjadi penentu berhasil atau tidaknya suatu bimbingan karir. Jika yang terbimbing yang dalam hal ini adalah karyawan unit *Aviation Security* tidak mendapatkan materi sesuai dengan kebutuhan, maka karyawan tersebut tidak dapat mengaplikasikan ilmunya saat melakukan pekerjaan. Hal itu akan berdampak pada terhambatnya tujuan perusahaan karena sumber daya yang tidak *capable* dalam pekerjaannya.

Materi pendidikan dan pelatihan keamanan penerbangan yang diberikan oleh lembaga penyelenggara diklat yang dalam hal ini khususnya unit *aviation security* terdiri dari: Materi pendidikan dan pelatihan awal (*initial*) dan Materi pendidikan dan pelatihan perpanjangan (*recurrent*) dan atau penyegaran (*refreshing*).

Setiap karyawan *aviation security* wajib mengikuti pendidikan dan pelatihan penyegaran (*refreshing course*) minimal setiap dua tahun sekali sesuai dengan tugas dan kewenangannya. Sedangkan untuk materi pendidikan dan pelatihan awal (*initial*) unit *aviation security* sendiri terbagi menjadi 2 (dua) yaitu materi pendidikan dan pelatihan secara umum serta materi pendidikan dan pelatihan khusus (*specialized training*).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan ketiga narasumber, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan saat bimbingan dan pelatihan berlangsung sudah sesuai dengan kebutuhan. Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi yang

peneliti lakukan bahwa karyawan di unit *Aviation Security* dapat menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan tingkatan diklatnya.

f. Sarana Dan Prasarana Yang Mendukung

Pelaksanaan bimbingan karir yang berupa pendidikan dan pelatihan tidak akan berjalan maksimal apabila tidak memiliki fasilitas yang memadai. Pengelolaan sarana dan prasarana merupakan kegiatan yang amat penting, karena keberadaannya akan sangat mendukung suksesnya proses bimbingan dan pelatihan.

Bersumber dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan ketiga narasumber, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sarana serta prasarana yang ada guna menunjang proses bimbingan dan pelatihan sudah memenuhi kebutuhan karyawan unit *aviation security*.

g. Komponen Evaluasi

Setelah mengadakan bimbingan karir yang berupa pendidikan dan pelatihan hendaknya dievaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan tersebut dengan melaksanakan ujian akhir bagi para peserta diklat dan lain sebagainya guna mengetahui apakah peserta diklat tersebut dapat memproses apa yang didapat dari proses pendidikan dan pelatihan dengan baik atau tidak.

Proses evaluasi berupa ujian teori serta ujian praktik. Adapun ketentuan nilai minimum elulusan yang diberlakukan oleh penyelenggara diklat, antara lain: Keamanan penerbangan tingkat dasar (*basic aviation security*) teori 80 dan praktek 90; Keamanan penerbangan tingkat junior (*junior aviation security*) teori 80 dan praktek *CBT* 80; dan Keamanan penerbangan tingkat senior (*senior aviation security*) teori 80 dan praktek 90.

Hasil evaluasi ini akan mempengaruhi apakah peserta diklat tersebut layak mendapatkan sertifikat kompetensi atau lisensi. Jika peserta diklat tersebut tidak dapat memenuhi nilai minimal kelulusan yang telah ditentukan setelah melakukan percobaan satu kali, maka peserta diklat tersebut wajib mengulang (*re-check*) proses ujian teori dan ujian praktik. Tetapi jika sudah melebihi satu kali, maka peserta diklat tersebut wajib mengulangi rangkaian proses pendidikan dan pelatihan dari awal.

Lisensi karyawan unit *aviation security* tersebut diterbitkan oleh Direktur Jenderal Perhubungan. Setiap individu yang memegang lisensi *aviation security* memiliki kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan. Adapun hal-hal yang wajib dilakukan bagi seseorang yang memegang lisensi *aviation security*, antara lain: Melakukan tugas sesuai dengan ketentuan dan mempertahankan kemampuan serta profesionalisme; Mempertahankan kecakapan dan kemampuan yang dimiliki dalam bentuk bekerja sekurang-kurangnya 700 jam selama satu tahun; Membawa kartu lisensi selama menjalankan tugas dan menjaga kartu lisensi agar tidak rusak atau hilang; Melakukan pemeriksaan kesehatan (*medical check up*) minimal sekali dalam 2 tahun; Memberikan bantuan kepada orang yang belum mengetahui prosedur keamanan penerbangan; dan Melaporkan setiap kejadian (*incident*) atau kecelakaan (*accident*) yang dapat mengancam keamanan dan keselamatan penerbangan. Bagi karyawan unit *aviation security* yang melanggar kewajiban dikenakan sanksi administratif sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pelaksanaan Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Unit Aviation Security (Avsec) yang

dilaksanakan di Bandar Udara Trunojoyo

a. Penyelenggaraan Bimbingan Karir

Penyelenggaraan bimbingan pendidikan dan pelatihan tidak dilakukan di Bandar Udara Trunojoyo, melainkan di instansi yang bertugas memberikan pendidikan dan pelatihan serta sudah memiliki sertifikat dari Direktur Jenderal Perhubungan seperti contohnya mayoritas karyawan *aviation security* di Bandar Udara Trunojoyo melakukan diklat di Politeknik Penerbangan Surabaya. Hal ini dilakukan karena fasilitas yang tersedia di Bandar Udara tidak memenuhi untuk dilaksanakan pendidikan dan pelatihan. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ini hanya berlangsung sekali dalam satu tahun. Instansi-instansi tersebut memberikan informasi kepada Bandar Udara Trunojoyo bahwa telah dibuka program pendidikan dan pelatihan untuk unit *aviation security*, kemudian pihak bandara mendata karyawan di unit *aviation security* yang akan mengikuti diklat dan belum memiliki lisensi ataupun kenaikan tingkat lisensi.

Setiap personel keamanan penerbangan wajib memiliki lisensi. Karyawan di unit *aviation security* yang sudah memiliki lisensi juga diwajibkan untuk mengikuti evaluasi setiap dua tahun, serta melakukan pemeriksaan kesehatan (medical check up) minimal satu kali dalam dua tahun.

Sebelum melaksanakan program bimbingan karir, Bandar Udara Trunojoyo melaksanakan proses *recruitment* atau seleksi serta melakukan pemeriksaan latar belakang (*background check*) kepada setiap calon personel keamanan penerbangan yang dilakukan langsung oleh Kepala Subseksi Teknik, Operasi, Keamanan dan Pelayanan Darurat yaitu Bapak Chandra Jaya. Jika calon personel keamanan penerbangan tersebut lolos dalam proses seleksi serta *background check*, maka pihak bandar udara wajib mengajukan kepada

lembaga yang menangani pendidikan dan pelatihan.

Kriteria seleksi calon personel keamanan penerbangan di Bandar Udara Trunojoyo tercatat dalam *Airport Security Programe* yang disusun oleh Unit Penyelenggara Bandar Udara Trunojoyo bab XIV tentang *rekrutmen*, pendidikan dan pelatihan, telah ditetapkan sebagai berikut: Seleksi batasan usia minimal; Seleksi batasan pendidikan formal; Seleksi memenuhi persyaratan kesehatan, serta Memiliki bukti pemeriksaan tingkat emosi stabil (bagi personel pengamanan penerbangan).

Dalam Peraturan Menteri Perhubungan 137 tahun 2015 dijelaskan bahwa terdapat beberapa kriteria umum bagi personel keamanan penerbangan, diantaranya yaitu: Pendidikan formal minimal lulusan sekolah menengah lanjutan atas dan atau sederajat; Memenuhi persyaratan kesehatan (jasmani dan rohani); Tingkatan emosi stabil; Berperilaku dan berkarakter baik; Tidak pernah terlibat tindak pidana apapun; Mempunyai sertifikat kompetensi pendidikan dan latihan di bidang keamanan; Tinggi badan pria minimal 165 cm dan berat badan proporsional; Tinggi badan wanita minimal 160 cm dan berat badan proporsional; Kemampuan berbahasa inggris minimal pasif; Kemampuan penglihatan dan pendengaran baik; Mampu membedakan warna sesuai pada tampilan mesin x-ray dalam kata lain tidak buta warna; Keterampilan komunikasi baik secara lisan serta tertulis dan juga memiliki kemampuan interpersonal yang baik guna mempertahankan layanan pelanggan sehingga bisa memastikan bahwa fungsi keamanan bisa digunakan secara efektif; Bebas dari alkohol dan zat terlarang; dan Usia minimal 18 tahun untuk personel basic aviation security, usia minimal 19 tahun untuk personel junior aviation

security dan usia minimal 22 tahun untuk personel senior aviation security.

Bimbingan karir yang diterapkan oleh Bandar Udara Trunojoyo yaitu bimbingan karir yang digabung dengan proses pendidikan dan pelatihan, tidak dilaksanakan secara mandiri. Pelaksanaan diklat yakni setiap hari senin sampai jum'at dari pukul 08.00 WIB – 16.00 WIB.

Tingkatan pendidikan dan pelatihan terbagi menjadi 3 tingkatan, yakni *Basic Aviation Security*, *Junior Aviation Security*, dan *Senior Aviation Security*. Masing-masing tingkatan diberikan materi yang berbeda-beda mengingat tugas dan kewajibannya juga berbeda.

Materi pendidikan dan pelatihan terbagi menjadi 3 yaitu, materi pendidikan dan pelatihan awal (*initial*), materi pendidikan dan pelatihan perpanjangan (*recurrent*), materi pendidikan dan pelatihan khusus (*spesialized*). Umumnya, materi pendidikan perpanjangan dilakukan bagi personel keamanan penerbangan yang hendak melakukan perpanjangan lisensi. Perpanjangan lisensi dilakukan setiap 2 tahun.

Berikut dijabarkan mengenai materi pendidikan dan pelatihan keamanan penerbangan berdasarkan tingkatannya; Materi pendidikan dan pelatihan umum tingkat *basic* mencakup: Gambaran Umum tentang program pendidikan dan pelatihan keamanan penerbangan (*Overview of the Training Program*); Kesamaptaan (Pembentukan Mental, Fisik dan Disiplin); Pengenalan, Pemeriksaan, dan Perlindungan Keamanan Pesawat Udara; Pemeriksaan Keamanan Katering Pesawat Udara; Pengenalan Bandar Udara; Peraturan-peraturan Keamanan Penerbangan; Pengenalan Peralatan Security; Pengenalan identifikasi perilaku (*behavior recognition and profiling*); Pemeriksaan penumpang atau orang perorangan (*screen in gof passengers and persons*); Pemeriksaan manual bagasi atau

barang (*manual search procedures*); Pemeriksaan kargo dan pos; Penyisiran serta pengamanan daerah steril. Pengawasan pintu masuk orang; Pengawasan pintu masuk dan pemeriksaan kendaraan; Pengendalian orang dan barang; Patroli serta penjagaan; Pengenalan barang dilarang (*prohibited items*); Pemeriksaan penumpang khusus (*special categories of passengers*); Perlindungan terhadap bagasi tercatat yang telah diperiksa (*protection of screened hold baggage*); Pengendalian jalan masuk ke dan dari daerah keamanan terbatas pada area penanganan bagasi tercatat (*access control to security restricted areas where hold baggage is handled*); dan Rekonsiliasi penumpang dan bagasi.

Materi pendidikan dan pelatihan umum tingkat *junior* mencakup: Gambaran Umum tentang program pendidikan dan pelatihan keamanan penerbangan (*Course Introduction*); Peraturan Keamanan Penerbangan; Program Keamanan Penerbangan Nasional; Identifikasi Perilaku (*behavior recognition and profiling*); Pengenalan bahan peledak, senjata, peralatan berbahaya; Barang Berbahaya (*Dangerous Goods*); Pengoperasian Fasilitas Keamanan Penerbangan (*utilization of security equipment*); dan Praktek kerja fasilitas keamanan penerbangan, pemeriksaan orang dan barang.

Materi pendidikan dan pelatihan umum tingkat *junior* mencakup: Gambaran Umum tentang program pendidikan dan pelatihan keamanan penerbangan (*Course Introduction*); Peraturan Keamanan Penerbangan; Program Keamanan Penerbangan Nasional; Penilaian identifikasi perilaku (*assessment of behavior recognition and profiling*); Pengenalan bahan peledak, senjata, peralatan berbahaya; Barang Berbahaya (*Dangerous Goods*); Pengoperasian Peralatan Keamanan Penerbangan

(*utilization of security equipment*); Analisa tampilan peralatan keamanan penerbangan antara lain mesin *x-ray* dan *CCTV*; dan Praktek kerja fasilitas keamanan penerbangan, pemeriksaan orang dan barang.

Sarana dan prasarana di tempat pendidikan dan pelatihan sudah cukup memenuhi, karena tidak mungkin setiap instansi yang sudah mendapatkan sertifikat dari Direktur Jenderal Perhubungan tidak memenuhi syarat. Materi yang dibagikan saat proses pendidikan dan pelatihan juga sudah memenuhi bagi karyawan *aviation security*. Hanya saja masih ada beberapa kendala, diantaranya yaitu masih ada beberapa pembimbing diklat yang dinilai kurang profesional. Kurang profesional yang dimaksud dalam hal ini adalah pembimbing diklat yang hanya menguasai secara teori tetapi belum menguasai di lapangan.

Peserta diklat dilatih mengenai dunia keamanan penerbangan serta menjadi seorang *aviation security* sesuai dengan tingkatan diklatnya. Untuk peserta diklat *basic aviation security* dilatih mengenai pemeriksaan manual, yang mana belum diperbolehkan untuk mengoperasikan peralatan keamanan. Untuk diklat *junior aviation security* dilatih mengenai pemeriksaan memakai peralatan, sedangkan untuk diklat *senior aviation security* lebih dilatih mengenai pengawasan saja, biasanya untuk diklat *senior aviation security* lebih banyak menghabiskan waktu di dalam kelas karna tugasnya sebagai *supervisor*.

b. Data Karyawan Aviation Security Berdasarkan Tingkatan Diklat

Bersumber dari observasi yang peneliti lakukan di Bandar Udara Trunojoyo, saat ini bandar udara tersebut memiliki 17 karyawan di unit *Aviation*

Security yang terdiri dari 6 pegawai tetap dan 11 pegawai kontrak.

c. Tujuan Bimbingan Karir

Bimbingan karir karyawan yang diadakan oleh sebuah instansi tidak secara cuma-cuma, melainkan adalah sebuah investasi yang besar bagi sebuah instansi, termasuk bandar udara. Bimbingan karir yang difasilitasi oleh Bandar Udara Trunojoyo kepada karyawannya khususnya di unit *Aviation Security* memiliki tujuan tertentu, diantaranya yaitu: Guna membekali karyawan dengan ilmu serta pengalaman sehingga meningkatkan kemampuan serta keterampilan karyawan dengan harapan prestasi kerja karyawan juga bisa meningkat. Agar karyawan yang menempati suatu jabatan tertentu bisa bertanggung jawab menjalankan tugasnya dengan baik dan mempertanggung jawabkan tugasnya berdasarkan dengan tingkatan jabatannya.

d. Perbedaan Karyawan Sebelum dan Sesudah Melaksanakan Bimbingan Karir

Setelah melaksanakan program bimbingan karir yang berupa pendidikan dan pelatihan diharapkan karyawan mampu memahami perbedaan sebelum dan sesudah melaksanakan diklat, sehingga masing-masing karyawan dapat memperbaiki kinerja dan prestasi kerjanya. Karyawan yang telah mengikuti program pendidikan dan pelatihan tidak hanya mendapatkan lisensi untuk kenaikan tingkat, tetapi juga mendapatkan pengalaman serta ilmu yang mungkin belum didapatkan selama masa bekerja sehingga karyawan dapat memperbaiki keterampilan serta kemampuannya masing-masing.

Berlandaskan dari hasil wawancara peneliti dengan bapak Hermanto selaku Komandan di unit *Aviation Security*,

menurutnya dengan adanya program bimbingan karir yang berupa pendidikan dan pelatihan sangat erat kaitannya dengan prestasi kerja karyawan, karena karyawan yang sudah melaksanakan diklat pasti mengetahui tentang aturan di dunia penerbangan sehingga otomatis prestasi kerjanya pasti lebih meningkat. Secara kedisiplinan, kewaspadaan terhadap sesuatu yang bisa membahayakan dalam penerbangan pasti meningkat. Didalam proses diklat tidak hanya diajarkan materi, tetapi juga diajarkan mengenai kedisiplinan, bagaimana kita menyikapi penumpang yang tidak mau mengikuti aturan penerbangan sehingga akan terbentuk jiwa *aviation security* yang lebih disiplin. Fungsi dari program diklat itu adalah untuk menopang kinerja karyawan saat di lapangan.

Selain itu, bersumber dari hasil wawancara peneliti dengan Ibu Nur Laily selaku karyawan petugas *basic Aviation Security* menjabarkan bahwa dengan diadakannya bimbingan karir yang berupa pendidikan dan pelatihan lumayan memberikan pengaruh terhadap meningkatnya prestasi kerja karyawan di unit *Aviation Security*, sebab ada beberapa faktor yang menjadi pengaruh mengapa prestasi kerja karyawan tidak meningkat, salah satunya adalah faktor lingkungan tempat bekerja, seperti fasilitas keamanan penerbangan yang tidak selengkap peralatan keamanan di tempat diklat. Meskipun demikian, bimbingan karir yang berupa pendidikan dan pelatihan juga memberikan pengaruh yang baik kepada karyawan di unit *Aviation Security*, seperti dalam proses pengambilan keputusan ketika ada kendala dalam menjalankan tugas.

Dalam proses diklat seluruh karyawan *aviation security* mendapatkan ilmu yang bermanfaat dan sangat membantu ketika proses pengambilan keputusan ataupun saat mengatasi masalah

dalam pekerjaan. Contohnya ketika ada calon penumpang yang tidak mau menaati peraturan dan marah saat ditegur, sebagai petugas *aviation security* yang sudah diberikan pelatihan ini tau bagaimana caranya menyikapi calon penumpang tersebut. Karyawan dapat mengambil keputusan dengan bijak dan tanpa ragu ketika terjadi permasalahan-permasalahan tersebut.

Dengan diadakannya program pendidikan dan pelatihan, maka terdapat perbedaan dari sebelum dan sesudah karyawan mengikuti diklat. Sebagaimana wawancara yang telah peneliti lakukan dengan karyawan di unit *Aviation Security*, perbedaan yang menonjol saat sebelum dan sesudah mengikuti bimbingan karir yang berupa diklat diantaranya adalah karyawan dapat memperbarui tingkatan lisensi, memperbarui pengalaman serta ilmu baru tidak hanya ilmu berupa teori melainkan juga ilmu kedisiplinan, pengambilan keputusan yang baik, tanggung jawab dalam bekerja, juga proses menyelesaikan masalah yang baik.

e. Hambatan Saat Melaksanakan Bimbingan Karir

Adapun beberapa kendala atau hambatan yang dialami oleh karyawan unit *aviation security* di Bandar Udara Trunojoyo dalam mengikuti bimbingan pelatihan, diantaranya yaitu: Tempat penyelenggara program pendidikan dan pelatihan yang cukup jauh dari tempat tinggal asal, sehingga mengharuskan karyawan berpisah dengan keluarga selama beberapa bulan. Harus menyesuaikan dan beradaptasi kembali dengan lingkungan dan teman-teman yang baru, karena peserta diklat berasal dari seluruh Indonesia. Penawaran diklat yang tidak menentu.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan karyawan petugas *basic Aviation Security* yang bernama Ibu Nur

Laily, beliau menyebutkan bahwa yang menjadi kendala saat mengikuti diklat salah satunya adalah tempat pendidikan dan pelatihan yang jauh dan juga penawaran diklat yang tidak tentu. Penawaran diklat memang ditawarkan oleh pusat setiap setahun sekali, tetapi karena yang mengikuti proses pendidikan dan pelatihan cukup banyak, maka pengajuan diklat dari Bandar Udara Trunojoyo belum tentu diterima oleh pusat. Jika pengajuan diklat tidak diterima, maka pelaksanaan diklat pun menjadi tertunda.

f. Evaluasi Bimbingan Karir

Dalam rangkaian proses bimbingan karir yang berupa pendidikan dan pelatihan, peserta diklat wajib mengikuti ujian teori beserta ujian praktik sebagai bentuk evaluasi hasil akhir dari proses pendidikan dan pelatihan, ujian teori dan praktik tersebut harus memenuhi nilai minimum kelulusan agar peserta diklat tersebut bisa mendapatkan sertifikat kompetensi atau lisensi.

Untuk mengetahui apakah dengan diadakannya bimbingan karir yang berupa pendidikan dan pelatihan ini berguna meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka Bandar Udara Trunojoyo melakukan evaluasi selama 1 bulan kepada karyawan khususnya di unit *Aviation Security*, apakah pelatihan yang diberikan sudah dapat dikuasai oleh karyawan tersebut atau tidak. Setelah selesai dievaluasi langkah selanjutnya adalah menilai prestasi karyawan tersebut apakah semakin meningkat atau tidak yang dilakukan setiap 6 bulan sekali. Penilaian prestasi kerja ini dilakukan guna membantu karyawan agar mendapatkan apresiasi dari bandar udara. Penilaian prestasi kerja setiap karyawan dilakukan langsung oleh Kepala Subseksi Teknik, Operasi, Keamanan dan Pelayanan Darurat.

Adapun beberapa aspek yang dinilai oleh Kepala Subseksi Teknik, Operasi,

Keamanan dan Pelayanan Darurat yaitu Bapak Chandra Jaya setelah karyawan di unit *Aviation Security* selesai melaksanakan pendidikan dan pelatihan, diantaranya yaitu: Kesetiaan dalam bekerja, Kesetiaan yang dimaksud disini yakni kesetiaan karyawan dalam menjaga dan membela perusahaan di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

Kedisiplinan dalam bekerja. Kedisiplinan yang dinilai dalam hal ini tidak hanya kedisiplinan dalam kehadiran atau waktu saja, tetapi juga kedisiplinan dalam berpakaian agar selalu rapih dan juga kedisiplinan dalam menaati peraturan yang ada. Kejujuran dalam bekerja. Kepala Subseksi Teknik, Operasi, Keamanan dan Pelayanan Darurat juga menilai kejujuran seorang karyawannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kepribadian Karyawan, Kepribadian yang dinilai dalam hal ini adalah kepribadian karyawan dari sikap serta perilaku, kesopanan, membuat kesan yang baik, menjaga hubungan baik antar sesama rekan kerja, menampakkan sikap dan perilaku yang baik, serta berpenampilan penuh simpatik dan batas wajar. Rasa tanggung jawab dalam bekerja, Kepala Subseksi Teknik, Operasi, Keamanan dan Pelayanan Darurat juga menilai perilaku karyawan dalam mempertanggung jawabkan tugasnya, pekerjaannya, hasil pekerjaannya, sarana prasarana atau fasilitas yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Kemudian pihak bandar udara menetapkan kebijakan selanjutnya, biasanya untuk pegawai tetap diberikan *reward* atau penghargaan seperti kenaikan jabatan atau promosi asalkan memenuhi syarat, karna selain prestasi kerja yang meningkat juga ada beberapa faktor lain yang menjadi penentu karyawan tersebut mendapatkan promosi kenaikan jabatan, faktor lainnya yang dimaksud disini adalah lama bekerja, tingkatan diklat, *leadership*

skill dll. Seperti contohnya Bapak Hermanto yang sudah memiliki lisensi *Senior Aviation Security* dan waktu bekerjanya sudah terbilang cukup lama serta memiliki prestasi kerja yang baik, saat ini menjabat menjadi Komandan di unit *Aviation Security*. Sedangkan untuk *reward* atau penghargaan bagi pegawai kontrak yaitu berupa perpanjangan kontrak tiap tahun.

Guna mendapatkan karyawan yang tepat dalam mengisi suatu jabatan, Bandar Udara Trunojoyo memberikan 2 jenis pendidikan dan pelatihan lanjutan (*advance*) kepada karyawan unit aviation security yang akan dipromosikan. Dalam hal ini, pendidikan dan pelatihan lanjutan (*advance*) yang dimaksud antara lain yakni: *Crisis managemen; Risk management; Aviation security management; Kendali mutu (quality control); Security management system; Instructor training course; Kepemimpinan (leadership); Negotiation course; Investigation course; Threat assessor course; Human factor course; Background check course; Air cargo security course; Supervisor course; Profiling course.*

Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi serta dokumentasi yang peneliti lakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ketercapaian bimbingan karir yang berupa pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di unit *Aviation Security* sudah cukup baik. Dengan adanya bimbingan karir, sangat membantu menopang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Bandar Udara Trunojoyo juga sering memberikan beberapa training berupa seminar atau *workshop* seperti *training CCTV* dengan menghadirkan instruktur yang ahli di bidangnya guna mempertahankan dan meningkatkan kompetensi karyawan sebagai salah satu rencana pengembangan

karir karyawan yang berupa pendidikan dan pelatihan penyegaran (*refreshing course*).

Setiap karyawan unit *aviation security* wajib mengikuti pendidikan dan pelatihan penyegaran (*refreshing course*), seminar maupun *workshop* yang telah disediakan oleh Bandar Udara Trunojoyo setiap 2 tahun sekali. Bimbingan karir juga membantu bandar udara dalam memilih karyawan yang kompeten dan cakap di bidangnya guna mengisi suatu jabatan tertentu. Dalam unit *Aviation Security* sendiri terdapat tiga tingkatan jabatan, yaitu *basic aviation security, junior aviation security, dan senior aviation security.*

Karyawan yang hendak mengisi suatu jabatan harus memenuhi kualifikasi tertentu agar bisa mengisi posisi tersebut. Salah satu aspek yang dinilai yaitu lama bekerja, prestasi kerja serta memiliki lisensi *aviation security*. Persyaratan-persyaratan tersebut bisa didapatkan dengan mengikuti proses bimbingan karir yang berupa pendidikan dan pelatihan. Maka dari itu, bimbingan karir karyawan yang berupa pendidikan dan pelatihan sangat erat kaitannya dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memiliki kesimpulan dalam penelitian ini yang diuraikan berdasarkan hasil akhir dari keseluruhan penelitian yang dilakukan peneliti. Dalam melaksanakan bimbingan karir, terdapat beberapa faktor yang berpengaruh dalam kesuksesan bimbingan karir tersebut, salah satunya yaitu adanya penyelenggara bimbingan karir yang profesional, perencanaan strategi bimbingan karir yang mana dalam hal ini bandar udara Trunojoyo memilih untuk menggunakan bimbingan karir yang berupa pendidikan dan pelatihan, pembimbing yang ahli, terbimbing, kebutuhan materi yang

terpenuhi, serta sarana prasarana yang mendukung. Ketika faktor-faktor tersebut sudah terpenuhi, maka dapat dipastikan bimbingan karir tersebut bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hal ini dibuktikan dengan adanya perubahan karyawan dari sebelum dan sesudah mengikuti bimbingan karir, selain itu juga banyaknya karyawan yang mendapat apresiasi dari bandar udara karna memiliki prestasi kerja yang baik. Terdapat tiga tingkatan jabatan dalam unit *Aviation Security* yakni *basic aviation security*, *junior aviation security* dan *senior aviation security*. Karyawan yang mengisi masing-masing posisi tersebut wajib memiliki lisensi serta memenuhi beberapa persyaratan yang telah ditentukan, salah satunya yaitu lama jabatan, prestasi kerja yang baik serta mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan (*advance*) yang berupa kepemimpinan (*leadership course*) dan

supervisor course bagi komandan *aviation security*. Terdapat beberapa aspek yang dinilai agar bisa mengisi posisi suatu jabatan tertentu, hal itu bisa didapat karyawan dengan mengikuti bimbingan karir yang berupa pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa bimbingan karir yang berupa pendidikan dan pelatihan mempunyai peran besar terhadap meningkatnya prestasi kerja karyawan.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua yang selalu memberi dukungan dan semangat kepada penulis selama proses penulisan jurnal, Ibu Vidyana Mandrawaty, S.E., M.M. Selaku Ketua Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta, Bapak Rahimudin Samsuri S.T., M.T. selaku dosen pembimbing, dan seluruh pihak terkait yang telah membantu dalam pembuatan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianto. (2011). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Pengembangan Karier Karyawan Pada Hotel Jatra Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Pekanbaru : Universitas Islam Riau.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Ahmad Prayudi. (2017). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Kasus pada Sebuah Badan Usaha Milik Negara. *Jurnal Kewirausahaan*. Vol 3 No. 2
- Anna Salahudi. (2010). *Bimbingan & konseling*, (Bandung: Pustaka Setia), 13-14.
- As'ad. (2003). *Psikologi Industri*. Kementerian Pekerjaan Umum.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Depdiknas, Kamus Besar Bahasa Indonesia, h. 511.
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Hattari. *Ke Arah Pengertian Bimbingan Karir dengan Pendekatan Developmental*. Jakarta: BP3K.
- Hartono. (2016). *Bimbingan Karier*. (Jakarta : Prenadamedia Group), 139.
<http://prokum.esdm.go.id/uu/2003/uu-13-2003.pdf>. (diakses pada tanggal 10 Juni 2013, pukul 03.28 WIB)
- Johan Huizinga, *Homo Ludens: Fungsi dan Hakekat Permainan Dalam Budaya*, (Jakarta: LP3ES, 1990), h.39
- Malayu Hasibuan, S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Mamat Supriatna dan Ilfiandra, Wokshop Bimbingan dan Konseling Politeknik Kesehatan, "Apa dan Bagaimana Bimbingan Karir", (Tasikmalaya: UPI, 2006), h. 10
- Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keenam. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhajir. (2015). Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*. Vol. 3, No. 12.
- Muflikhati, 2015. Analisis Pengembangan Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Kerja pada BMT Taruna Sejahtera. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. IAIN Salatiga.
- Musnamar dan Thohari, *Dasar-Dasar Konseptual Bimbingan Dan Konseling Islam*. Yogyakarta : UII Press, 1992, 4.
- Mendrofa M., S. (2019). Analisis Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia Cabang Gunung Sitoli. *Jurnal Warta Edisi*. Vol. 13, No.2.
- Moleong. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Modul TOT Pelatihan bagi Pelatih Sertifikasi Keahlian Dasar Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial Departemen Sosial RI, (2009), h. 186.
- Nuraini. (2020). Peran Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan Kritink Resto. *Jurnal Warta Edisi*
- Nurgiansah, T. H. (2021). Pendidikan Pancasila. In *Solok: CV Mitra Cendekia Media*.
- Nurihsan, Syamsu Yusuf dan Juntika, Strategi Layanan Bimbingan & Konseling, Bandung: Redaksi Refika, 2012.
- Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, cet. Ke-2,
- Partanto, P. dan Dahlan Al-Barry, M. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: Arkola.
- Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2015 *Program Pendidikan dan Pelatihan Keamanan Penerbangan Nasional*. Jakarta
- Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2016 *Perubahan Atas Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 137 Tahun 2015 Tentang Program Pendidikan dan Pelatihan Keamanan Penerbangan Nasional*. Jakarta
- Rindu. (2011). *Bimbingan Dan Konseling Karir, Jurusan Bimbingan Dan Konseling*, Universitas Tadulako.
- Sandi S., N. Musadieg M, A. dan Hakam M, S. 2013. Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 5, No. 1, pp. 3-4.
- Sastradipoera, Komaruddin. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*. Bandung: Kappa Sigma.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta CV.
- Slameto. *Bimbingan di Sekolah*. Jakarta : Bina Aksara, 1988.
- Tjutju Yuniarsih dan Suatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2.
- Walgito. (2011). *Bimbingan Konseling Studi & Karir*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Walgito. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Zulamri. (2015). *Bimbingan dan Konseling Industri*. UIN SUSKA.