

## ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA GUNA MENDUKUNG KINERJA OPERASIONAL PETUGAS AVIATION SECURITY DI BANDAR UDARA TUNGGUL WULUNG CILACAP

Alna Arliana Priyono Saputri<sup>1</sup> & Raden Fatchul Hilal<sup>2</sup>

Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta<sup>1,2</sup>

Email: [180109035@students.sttkd.ac.id](mailto:180109035@students.sttkd.ac.id)<sup>1</sup> & [raden.fatchul@sttkd.ac.id](mailto:raden.fatchul@sttkd.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap merupakan satu-satunya bandar udara yang terdapat di Kota Cilacap dan termasuk dalam kategori bandar udara kelas 3. Hal ini tentunya membuat bandar udara tersebut membutuhkan sumber daya yang berkompeten dan memenuhi syarat sehingga dapat mendukung kinerja dari masing-masing kegiatan operasional di bandar udara tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualitas Petugas *Aviation Security* berdasarkan analisis manajemen sumber daya manusia serta untuk mengetahui bagaimana cara agar Petugas *Aviation Security* dapat mendukung kinerja operasional di Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yakni melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara terhadap personil dari unit *Aviation Security* (AVSEC) serta pada Kepala Unit terkait. Penelitian dilakukan selama 2 minggu di Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap. Hasil dari penelitian ini adalah Petugas AVSEC di Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap dapat dikatakan cukup berkualitas dikarenakan beberapa komponen dalam MSDM sudah dijalankan. Namun dapat diketahui bahwa masih terdapat kurangnya tanggung jawab dalam proses penanganan kasus serta dalam bandara tersebut hanya 2 petugas AVSEC yang sudah memiliki sertifikat DG (*Dangerous Goods*). Untuk meminimalisir resiko seperti yang telah terjadi sebelumnya maka sebagai petugas AVSEC harus lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan SOP yang berlaku. Dengan begitu kesesuaian kinerja petugas AVSEC bisa tercapai dengan baik serta aktivitas penerbangan terlaksana dengan aman.

**Kata Kunci:** MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia), AVSEC (*Aviation Security*), Kinerja Operasional, Bandara Cilacap.

### Abstract

*Cilacap Tunggul Wulung Airport is the only airport in Cilacap City and is included in the category 3 class airport. This of course makes the airport need competent and qualified resources so that it can support the performance of each operational activity at the airport. This study aims to determine the quality of Aviation Security Officers based on human resource management analysis and to find out how Aviation Security Officers can support operational performance at Cilacap's Tunggul Wulung Airport. This study uses a qualitative method, namely through observation, documentation, and interviews with personnel from the Aviation Security (AVSEC) unit as well as the Head of the related Unit. The study was conducted for 2 weeks at the Tunggul Wulung Airport, Cilacap. The results of this study are that AVSEC officers at Cilacap's Tunggul Wulung Airport can be said to be of sufficient quality because several components in HRM have been implemented. However, it can be seen that there is still a lack of responsibility in the case handling process and at the airport, only 2 AVSEC officers already have a DG (Dangerous Goods) certificate. To minimize the risk as has happened before, as an AVSEC officer, he must be more responsible in carrying out his duties by the applicable SOP. In this way, the performance of AVSEC officers can be achieved properly and flight activities can be carried out safely.*

**Keywords:** HRM (Human Resource Management), AVSEC (*Aviation Security*), Operational Performance, Cilacap Airport



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

## **PENDAHULUAN**

Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap merupakan satu-satunya bandar udara yang terdapat di Kota Cilacap. Bandar udara tersebut termasuk dalam kategori bandar udara kelas III (Dephub, 2019). Hal ini tentunya membuat bandar udara tersebut membutuhkan sumber daya yang berkompeten dan memenuhi syarat sehingga dapat mendukung kinerja dari masing-masing kegiatan operasional di bandar udara tersebut. Penerapan manajemen sumber daya manusia merupakan parameter yang dijadikan dasar untuk menentukan apakah suatu sumber daya manusia tersebut berkompeten atau tidak. Hal ini juga berkaitan dengan bagaimana suatu sistem transportasi udara di bandar udara dapat mengurangi atau meminimalisasikan resiko yang timbul akibat kinerja petugas yang kurang berkompeten.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Abisay dan Nurhadi pada tahun 2013, sumber daya manusia yang tidak berkompetensi dapat menyebabkan resiko seperti menurunnya kualitas pelayanan sehingga menimbulkan adanya komplain baik dari pelanggan maupun dari pihak *airline*.

Dalam penelitian tersebut juga disampaikan bahwa resiko seperti lolosnya barang berbahaya ke dalam pesawat juga dapat terjadi karena kurangnya sumber daya manusia AVSEC bersertifikat *Dangerous Goods* (DG) (George Abisay & Nurhadi, 2014). Masalah ini juga dimungkinkan dapat terjadi pada setiap aktivitas penerbangan di semua bandar udara, seperti di Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka diperlukan suatu analisis manajemen sumber daya manusia guna mendukung kinerja operasional petugas Aviation Security Di Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimana kualitas Petugas Aviation Security berdasarkan analisis manajemen sumber daya manusia di Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap? Bagaimana cara agar Petugas Aviation Security dapat mendukung kinerja operasional di Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap?

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi diatas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Kajian ini dibatasi pada kinerja petugas AVSEC berdasarkan beberapa aspek MSDM yaitu, perekrutan, pelatihan dan pendampingan, disiplin kinerja, serta kemampuan dan keahlian, analisis manajemen sumber daya manusia hanya dilakukan pada bagian Aviation Security di Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap, dan analisis manajemen sumber daya manusia yang dilakukan hanya berkaitan dengan kinerja operasional petugas AVSEC di Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui kualitas Petugas Aviation Security berdasarkan analisis manajemen sumber daya manusia di Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap dan untuk mengetahui bagaimana cara agar Petugas Aviation Security dapat mendukung kinerja operasional di Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap.

## **Bandar Udara**

Menurut Annex 14 dari ICAO (International Civil Aviation Organization): Lapangan terbang atau biasa disebut bandar udara diartikan sebagai tempat tertentu yang berada di daratan ataupun perairan yang di dalamnya sudah mencakup bangunan, instalasi, dan alat-alat untuk digunakan baik secara keseluruhan maupun sebagian saat

kedatangan, keberangkatan, serta pergerakan pesawat.

Sedangkan pengertian bandar udara menurut PT (Persero) Angkasa Pura I merupakan lapangan terbang yang menjamin ketersediaan fasilitas bagi angkutan udara terhadap masyarakat atau penumpang, fasilitas tersebut berupa bangunan, alat-alat, serta kelengkapan minimal lainnya. (*Pengertian Bandar Udara – Airport*, 2021)

### **Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap**

Bandar udara tunggul wulung dibangun oleh Pertamina pada tahun 1974 dan selesai pada tahun 1977. Bandar udara tersebut baru diresmikan pada tanggal 19 September 1977. Nama bandar udara tunggul wulung diambil dari nama makam patih Senopati Tunggul Wulung yang terletak di Desa Tritih Wetan. Lapangan terbang tunggul wulung dibangun oleh Pertamina dalam rangka mendukung pergerakan peralatan maupun personel proyek pembangun kilang minyak di Cilacap.

### **Operasional Bandar Udara**

Pada umumnya, unit operasional Bandara bertanggung jawab mulai dari turunnya penumpang dari kendaraan menuju terminal untuk lapor diri, masuk ke ruang tunggu, naik pesawat serta terakhir hingga keberangkatan pesawat. Unit operasional bandar udara tersebut diantaranya adalah *Ground Handling*, *Aviation Security*, *Air Traffic Control*, *Check In Counter*, *Lost and Found*, *Flight Attendant*, *Flight Operations*, *Avionic Technician*, *Aircraft Maintenance Engineer*, dan lain sebagainya.

### **Aviation Security**

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 51 Tahun 2020 Tentang Program Keamanan Penerbangan Nasional,

melampirkan tugas-tugas dari *Aviation Security* (AVSEC) beberapa diantaranya adalah sebagai berikut: Pemeriksaan dokumen angkutan udara, pemeriksaan keamanan penumpang dan bagasi kabin, pemeriksaan penumpang transit dan transfer, pemeriksaan keamanan personel pesawat udara, orang yang bekerja di bandar udara dan orang selain penumpang, penanganan bahan dan barang berbahaya, dan pengawasan, dan lain-lain.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hani Handoko MSDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi atau perusahaan (Larasati, 2018). Adapun pengertian MSDM menurut istilah yaitu pendayagunaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.

### **Kinerja**

Kinerja (*performance*) mempunyai makna hasil kerja atau prestasi kerja yang secara lebih luas tidak hanya hasil kerja saja melainkan juga bagaimana sebuah proses pekerjaan itu berlangsung (Surajiyo et al., 2020). Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang memiliki hubungan erat dengan tujuan strategis suatu organisasi, kepuasan konsumen yang memberikan kontribusi pada bidang ekonomi (Fahmi, 2016).

### **METODE PENELITIAN**

#### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu dengan

melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi. Penelitian ini telah dilaksanakan di Bandar Udara Tunggul Wulung pada tanggal 24 Januari sampai 7 Februari 2022.

Objek dalam penelitian ini adalah beberapa komponen manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan yang di dalamnya membahas tentang latar belakang pendidikan, pelatihan dan pendampingan, disiplin kinerja, serta kemampuan dan keahlian dan kinerja operasional petugas AVSEC di Bandara Tunggul Wulung Cilacap.

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah petugas Aviation Security (AVSEC), serta pada bagian Kepala Unit petugas terkait. Teknik keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

### Langkah-langkah Penelitian

Langkah-langkah penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: menentukan masalah yang akan dibahas dalam penelitian, melakukan pengumpulan data melalui sumber tertulis berupa peraturan perundang-undangan, jurnal, dan buku, melakukan wawancara kepada pihak terkait seperti pihak *aviation security* atau pihak yang mengepalai petugas terkait, mengolah data dari hasil observasi dan sumber lain dengan menggunakan metode analisis kualitatif, menyusun hasil pengolahan data yang diperoleh, dan menarik kesimpulan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 2 minggu untuk mengetahui kualitas Petugas *Aviation Security* berdasarkan analisis manajemen sumber daya manusia di Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi maka dapat dipaparkan temuan peneliti yang digolongkan dalam beberapa aspek, meliputi:

#### 1. Perekrutan Personil AVSEC

Dalam proses perekrutan personil AVSEC di bawah naungan Kementerian Perhubungan. Adapun mekanisme dan prosedur termasuk syarat latar belakang pendidikan seperti jurusan sekolah atau kuliah telah ditentukan dari pusat. Terdapat tiga tingkatan dalam AVSEC yaitu *Basic AVSEC*, *Junior AVSEC* dan *Senior AVSEC* dimana untuk mencapai level tersebut harus mengikuti diklat terlebih dahulu.

#### 2. Pelatihan dan Pendampingan

Petugas AVSEC yang telah diterima nantinya akan mendapatkan pendidikan atau pelatihan untuk beberapa kenaikan tingkat seperti dari *basic* ke *junior* ataupun dari *junior* ke *senior* dan terdapat pendampingan ketika hari pertama bertugas. Pendampingan tersebut dilakukan untuk pengenalan beberapa unit, pengenalan pada pimpinan, serta suasana baru pada lingkungan kerja. Kemungkinan adakalanya tidak dilaksanakan itu dikarenakan terdapat alasan tertentu misalnya ketika sedang kedatangan tamu VIP (*Very Important Person*). Ketika pendidikan, petugas AVSEC sudah mendapatkan pembekalan mulai dari pemeriksaan penumpang, pemeriksaan barang, pemeriksaan bagasi tercatat, penanganan ketika terjadi suatu kasus, penanganan barang berbahaya dan lain sebagainya.

#### 3. Disiplin Kinerja

Petugas AVSEC di Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap belum bisa melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP yang berlaku, akan tetapi hal tersebut

tergantung pada tiap individunya. Sekalipun telah melaksanakan tugas sesuai dengan SOP pasti masih terdapat kekurangannya.

#### 4. Kemampuan dan Keahlian

Mengenai hal tersebut dapat diketahui bahwa petugas AVSEC pada bandara tersebut cukup berkualitas karena dalam prakteknya masih terdapat beberapa permasalahan yang penyelesaiannya dibiarkan atau tidak tuntas. Sebenarnya jika terdapat suatu kasus, yang menangani kasus tersebut menurut prosedur yang berlaku adalah petugas *Super Visor*, *Senior AVSEC* ataupun Kepala Unit, namun yang terjadi selama ini, penyelesaian kasus dilakukan sendiri oleh petugas yang berkaitan dengan kasus tersebut. Petugas AVSEC tentunya sudah dibekali cara penyelesaian masalah serta sudah dibekali cara menyapa penumpang dan lain sebagainya. Akan tetapi petugas AVSEC di Bandar Udara Tunggul Wulung yang sudah memiliki sertifikat DG (Dangerous Goods) baru 2 orang

#### **KESIMPULAN**

Penelitian ini meneliti tentang analisis manajemen sumber daya manusia guna mendukung kesesuaian kinerja operasional Petugas *Aviation Security* di Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap. Di mana dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah bagian-bagian unit operasional di bagian *Aviation Security* (AVSEC), serta pada bagian Kanit (kepala unit) AVSEC. Objek dalam penelitian ini adalah beberapa komponen manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan yang di dalamnya membahas tentang latar belakang pendidikan, pelatihan dan pendampingan, disiplin kinerja, serta kemampuan dan keahlian dan kinerja operasional petugas AVSEC di Bandara Tunggul Wulung Cilacap. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat

diambil kesimpulan sebagai berikut: petugas AVSEC di Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap dapat dikatakan cukup berkualitas dikarenakan beberapa komponen dalam MSDM sudah dijalankan. Ketika pendidikan petugas AVSEC sudah mendapatkan pembekalan mulai dari pemeriksaan penumpang, pemeriksaan barang, pemeriksaan bagasi tercatat, penanganan ketika terjadi suatu kasus, penanganan barang berbahaya dan lain sebagainya. Namun dalam prakteknya, dapat diketahui bahwa masih terdapat kurangnya tanggung jawab dalam proses penanganan kasus serta dalam bandara tersebut hanya 2 petugas AVSEC yang sudah memiliki sertifikat DG (*Dangerous Goods*). Cara yang dilakukan agar Petugas AVSEC dapat mendukung kinerja operasional di Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap yakni dengan memberikan pendidikan terhadap pelaksana AVSEC yang belum berkompetensi serta memberikan pendampingan kepada petugas AVSEC ketika hari pertama bertugas. Dimana hal tersebut disesuaikan dengan komponen yang tercantum dalam manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan, yaitu sebagai berikut: bagi petugas AVSEC yang baru bertugas pada hari pertama diharapkan tetap mendapatkan pendampingan dengan tujuan untuk menghindari terjadinya kebingungan, pengenalan lingkungan kerja, pengenalan tim kerja serta dapat meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya. Terdapat penjelasan bahwa sempat terjadi beberapa kasus yang dialami oleh petugas AVSEC serta disebutkan bahwa dalam penyelesaiannya tidak dilakukan secara tuntas. Untuk meminimalisir resiko seperti yang telah terjadi sebelumnya maka sebagai petugas AVSEC harus lebih bertanggung jawab dalam menjalankan

tugasnya sesuai dengan SOP yang berlaku. Dengan begitu kinerja operasional petugas AVSEC bisa tercapai dengan baik serta

aktivitas penerbangan terlaksana dengan aman.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. C. (2020). *Dari Sumut Hingga Papua, Jokowi Bangun 16 Bandara di 2021*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200902164239-4-183933/dari-sumut-hingga-papua-jokowi-bangun-16-bandara-di-2021>
- Asih, P. (2018). ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA LULUSAN ALUMNI SEKOLAH TINGGI PENERBANGAN INDONESIA GUNA Mendukung KESELAMATAN PENERBANGAN DI BANDAR UDARA CAKRABHUWANA – CIREBON. *Langit Biru: Jurnal Ilmiah Aviasi*, 11(3), 53–62.
- Bintoro, B., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kerja Pegawai*. Gava Media.
- Dephub. (2019). *JDIH / Kementerian Perhubungan*. [https://jdih.dephub.go.id/index.php/produk\\_hukum/view/UzAwZ05UUWdWR0ZvZFc0Z01qQXdOQT09](https://jdih.dephub.go.id/index.php/produk_hukum/view/UzAwZ05UUWdWR0ZvZFc0Z01qQXdOQT09)
- Fahmi, F. (2016). *Manajemen Kinerja*. Erlangga.
- Fitrah, M., & Effendi, M. M. (2017). *Metodologi Penelitian; Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*. CV jejak.
- George Abisay, T., & Nurhadi, N. (2014). MANAJEMEN RISIKO PADA BANDARA SOEKARNO HATTA BERBASIS ISO 31000. *Jurnal Teknik Industri*, 14(2), 116. <https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol14.no2.116-130>
- Huzain, H. (2021). *PENGLOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA*. <https://doi.org/10.31219/OSF.IO/CJ27D>
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Sri Larasati - Google Buku*. Deepublish. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=XRRkDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=pengertian+msdm&ots=-TsgKybNxZ&sig=xZyyxX9jrcxBgsWwKb8iHzAdh3w&redir\\_esc=y#v=onepage&q=pengertian+msdm&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=XRRkDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=pengertian+msdm&ots=-TsgKybNxZ&sig=xZyyxX9jrcxBgsWwKb8iHzAdh3w&redir_esc=y#v=onepage&q=pengertian+msdm&f=false)
- Pengertian Bandar Udara – Airport*. (2021).
- Raharjo, N. R. (2019). *Pengertian, Peran Dan Fungsi Bandar Udara | Bandar Udara*. Direktorat Jenderal Perhubungan Udara.
- Ramadiana, G. I. (2018). *Analisis Kinerja Unit Operation Pada PT. Garuda Angkasa di Bandar Udara Internasional Adisoemarmo*. Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan.
- Rozi, I. F. (2020). *Analisis Kinerja Petugas Terminal Service Officer (TSO) Dalam Menunjang Kegiatan Operasional Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok*. Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan.
- Sugiarto, F. (2020). *Analisis Kinerja Unit Officer In Charge (OIC) Terhadap Pengawasan Operasional Di Bandar Udara Internasional Husein Sastranegara*. Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*. Alfabeta.
- Surajiyo, S., Nasruddin, N., & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)*. Deepublish.
- Sutopo, A. H., & Arief, A. (2010). *Terampil Mengolah Data Kualitatif Dengan NVIVO*. Prenada Media Group.

Tamayoga, C. M. (2020). *Analisis Kinerja Aviation Security (AVSEC) Dalam Menunjang Keamanan Dan Keselamatan Di Bandar Udara Internasional Zainuddin Abdul Madjid Lombok*. Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan.