

## Analisis Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Operasional di Yogyakarta *International Airport*

Naufal Rifqi Fuadhi<sup>1</sup> Ika Fathin Resti Martanti<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta, Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [nrifqifuadhi@gmail.com](mailto:nrifqifuadhi@gmail.com)<sup>1</sup> [ika.fathin@sttkd.ac.id](mailto:ika.fathin@sttkd.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal atau aset yang sangat berharga, sehingga menjadi faktor penting untuk mendukung perkembangan bandara. Banyak pegawai yang memiliki pendidikan yang tidak sesuai dengan keahlian atau kemampuannya di bawah tingkat profesional. Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan studi pustaka. Wawancara dilakukan dengan tiga narasumber yaitu staf operasional Bandara Internasional Yogyakarta (YIA). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah minimisasi data, triangulasi data, dan penarikan kesimpulan. Studi ini menunjukkan bahwa operator Bandara Internasional Yogyakarta (YIA) dari latar belakang yang berbeda akan menemukan lingkungan kerja di mana mereka dapat memaksimalkan efisiensi mereka dan memiliki kesempatan untuk bekerja dan mengembangkan pengembangan karir di industri penerbangan tanpa hambatan dari profesi yang berbeda. dari pekerjaan mereka saat ini di Bandara Internasional Yogyakarta. Selain itu, upaya perusahaan dalam memberikan peluang, kebijakan perusahaan terhadap operator Bandara Internasional Yogyakarta dinilai sangat baik dan adil tanpa memandang latar belakang pendidikan berbagai pendidikan staf operasional Bandara Internasional Yogyakarta.

**Kata Kunci:** Latar Belakang Pendidikan, Karyawan Operasional, Bandara Internasional Yogyakarta

### Abstract

*Human resources (HR) are extremely valuable capital or assets, they are becoming an important factor supporting the development of the airport. Many employees have an education that does not match their skills or abilities below the professional level. This study used qualitative research methods, data collection techniques by interview and literature review. Interviews were conducted with three sources, namely the operations staff of Yogyakarta International Airport (YIA). The data analysis techniques used in this study were data minimization, triangulation data analysis, and conclusion writing. This study shows that at Yogyakarta International Airport (YIA), people with different backgrounds will find a working environment that helps them maximize their performance and have the opportunity to work and develop their careers in the world. world aviation industry without problems with different professions. their current job. at Yogyakarta International Airport. In addition, the company's efforts in providing opportunities, the company's policies towards Yogyakarta International Airport are judged to be very good and fair regardless of the different educational backgrounds of the people. operators of Yogyakarta International Airport.*

**Keywords:** Educational Background, Operational Employees, Yogyakarta International Airport (YIA)



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

### PENDAHULUAN

Pengelolaan bandara merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan. Sebagai bandara yang menghubungkan satu tempat dengan tempat lain, bandara perlu dikelola secara profesional. Pengelolaan tidak hanya menyangkut sarana dan prasarana, tetapi juga pelayanan kepada penumpang. Tidak hanya fasilitas bandara, pelayanan merupakan faktor penting dalam perkembangan bandara itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai merupakan tolak ukur

kinerja bandar udara. Karyawan tidak lebih dari sumber daya manusia (SDM), dan perkembangan perspektif karyawan saat ini tidak lagi hanya sebagai sumber daya, tetapi merupakan aset atau aset bagi suatu organisasi atau organisasi. SDM dianggap sebagai aset berharga yang dilihat tidak hanya sebagai aset utama, tetapi juga sebagai penggandaan, pengembangan, dan beban (biaya beban).

Penyerapan tenaga kerja saat ini dinilai belum optimal karena berbagai hambatan. Dua dari hambatan yang paling bermasalah terkait dengan ketidaksesuaian pekerjaan dan pekerja tidak terampil. Menteri Tenaga Kerja Hanif Dakiri mengatakan pertumbuhan angkatan kerja baru rata-rata sekitar 2 juta. Dari jumlah tersebut, sekitar 37% tenaga kerja bekerja sesuai dengan disiplin tempat mereka bekerja. Artinya 63% orang Indonesia bekerja tidak sesuai dengan jurusannya. Masalah lain yang menjadi kendala adalah pekerja subskilled yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan keahliannya.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja staf operasional di Yogyakarta International Airport (YIA)? Bagaimana dengan upaya perusahaan untuk mengatasi keterbatasan kinerja karyawannya yang berpendidikan beragam? Berdasarkan rumusan permasalahan di atas penelitian ini disusun dengan tujuan untuk mengetahui dampak latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan operasional di *Yogyakarta International Airport (YIA)* dan mengetahui upaya perusahaan dalam mengatasi kendala kinerja yang ditemui oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan yang berbeda.

### **Latar Belakang Pendidikan**

Menurut Ki Hajar Dewantara pendidikan adalah anak karena arti pendidikan adalah membimbing segala daya alam yang ada pada diri anak agar dapat tumbuh sebagai manusia dan mencapai yang terbaik sebagai anggota masyarakat. kebahagiaan dalam hidup kita yang berkembang. Pendidikan adalah upaya sadar untuk mempersiapkan peran peserta didik di masa depan melalui kegiatan penyuluhan, pendidikan, dan/atau pelatihan.

Menurut John S. Brubacher (1987), tujuan pendidikan memiliki tiga fungsi penting, yang kesemuanya bersifat normatif:

1. Tujuan pendidikan memberikan arah pada proses pendidikan.
2. Tujuan pendidikan tidak serta merta menentukan arah pendidikan, tetapi perlu mendorong atau menyampaikan motivasi sebaik mungkin.
3. Tujuan pendidikan mempunyai fungsi membimbing atau kredibel dalam menilai proses pendidikan.

Hariandja (2003:169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan karyawan dapat membuat perusahaan lebih kompetitif dan meningkatkan kinerjanya. Sesuai dengan Pasal 14 UU Sisdiknas 2003. Indeks latar belakang pendidikan terdiri dari latar belakang pendidikan dan latar belakang pendidikan. Jenjang pendidikan adalah jenjang pendidikan yang ditentukan berdasarkan tingkat perkembangan siswa, tujuan yang ingin dicapai, dan keterampilan yang dikembangkan.

### **Kinerja Karyawan**

Moehariono (2012) melaksanakan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi, seperti yang dicapai atau kinerja yang dituangkan dalam Rencana Strategis organisasi Hasibuan (2004: 106) yang menyatakan bahwa

hal tersebut merupakan penjelasan dari tingkat keberhasilan dari. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang diselesaikan seseorang dalam melakukan pekerjaan berdasarkan keterampilan, usaha, dan kesempatan. Berdasarkan penjelasan di atas, kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang yang bersedia melakukan, berdasarkan kemampuan dan pengalaman. Standar dan kejujuran serta waktu sesuai standar.

Gary Siegel dan Helene (Mulyadi, 2001: 415) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai keputusan reguler atas kinerja operasional, bagian-bagian organisasi, dan karyawan berdasarkan tujuan, kriteria, dan kriteria yang ditentukan. Oleh karena itu, organisasi pada dasarnya dikelola oleh orang-orang. Dengan kata lain, realitas evaluasi kinerja. Penilaian terhadap perilaku manusia dalam menjalankan peran yang dimainkan dalam suatu organisasi. Menurut Mulyadi (2001: 416), manajemen dapat menggunakan penilaian kinerja untuk tujuan sebagai berikut:

1. Kelola operasional organisasi Anda secara efektif dan efisien dengan memaksimalkan motivasi karyawan.
2. Mendukung pengambilan keputusan terkait karyawan.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan memberikan kriteria untuk memilih dan mengevaluasi program pelatihan karyawan.
4. Memberikan umpan balik kepada karyawan tentang bagaimana manajer mengevaluasi kinerja.
5. Memberikan dasar untuk pembagian hadiah.

Menurut Moorhead dan Chung/Megginson dari Sugiono (2009) yang dikutip oleh Indriasari et al. semua. Dijelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: Kualitas pekerjaan, Kuantitas Pekerjaan, Pengetahuan pekerjaan, Kerjasama Tim, Kreativitas, Inovasi, dan Inisiatif.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Pedoman Penulisan Makalah Program Diploma IV Manajemen Transportasi Udara (STTKD, 2019) menguraikan atau menjelaskan pendekatan yang digunakan dan digunakan oleh desain penelitian dalam penelitian ini, dan terdapat pendekatan kualitatif atau kuantitatif yang merupakan pilihan atau kegunaan. itu mencakup beberapa alasan untuk dilakukan. Artinya diperlukan suatu dasar atau acuan untuk menentukan desain penelitian yang akan digunakan. Studi ini menggunakan desain studi kualitatif tipe studi kasus untuk menetapkan hasil survei, di mana peneliti mengumpulkan data, mereduksi data, mengklasifikasikan data, menampilkan data, dan akhirnya menyimpulkan. pendidikan operasional. Di Bandara Internasional Yogyakarta (YIA).

### **Informan Penelitian**

Penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi menggunakan istilah informan, yang diwawancarai secara rinci tentang masalah yang diselidiki dan dibahas dalam penelitian ini. Informan penelitian adalah orang yang membantu memberikan informasi tentang konteks dan kondisi latar belakang penelitian (Moleong 2000: 97). Informan untuk penelitian ini dipilih dan diidentifikasi berdasarkan pertimbangan khusus yang ditentukan oleh peneliti. Pelapor adalah pekerja dengan latar belakang pendidikan yang sesuai atau tidak sesuai dengan pekerjaannya di Bandara Internasional Yogyakarta. Ada alasan untuk klasifikasi pelapor. Menurut peneliti sumber daya manusia yang bekerja di Bandara Internasional

Yogyakarta, klasifikasi sangat beragam dan perlu diklasifikasikan untuk memudahkan penelitian mereka.

### **Jenis Data**

Untuk mencapai semua tujuan penelitian, peneliti perlu mengidentifikasi jenis data atau informasi yang mereka butuhkan. Hal ini untuk membantu peneliti membuat pertanyaan dalam kategori jawaban yang sesuai. Desainer survei dapat menganggap pertanyaan sebagai pengumpulan informasi dari kategori utama: opini, sikap, dan motif (keyakinan dan persepsi, perilaku, fakta dan karakteristik, pengetahuan) (Uiber Silalahi, 2009: 286). Jenis data yang digunakan adalah: Opini, Perilaku, Fakta, dan Pengetahuan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Berdasarkan penelitian ini, teknik akuisisi data dilakukan dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Wawancara. Penelitian ini juga menggunakan teknik wawancara rinci berupa wawancara semi terstruktur. Menurut Sugiyono (Siswanto & Suyanto 2018:117), wawancara semi terstruktur lebih liberal daripada wawancara terstruktur.
2. Tinjauan literatur. Peneliti membaca buku-buku yang membantu mereka melakukan penelitian untuk mendapatkan data yang relevan. Pencarian literatur digunakan sebagai bagian dari komponen teknologi akuisisi data. Pengertian tinjauan pustaka adalah sebagai berikut (Sulistyo-Basuki, 2006: 220): Dalam tinjauan pustaka, seseorang secara sistematis membaca semua literatur yang terkait dengan suatu topik, terkadang mewawancarai dan mengorganisir para ahli di bidangnya. Berbagai informasi yang mencoba mensintesis dan mengevaluasi secara kritis.

### **Instrumen Penelitian**

Survei ini mencakup personel sumber daya yang bekerja di berbagai departemen dan perusahaan. Hal ini dimaksudkan untuk menarik kesimpulan yang masuk akal dan dapat diselaraskan dengan fokus penelitian ini: latar belakang pendidikan yang berbeda, cara pandang karyawan terhadap perusahaan, dan realitas pekerjaan yang dilakukan. Penelitian kualitatif meliputi pencatatan hasil wawancara. , Reduksi data, analisis, interpretasi data, triangulasi. Anda kemudian dapat menarik kesimpulan dari hasil analisis data Anda. Berikut teknik analisis data yang digunakan peneliti.

### **Teknik Analisis Data**

Survei ini mencakup personel sumber daya yang bekerja di berbagai departemen dan perusahaan. Hal ini dimaksudkan untuk menarik kesimpulan yang masuk akal dan dapat diselaraskan dengan fokus penelitian ini: latar belakang pendidikan yang berbeda, cara pandang karyawan terhadap perusahaan, dan realitas pekerjaan yang dilakukan. Penelitian kualitatif meliputi pencatatan hasil wawancara. , Reduksi data, analisis, interpretasi data, triangulasi. Anda kemudian dapat menarik kesimpulan dari hasil analisis data Anda. Berikut teknik analisis data yang digunakan peneliti.

### **Profil Narasumber**

Penelitian ini melibatkan tiga sumber informasi dari staf operasional di Yogyakarta International Airport (YIA), dua staf operasional dari PT. Angkasa Pura I, unit AVSEC (Management Support Officer and Aviation Security), dan satu anggota staf penerbangan

Citilink, unit konter check-in. Ketiga nara sumber tersebut memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda dengan bidang pekerjaannya saat ini. Survei ini mencakup personel sumber daya yang bekerja di berbagai departemen dan perusahaan. Hal ini dimaksudkan untuk menarik kesimpulan yang masuk akal dan mungkin sejalan dengan fokus penelitian ini: latar belakang pendidikan yang berbeda, cara pandang karyawan terhadap perusahaan, dan realitas pekerjaan yang dilakukan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Dampak Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Operasional Yogyakarta International Airport**

Penelitian ini menentukan dampak yang dialami oleh staf operasional Yogyakarta International Airport. Implikasi yang dihadapi oleh staf operasional adalah:

##### **1. Dampak Positif**

Karyawan yang dioperasikan di bandara dengan berbagai latar belakang pendidikan prihatin dengan lingkungan kerja. Pada dasarnya, banyak karyawan memiliki latar belakang akademis yang linier dengan pekerjaan mereka saat ini. Kekhawatiran ini dijawab oleh informan penelitian ini, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mereka selalu saling membantu untuk bekerja di lapangan, dan bahwa sikap rasionalitas di tempat kerja selalu di lapangan.

Jenjang karir, gaji dan biaya hidup karyawan di Bandara Internasional Jogjakarta sama dengan karyawan lain dengan latar belakang pendidikan yang sama sebelumnya. Staf operasional terus memiliki kesempatan untuk meningkatkan karir mereka di industri penerbangan. Menurut sumber yang mempengaruhi jalur karir pekerjaan ini: kinerja karyawan, kredibilitas, dan integritas.

##### **2. Dampak Negatif**

Operator bandara mengakui bahwa meskipun berlatar belakang pendidikan, mereka menghadapi masalah terkait pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja karyawan sebelumnya. Rata-rata, pekerja dari latar belakang pendidikan yang berbeda membutuhkan banyak waktu untuk beradaptasi dengan pekerjaan baru mereka. Bagi para manajer dengan latar belakang pendidikan yang berbeda, salah satu tantangannya adalah membiasakan diri dengan cepat dan mempelajari pekerjaan dengan cepat suatu hari nanti ketika seorang karyawan pindah ke departemen yang berbeda.

Karyawan yang ingin meningkatkan karirnya di perusahaan tetapi tidak terlatih dalam bekerja perlu bekerja secara mandiri untuk meningkatkan keterampilan kerjanya. Selanjutnya karyawan yang dilatih harus terlebih dahulu memperoleh sertifikat kompetensi. Menerima bahwa pelatihan lebih lanjut dimungkinkan di setiap institusi.

### **Pembahasan**

#### **Upaya Perusahaan Penerbangan Untuk Mengatasi Masalah Kendala Kinerja yang Ditemui Karyawan dengan Latar Belakang Pendidikan yang Berbeda**

Penelitian tersebut juga menemukan beberapa upaya yang dilakukan perusahaan untuk mengatasi keterbatasan kinerja karyawan. Upaya maskapai untuk mengatasi keterbatasan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Upaya Dalam Proses Penyerapan Tenaga Kerja. Meskipun merupakan persyaratan penting dalam proses rekrutmen ketika merekrut staf operasional bandara, disarankan untuk

mendapatkan sertifikasi keterampilan. Upaya ini ditentukan oleh perusahaan untuk menentukan kualitas masa depan karyawan operasional di bandara yang diberi kesempatan untuk bekerja di area bandara tertentu, terlepas dari berbagai pelatihan. Perusahaan dan maskapai penerbangan terus memeriksa keterampilan karyawan dan prospek di bidang yang akan diisi.

2. Upaya Kendala di Lapangan Kerja. Karyawan operasional dari berbagai latar belakang pendidikan diberikan pelaporan dan pelatihan awal yang komprehensif sebelum bekerja di lapangan. Tujuan dari laporan dan pelatihan ini tentunya untuk meningkatkan keterampilan staf kami dan memberikan pelayanan yang terbaik. Beberapa unit operasioanal mendapati pelatihan secara kontinyu untuk menjaga performa karyawan, namun memang terdapat bagian yang tidak mendapati pelatihan secara kontinyu.
3. Lingkungan Kerja Karyawan Operasional. Terhadap lingkungan kerja karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang yang berbeda, perusahaan penerbangan bertindak secara professional artinya perusahaan tidak mempertimbangkan ikatan latarbelakang pendidikan seperti demikian. Pernyataan dari narasumber ini cukup mewakili bahwa di beberapa bagian atau unit kerja rekan kerja tidak mempermasalahkan latarbelakang pendidikan yang berbeda, justru lingkungan kerja mereka senantiasa untuk saling membantu dalam pekerjaan dilapangan. Sikap rasionalitas dalam pekerjaan ini diperkuat pada wawancara ketiga.
4. Kebijakan Perusahaan Terhadap Karyawan. Upaya perusahaan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawannya sejalan dengan pernyataan narasumber pada penelitian ini. Motivasi kerja berupa financial pada penelitian ini menunjukkan upaya perusahaan dalam memberikan motivasi kerja tidak membeda-bedakan terkhusus pada latarbelakang pendidikan yang berbeda. Motivasi kerja secara non financial yang diberikan perusahaan dalam menjaga kinerja karyawan juga cukup memberikan dampak terhadap karywan operasional Yogyakarta International Airport, pada penelitian ini sudah dibahas pada point 2 BAB IV yakni perusahaan berupaya untuk terus meberikan pelatihan secara kontinyu untuk menjaga kinerja karyawan operasional bandar udara YIA terhadap pelayanan yang diberikan
5. Jenjang Karir Karyawan. Terdapat berbagai cara perusahaan dalam berupaya adil dalam memetakan jalur karir karyawannya. Karyawan operasional dengan latarbelakang pendidikan yang berbeda masih memiliki kesempatan untuk meningkatkan karir pekerjaan mereka didunia penerbangan hal ini sepakat denngan upaya perusahaan dalam memetakan karir karyawannya, upaya perusahaan antara lain adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan secara kontinyu untuk meningkatkan kinerja karyawan selain daripada itu perusahaan juga memberikan kesempatan bagi karyawannya yang lolos dalam pendidikan dan pelatihan dengan diberikanya sertifikasi keahlian selanjutnya, tentu saja hal ini dapat membuka pintu karir karyawan lebih lebar untuk kedepanya, terutama bagi karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda.

## KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan pembahasan penulis pada bab sebelumnya, kami dapat menyimpulkan bahwa: Karyawan operasional di Bandara Internasional Yogyakarta dengan berbagai latar belakang pendidikan menemukan lingkungan kerja untuk melakukan dan mempertahankan kinerja terbaik. Ia telah bekerja dan meniti karir di dunia penerbangan, tanpa dibatasi oleh latar belakang akademisnya saat ini di Bandara Internasional Yogyakarta. Upaya perusahaan untuk memberikan kesempatan dan kebijakan perusahaan terhadap karyawan

operasional Bandara Internasional Yogyakarta, tanpa mempertimbangkan berbagai latar belakang pendidikan karyawan operasional Bandara Internasional Yogyakarta, dipandang sangat baik dan adil.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Malik, Abdul. 2013. *Teknik Pengumpulan Data Angket atau Kuesioner, Bahan Ajar*. Penerbit Erlangga. Yogyakarta.
- Murti, B. 2006. *Desain dan Ukuran Samapel untuk Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif di Bidang Kesehatan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University
- Patton, Michael Quinn. 1987. *Triangulasi. Dalam Moleong (Ed.), Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi(hlm. 330-331)*. Cetakan ke-29. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.hlm: 60.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.hlm: 118; 297.
- Sugiyono. 2010. *Statistik Untuk Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.hlm: 15.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif R%D*. Bandung: Alfabeta.
- Ulber, Silalahi. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat