

**PEDOMAN PEMBAGIAN *SHIFT* KERJA PERSONEL *AERONAUTICAL COMMUNICATION OFFICER* DI *COMM* UNIT PERUM LPPNPI
CABANG KUPANG**

Dandy Adriansyah Abdullah

Jurusan Komunikasi Penerbangan, Politeknik Penerbangan Surabaya
Jl. Jemur Andayani 1/73, Surabaya 60236
dandyadriansyah04@gmail.com

Abstrak

Dalam dunia penerbangan, komunikasi yang terjadi antara personel penerbangan seperti *Aeronautical Communication Officer* (ACO) dengan pilot merupakan bentuk interaksi yang bertujuan untuk saling bertukar informasi. Pertukaran informasi ini sangat penting demi terciptanya keselamatan penerbangan. Seorang *Aeronautical Communication Officer* dituntut untuk selalu terampil dalam bekerja. Keteraturan jam kerja dan faktor beban kerja sangat mempengaruhi performa seorang personel ACO. Jam kerja yang berlebihan akan mempengaruhi performa yang dimiliki oleh personel tersebut. Kinerja personel yang buruk akan menciptakan berbagai kesalahan dalam bekerja. Karya Ilmiah ini meneliti tentang pembagian *shift* kerja bagi personel *Aeronautical Communication Officer* di Perum LPPNPI atau biasa disebut sebagai AirNav Indonesia Cabang Kupang. Saat ini di *Comm* Unit AirNav Cabang Kupang mengalami keterbatasan SDM yang diperparah dengan penyusunan *shift* kerja yang belum tertata rapi. Karya Ilmiah ini memiliki tujuan untuk merancang *shift* kerja yang berguna untuk meminimalisir terjadinya jam kerja berlebih bagi personel ACO di AirNav Cabang Kupang. Dari data-data yang diperoleh serta analisis permasalahan, dapat ditarik kesimpulan bahwa perlunya analisa mengenai susunan *shift* kerja apabila timbul suatu masalah yang berdampak pada kurangnya SDM yang *standby* dalam lingkungan kerja *Comm* unit AirNav Cabang Kupang. Pemecahan masalah yang tepat saat ini adalah pembuatan pedoman pembagian *shift* kerja bagi personel *Aeronautical Communication Officer* AirNav Cabang Kupang.

Kata kunci: *Shift*, personel, *Aeronautical Communication Officer*.

Abstract

In the aviation, communication that occurs between flight crew such as Aeronautical Communication Officer (ACO) with pilots is an interaction that aims to exchange information. This information exchange is very important to support the creation of aviation safety. An Aeronautical Communication Officer is required to always be skillfull while on duty. Regular work hours and workload factors greatly affect the performance of an ACO personnel. Excessive work hours will affect the performance owned by these personnel. Performless personnel will create various errors in work. This Article was research the grouping of work shifts for Aeronautical Communication Officer personnel at Perum LPPNPI or commonly called AirNav Indonesia subdivision Kupang. At present in the Comm Unit in AirNav subdivision Kupang is experiencing limited human resources which are compounded by the preparation of work shifts that have not been neatly arranged. This Article purposed to design a work shift that is useful for minimizing the occurrence of excessive work hours for ACO personnel in AirNav subdivision Kupang. From the data obtained and analysis of the problem, it can be concluded that the need for an analysis of the composition of the work shift if a problem arises that results in a lack of standby HR in the work environment of the AirNav subdivision Kupang unit. The problem solving that is considered appropriate according to the author is making guidelines for the division of work shifts for Aeronautical Communication Officer personnel on AirNav subdivision Kupang

Keywords: *Shift*, personel, *Aeronautical Communication Officer*.

PENDAHULUAN

Saat ini perkembangan transportasi udara di Indonesia semakin pesat. Semakin maraknya kemunculan perusahaan-perusahaan penerbangan baru dan teknologi dibidang penerbangan yang juga makin inovatif menandakan bahwa moda transportasi udara di Indonesia semakin berkembang. Oleh karena itu, pelayanan informasi penerbangan diharuskan berbenah diri agar dapat terus memberikan pelayanan terhadap penerbangan yang beroperasi di wilayah Indonesia dengan optimal.

Bandar udara El Tari Kupang dengan *location indicator* WATT merupakan salah satu Bandar Udara Internasional yang dikelola oleh Angkasa Pura I (Persero) yang terletak di bagian selatan Pulau Timor di Daerah Kabupaten I Kota Madya Kupang Kecamatan Maulafa Desa Penfui, berjarak sekitar 8,9 NM atau 16 KM dari kota.

Saat ini pelayanan Navigasi Penerbangan yang berlangsung di Bandar Udara El Tari Kupang dikelola oleh Perum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan (LPPNPI). Perum LPPNPI cabang Kupang merupakan salah satu Unit Cabang dari Perum LPPNPI yang memiliki wewenang untuk mengambil alih kendali wilayah udara Kupang dan sekitarnya, termasuk wilayah udara Nusa Tenggara Timur (NTT). Personel ACO adalah salah satu bagian dari AirNav Indonesia yang memiliki kontribusi dalam menjamin keselamatan dan kelancaran suatu penerbangan, sehingga setiap personel diharapkan bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan prosedur dan ketentuan yang sudah ada.

Dalam *Five Objectives of Air Traffic Services* yang tertulis dalam *Annex 11 Air Traffic Services 14th Edition chapter 2 point 2.2*, seorang personel *Aeronautical Communication Officer* (ACO) memiliki tugas sebagai pemberi informasi yang berguna dalam suatu penerbangan seperti *traffic information dan weather info* dalam *uncotrolled airspace* yang dilalui penerbangan tersebut maupun bandara kedatangan dan bandara alternatif. Selain itu personel ACO bertugas sebagai *informan* apabila sewaktu-waktu terjadi *incident* maupun *accident* dalam *uncotrolled airspace* dalam suatu penerbangan kepada pihak yang berwenang agar dapat ditangani lebih lanjut. Dengan begitu, diharapkan personel ACO memiliki kualitas yang baik dalam menjalankan profesinya dan melaksanakan pekerjaan dengan mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan.

Problematika yang sedang terjadi di Perum LPPNPI Cabang Kupang saat ini adalah belum optimalnya pemberian pelayanan informasi penerbangan oleh personel ACO. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya jumlah SDM di Airnav Indonesia yang mengakibatkan terbatasnya jumlah personel yang ada saat ini. Dalam unit ACO Perum LPPNPI Cabang Kupang sendiri terdapat 9 personil, dengan ketentuan lima orang sebagai supervisor dan empat orang sebagai pelaksana. Dengan keadaan seperti itu ditambah lagi dengan adanya beberapa faktor tidak terduga, seperti adanya karyawan yang sakit ataupun menjalani pendidikan kilat/*diklat*. Selain itu juga adanya penugasan personel ke wilayah *administrative* Kupang, yaitu Bajawa setiap bulannya. Hal ini menyebabkan terjadinya

ketimpangan jadwal dinas bagi personel yang tersedia. Sehingga pemberian pelayanan informasi penerbangan di Perum LPPNPI Cabang Kupang belum lancar dan optimal.

Berdasarkan latar belakang yang penulis paparkan diatas dan setelah penulis analisa atas pemmasalahan yang terjadi, maka rumusan masalah yang dikemukakan oleh penulis adalah: “Bagaimana cara mengembangkan pedoman jadwal dinas yang sesuai bagi personel ACO di Perum LPPNPI Cabang Kupang?”.

Dari penulisan diatas, penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Taruna dapat mengetahui masalah yang terjadi di lapangan kerja saat ini dan pemecahan masalah mengenai kurangnya personel di Perum LPPNPI Cabang Kupang dengan cara membuat pedoman pembagian *shift* kerja.
2. Dapat memberikan wawasan terhadap masalah yang diangkat oleh penulis dan sebagai bahan referensi dalam penelitian berikutnya, khususnya yang berkaitan dengan pemberian informasi penerbangan.

Berikut ini adalah dokumen yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain adalah beberapa point dari Doc. 9426 yang mengacu pada tenaga kerja:

2.1.2 A properly balanced workload scheme not only justifies the number of persons employed but it also

protects against the overloading of any particular work position. In the latter capacity, it acts as a safeguard because employees who are frequently overloaded cannot be expected to be as efficient as those working under normal conditions.

Terjemahan:

Skema beban kerja yang seimbang dengan baik tidak hanya membenarkan jumlah orang yang dipekerjakan tetapi juga melindungi dari beban kerja pada posisi tertentu. Dalam kapasitas yang terakhir, ia bertindak sebagai pengaman karena karyawan yang sering mengalami kelebihan beban tidak bisa bekerja seefisien mereka yang bekerja di bawah kondisi normal.

2.1.7 Workload studies should be made in support of all proposals to change the staffing whenever such a proposal is based on workloading. Otherwise, studies should be made when it is believed that overloading is occurring with some regularity or that the functions of two or more positions may be combined without compromising safety or creating overloading of the so combined new position.

Terjemahan:

Studi beban kerja harus dilakukan untuk mendukung semua proposal untuk mengubah kepegawaian setiap kali proposal tersebut berdasarkan pada beban kerja. Bila tidak, studi harus dilakukan dibuat ketika diyakini bahwa kelebihan beban terjadi dengan beberapa keteraturan atau bahwa fungsi dua posisi atau lebih dapat digabungkan tanpa membahayakan keselamatan atau menciptakan beban kerja berlebih dari posisi baru yang digabungkan.

Ketentuan mengenai pengaturan

PROSIDING
SEMINAR NASIONAL INOVASI TEKNOLOGI PENERBANGAN (SNITP) TAHUN 2020
ISSN : 2548-8112

jam kerja seorang personel *Aeronautical Communication Officer/* ACO dalam menjalankan tugasnya tertulis dalam KP 113 Tahun 2017 pasal 53, yaitu:

- 1) Pemegang lisensi dan rating personel pemandu komunikasi penerbangan dalam menjalankan pelayanan komunikasi penerbangan sesuai kewenangan yang dimilikinya harus memenuhi ketentuan jumlah jam kerja.
- 2) Jumlah jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagai berikut:
 - a. jumlah jam kerja dalam 1 (satu) minggu tidak lebih dari 40 (empat puluh) jam;
 - b. jumlah jam kerja dalam satu hari tidak lebih dan 8 (delapan) jam.

Rumus perhitungan jumlah personel penerbangan yang ideal terdapat dalam berita acara Batam nomor BAC.03.01/00/LPPNPI/08/2017/087.2. Berita acara Batam adalah hasil akhir dari pertemuan untuk menetapkan formasi personel Navigasi Penerbangan Perum LPPNPI yang diselenggarakan di Batam pada tanggal 29 Agustus 2017. Dalam berita acara tersebut, ditetapkan beberapa ketentuan mengenai personel Perum LPPNPI di seluruh Indonesia termasuk di AirNav Cabang Kupang. Berikut ini adalah rumus yang digunakan untuk mencari jumlah personel ideal

menurut berita acara tersebut:

$$\text{Jumlah kebutuhan personel per unit} = \frac{OH \times 365 \times \text{set crew}}{\text{Jumlah jam kerja ACO}}$$

Keterangan:

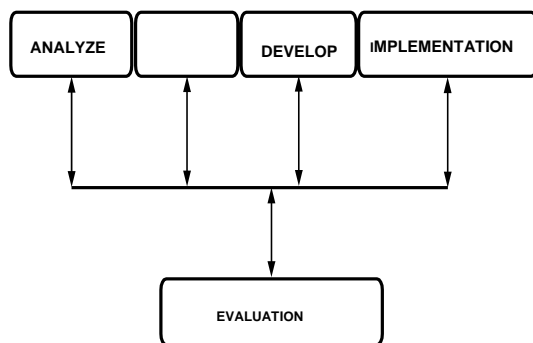
- a. *Operating Hours* (OH): Jam beroperasi suatu bandar udara dalam satu hari
- b. 365 hari: Jumlah hari dalam setahun *Set Crew*: Jumlah crew yang dibutuhkan dari setiap unit kerja yang ada
- c. Jumlah jam kerja ACO: Jam kerja standar ACO yang sudah ditetapkan dalam Berita Acara Batam.

METODE

Desain penelitian adalah rencana dan struktur penyelidikan yang disusun demikian rupa, sehingga peneliti akan dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya. Rencana itu merupakan suatu skema menyeluruh yang mencakup program penelitian (Kerlinger, 2000). Sehingga dari pengertian ini arti dari desain penelitian adalah sebuah rancangan penelitian yang tersusun rapi untuk memudahkan peneliti dalam mencari solusi dari permasalahan yang diteliti. Penelitian ini merupakan jenis penelitian dan pengembangan atau biasa disebut *Research and Development (R&D)*. *Research and Development (R&D)* adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti sehingga menghasilkan produk baru, dan selanjutnya menguji keefektifan produk tersebut. Sedangkan untuk model penelitian yang digunakan adalah model penelitian

ADDIE (*Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluate*). Model desain ADDIE (*Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluate*) yang dikembangkan oleh Reiser dan Mollenda (1990-an) merupakan model desain pembelajaran/pelatihan yang bersifat generik menjadi pedoman dalam membangun perangkat dan infrastruktur program pelatihan yang efektif, dinamis dan mendukung kinerja pelatihan itu sendiri. Sehingga membantu instruktur pelatihan dalam pengelolaan pelatihan dan pembelajaran (Pargito, 2010: 46). Model ADDIE ini menggunakan 5 tahap atau langkah pengembangan.

Penjelasan mengenai Langkah Umum Desain Penelitian dapat dijelaskan sebagaimana gambar berikut.



Gambar 1 Bagan Langkah Umum Desain Pembelajaran ADDIE

1. Tahap Analisis (*Analysis*)

Tahap analisis merupakan suatu proses *needs assessment* (analisis kebutuhan), mengidentifikasi masalah (kebutuhan) dan melakukan

analisis tugas (*task analyze*). Output yang dihasilkan berupa karakteristik atau profile dari objek yang diteliti, identifikasi kebutuhan dan analisis tugas yang rinci didasarkan kebutuhan. Penerapan tahap pertama untuk penelitian yang berjudul ‘Pedoman Pembagian *Shift* Kerja Personel *Aeronautical Communication Officer* di *Comm Unit* Perum LPPNPI Cabang Kupang’ adalah melakukan observasi dampak kurangnya personel terhadap kinerja personel ACO di Perum LPPNPI Cabang Kupang.

2. Tahap Desain (*Design*)

Tahap ini dikenal dengan istilah membuat rancangan (*blue print*) dari *Output* dari penelitian yang akan dikerjakan. *Output* dari tahap desain akan menjadi masukan untuk tahap *development*. Penerapan tahap pertama untuk penelitian yang berjudul ‘Pedoman Pembagian *Shift* Kerja Personel *Aeronautical Communication Officer* di *Comm Unit* Perum LPPNPI Cabang Kupang’ adalah membuat produk berupa buku pedoman yang berisikan pembagian *shift* kerja Personel ACO di Perum LPPNPI Cabang Kupang.

3. Tahap Pengembangan (*Development*)

Tahap ini merupakan proses mewujudkan *blueprint* alias desain yang sudah disusun menjadi sebuah produk. Artinya pada tahap ini segala sesuatu yang dibutuhkan atau yang akan mendukung proses pembelajaran semuanya harus disiapkan.

4. Tahap Pelaksanaan (*Implementation*)

Implementasi adalah langkah nyata untuk menerapkan sistem pembelajaran yang sedang kita buat.

Artinya, pada tahap ini semua yang telah dibuat akan diinstal atau diset sedemikian rupa sesuai dengan peran atau fungsinya agar bisa diimplementasikan. Setelah produk siap, maka dapat diujicobakan melalui kelompok besar kemudian dievaluasi dan direvisi sehingga menghasilkan produk akhir yang siap untuk disebarluaskan.

5. Tahap Evaluasi (*Evaluation*)

Evaluasi adalah proses untuk melihat apakah sistem pembelajaran yang sedang dibangun berhasil, sesuai dengan harapan awal atau tidak. Tahap evaluasi bisa dilakukan pada setiap empat tahap diatas yang disebut evaluasi formatif, karena tujuannya untuk kebutuhan revisi. Misalnya pada tahap rancangan kita memerlukan review ahli untuk memberikan input terhadap rancangan yang sedang kita buat.

Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi oleh Spradley dinamakan “*social situation*” atau situasi sosial yang terdiri atas tiga elemen, yaitu tempat (*place*), pelaku (*actors*), dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis. (Sugiyono, 2016: 215). Dari pengertian tersebut, maka *social situation* yang diambil penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Tempat (*place*): *Comm Unit* dalam Perum LPPNPI Cabang

Kupang

- b. Pelaku (*actors*): Personel ACO di Perum LPPNPI Cabang Kupang
- c. Aktivitas (*activity*): Pelaksanaan *Shift* kerja oleh Personel ACO

Untuk melakukan penelitian pengembangan tentang masalah yang diangkat oleh penulis terkait dengan penulisan Artikel Ilmiah ini, digunakan beberapa instrument pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data tersebut merupakan suatu cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data.

Adapun jenis instrumen pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian tentang “Pedoman Pembagian *Shift* Kerja Personel *Aeronautical Communication Officer* di *Comm Unit* Perum LPPNPI Cabang Kupang” adalah observasi, wawancara, dan studi kepustakaan dengan uraian sebagai berikut:

Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. (Sugiyono, 2009). Dalam hal ini penulis melakukan observasi yang digunakan untuk mengetahui cara menyusun jadwal dinas berdasarkan situasi yang kemungkinan terjadi bagi personel ACO dalam pemberian informasi penerbangan di Perum LPPNPI Cabang Kupang.

Wawancara menurut Esterberg dalam Sugiyono (2015:72) adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua

orang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu. Dari permasalahan yang penulis angkat, penulis melakukan wawancara kepada personel *Comm* di Perum LPPNPI Cabang Kupang.

Studi kepustakaan menurut Sugiyono (2016:291), berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah. Data diperoleh dari data yang relevan terhadap permasalahan yang akan diteliti dengan melakukan studi pustaka lainnya seperti buku, jurnal, artikel, peneliti terdahulu.

Studi pustaka ini penulis lakukan untuk meninjau ulang hal yang dianggap berpengaruh dalam penyusunan jadwal dinas personel terhadap beban kerja di Perum LPPNPI Cabang Kupang.

Metode yang digunakan dalam menganalisis data penulisan Artikel Ilmiah ini yaitu metode *Gap analysis*. Metode ini digunakan untuk menentukan langkah- langkah yang perlu diambil untuk berpindah dari kondisi saat ini ke kondisi yang diinginkan oleh penulis. *Gap analysis* merupakan salah satu alat yang digunakan untuk mengevaluasi. Hasil analisis tersebut dapat

digunakan sebagai input yang berguna bagi perencanaan dan penentuan prioritas dimasa yang akan datang.

Dari penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *gap analisis* adalah suatu metode yang digunakan untuk mengetahui kinerja dari suatu hal yang sedang berjalan pada saat ini. Proses *gap analisis* mencakup penetapan, dokumentasi, dan sisi positif keragaman keinginan kapabilitas (dalam saat ini).

Objek penelitian merupakan “suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2009).

Dalam penelitian ini, penentuan lokasi, waktu dan objek penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Tempat penelitian dilakukan di Perum LPPNPI Cabang Kupang, yaitu di *Comm* unit.
- b. Waktu penelitian dimulai sejak pelaksanaan *On the Job Training* sampai dengan berakhirnya waktu penyusunan Karya Ilmiah ini.
- c. Objek penelitian adalah jadwal *shift* kerja personil ACO di Perum LPPNPI Cabang Kupang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam menganalisa masalah, penulis menggunakan *GAP Analysis*. Menurut Prakash Pol dan Madhup Paturkar dari Infosys (2011 : 2), *Fit & Gap Analysis* merupakan sebuah metodologi yang membandingkan, mengevaluasi dan mendata proses dalam perusahaan dan fungsi dari sistem untuk menemukan kesesuaian dan ketidaksesuaian antara keduanya.

Adapun tujuan dari diadakannya *Fit & Gap Analysis* adalah :

- a. Melakukan penilaian terhadap kemampuan dalam pemberian pelayanan informasi penerbangan
- b. Membantu dalam pengaturan perubahan yang sesuai prosedur untuk memastikan bahwa “*Best Practice*” adalah norma utama yang digunakan.
- c. Mengidentifikasi masalah yang membutuhkan perubahan kebijakan.

SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang berjalan. Peralatan yang canggih apabila tanpa peran aktif SDM tidak berarti apa-apa. Personel Di unit comm Airnav Cabang Kupang berjumlah 9 personel operasional, sedangkan pelayanan yang dilayani oleh *Comm* unit terdapat 2 pelayanan, yakni unit FSS dan ATS-RO masing masing sektor pelayanan memiliki tupoksinya masing masing. Berdasarkan perumusan perhitungan kebutuhan jumlah personel penerbangan dalam BAC.03.01/00/LPPNPI/08/2017/087.2 tentang formasi personel Pelayanan Navigasi Penerbangan Perum LPPNPI, saat ini di AirNav Cabang Kupang masih belum memenuhi kebutuhan yang semestinya, berdasarkan perhitungan serta dengan mempertimbangkan work position yang ada, personel di *Comm* unit bisa dibilang belum optimal. Apabila beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan jumlah

personel yang memadai sehingga untuk mengatasi hal tersebut sering dilakukan rangkap dinas maka tidak dapat dipungkiri bahwa seorang personel mengalami *life stress* maupun *fatigue*, sehingga pelayanan tidak dapat berjalan dengan maksimal.

Saat ini untuk pelayanan navigasi penerbangan di Bandar Udara El Tari Kupang sudah dikelola oleh AirNav Indonesia. Dalam *Comm* unit sendiri untuk saat ini memiliki memiliki 9 Personel ACO, dengan rincian 5 orang sebagai supervisor dan 4 orang sebagai pelaksana.

Pada bulan Januari 2020 sendiri terjadi ketimpangan *shift* kerja dikarenakan adanya satu personel yang sedang cuti, ditambah adanya personel yang sakit dan personel yang sedang penugasan. Jadwal kerja ini direvisi terakhir pada tanggal 31 Januari 2020, dimana diwaktu akhir bulan ada personel yang sedang penugasan dan cuti tahunan.

Berdasarkan data pada tahun 2020 diatas, aktivitas penerbangan di bandar udara El Tari Kupang terbilang cukup padat, dengan personil sejumlah 9 orang. Bandar udara El Tari Kupang sendiri mulai beroperasi sejak pukul 06.00 – 22.30 WITA. Dengan padatnya aktivitas yang berjalan di Bandar Udara dan jumlah personel yang ada saat ini, maka saat ini dibuat skema kerja dengan pola 4-1, yaitu 4 hari kerja dan 1 hari libur. Setiap shift memiliki waktu sekitar 8 jam penuh untuk setiap personelnya di tiap unit kerja ACO yang ada di AirNav Kupang. Dengan pola kerja yang seperti itu, maka tidak dipungkiri akan menyebabkan *fatigue* atau kelelahan.

Pembagian *shift* kerja yang ada sebelumnya harus dikaji ulang dan dikaitkan dengan GAP analisis yang sudah diterangkan sebelumnya, agar nantinya

dapat mengurangi terjadinya *double full-shift* ataupun kurangnya personel yang bekerja pada suatu *shift* kerja.

Penulis melakukan penelitian dengan metode pengumpulan data wawancara. Wawancara telah dilakukan oleh penulis dengan 2 narasumber melalui email dikirim pada tanggal 22 Juni 2020 dengan mengajukan 8 pertanyaan (daftar pertanyaan terlampir).

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber salah satu supervisor personel ACO AirNav Kupang yaitu M. Syafiq Bagas Abidyo, A.Md mengenai Pedoman Pembagian *shift* kerja personel *Aeronautical Communication Officer* di *Comm* unit Perum LPPNPI Cabang Kupang.

1. Menurut beliau, untuk penyusunan jadwal kerja personel masih belum tepat, karena seringkali masih ada pembagian *shift* kerja yang mengakibatkan personel melaksanakan *double full-shift* pagi sore.
2. Menurut beliau, agar dilakukan penyusunan ulang dalam pembagian *shift* kerja, agar kedepannya tidak ada lagi penggunaan *double full-shift* yang mengakibatkan kelelahan dan berimbas pada tidak maksimalnya performa kerja bagi personel tersebut.
3. Menurut beliau, ketidakteraturan pembagian *shift* kerja yang ada dapat mengganggu pemberian informasi penerbangan di AirNav Cabang Kupang, terlebih

apabila memasuki jam sibuk ataupun dalam keadaan

extending operational hour yang membutuhkan konsentarsi lebih.

4. Menurut beliau, adanya *shift* kerja pagi-sore kurang efektif kurang efektif apabila ada personel yang melaksanakan *shift* Pagi-Sore. Pelaksanaan *shift* kerja Pagi-Sore akan berdampak buruk bagi kinerja personel tersebut, karena personel tersebut akan bekerja lebih dari 8 jam sehari.
5. Menurut beliau, pembuatan pedoman panduan pembagian *shift* kerja sangat diperlukan dan harapannya dapat membantu dalam penyusunan *shift* kerja personel, khususnya penyusunan jadwal kerja dalam kondisi-kondisi tertentu yang dampaknya bisa saja mengganggu pemberian informasi penerbangan di *Comm* Unit AirNav Cabang Kupang.

Sedangkan berikut ini adalah kesimpulan dari hasil wawancara dengan narasumber supervisor personel ACO AirNav Kupang lainnya, yaitu Kharis Wildan Habibi, A.Md selaku personel yang bertugas sebagai penyusun jadwal kerja bulanan mengenai Pedoman Pembagian *shift* kerja personel *Aeronautical Communication Officer* di *Comm* unit Perum LPPNPI Cabang Kupang.

1. Menurut beliau, untuk penyusunan jadwal kerja personel yang ada saat ini belum bisa dikatakan tepat, karena pembagian *shift* kerja saat ini belum optimal sehingga terjadinya *double full-shift* bagi sebagian personel apabila ada personel *on duty* yang berhalangan hadir secara mendadak.
2. Menurut beliau, agar dilakukan pembuatan pedoman pembagian *shift*

kerja, yang mengatur tentang pembagian *shift* kerja agar nantinya dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dalam penyusunan *shift* kerja. Menurut beliau, ketidakteraturan pembagian *shift* kerja yang ada dapat mengganggu pemberian informasi penerbangan di AirNav Cabang Kupang, terlebih apabila memasuki jam sibuk ataupun dalam keadaan *extending operational hour* yang membutuhkan konsentarsi lebih.

3. Menurut beliau, adanya *shift* kerja pagi-sore tidak efektif. Tentu saja personel yang mendapatkan *shift* rangkap akan mengalami penurunan performa. Bukan tidak mungkin kesalahan dalam bekerja seperti *Break of Separation* ataupun *Break of Coordination* bisa terjadi apabila performa personel sedang menurun.
4. Menurut beliau, pembuatan pedoman *shift* kerja akan berdampak baik pada performa kerja tiap personel. Hal ini karena dengan adanya pedoman tersebut, maka beban kerja personel akan berkurang disebabkan oleh tertatanya jadwal yang sudah dibentuk sekalipun terjadi perubahan yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa saat ini penyusunan *shift* kerja bagi personel ACO masih belum efektif karena

beberapa alasan. Selain itu narasumber juga sependapat dengan gagasan yang penulis ajukan yaitu pembuatan pedoman *shift* kerja bagi personel *Aeronautical Communication Officer* di Comm unit Perum LPPNPI Cabang Kupang agar terciptanya keteraturan *shift* kerja, termasuk apabila ada kejadian-kejadian yang sifatnya dapat mengganggu keteraturan *shift* kerja yang ada.

Berdasarkan rumus yang ada di BAC.03.01/00/LPPNPI/08/2017/087.2, didapat jumlah personel yang dibutuhkan per unit kerja berdasarkan jadwal dinas per *shift* kerja harian yang sudah ditentukan, yaitu 16,5 jam.

Tabel 7 Perbandingan jumlah kebutuhan Personel

Jumlah ideal personel berdasarkan BAC Batam	Jumlah kebutuhan personel berdasarkan jadwal dinas	Jumlah persone l yang ada saat ini
11	11	9

Dengan perbandingan yang ada dari data diatas, berdasarkan BAC.03.01/00/LPPNPI/08/2017/087.2 dibutuhkan minimal 11 personel, lalu berdasarkan perhitungan menurut rumus sebelumnya juga membutuhkan 11 personel. Sedangkan untuk saat ini di AirNav Cabang Kupang ada 9 personel, satu diantaranya menjalankan penugasan di bandar udara Soa Bajawa. Untuk pemecahan masalah mengenai pembagian *shift* kerja yang terjadi saat ini di *Comm* Unit AirNav

Cabang Kupang adalah sebagai berikut:

- a. Kekurangan personel yang ada di *Comm* Unit AirNav Cabang Kupang saat ini dapat diatasi sementara dengan pembuatan pedoman tentang pembagian *shift* kerja yang sudah ada, khususnya apabila terjadi situasi- situasi tertentu seperti adanya personel yang sedang jatuh sakit ataupun personel yang melaksanakan dinas luar.
- b. Setiap personel yang berhalangan hadir disebabkan oleh berbagai macam faktor untuk berkoordinasi dengan supervisor yang bertugas mengatur *shift* kerja agar tidak terjadi kesalahan. Sehingga kesalahan seperti hadirnya satu personel untuk semua unit kerja dalam suatu *shift* dapat diminimalisir sebaik mungkin.
- c. Terkait personel yang penugasan di bandar udara Soa Bajawa, agar pihak yang terkait yaitu General Manager untuk mengajukan permohonan penambahan personel ACO di Bandar Udara Soa Bajawa ke kantor Airnav Pusat. Hal ini sesuai dengan tupoksinya yang tertuang dalam Per.037/LPPNPI/X/2017 tentang Organisasi dan tata Laksana Perum LPPNPI Cabang Kupang.

PENUTUP

Pada bab ini penulis berusaha menyimpulkan hasil penelitian yang

telah penulis kemukakan pada bab sebelumnya. Penulis juga turut memberikan masukan berupa saran kepada pihak terkait yang kiranya dapat berguna nantinya.

Kesimpulan

Penulis mengambil kesimpulan dari rangkaian penelitian yang dilakukan mulai dari mengidentifikasi masalah, merumuskan masalah hingga melakukan pembahasan dari hasil penelitian penulis mengenai Pedoman Pembagian *Shift* Kerja Personel *Aeronautical Commuication Officer* di *Comm* Unit Perum LPPNPI Cabang Kupang.

- a. Kondisi *traffic movement* pada bandar udara El Tari yang cukup ramai, karena menjadi bandar udara penghubung dengan Ibukota Negara Timor Leste, yaitu Dili. Jika tidak ditunjang dengan kualitas SDM yang memadai.
- b. Dari hasil data penelitian dan perhitungan, penulis mendapat perhitungan minimum untuk mendapatkan titik keseimbangan jumlah personel yakni 11 personel (berdasarkan perhitungan BAC Batam) dan perhitungan berdasarkan jadwal dinas berjumlah 11 personel.
- c. Penyusunan pedoman pembagian *shift* kerja personel *Aeronautical Commuication Officer* di *Comm* Unit Perum LPPNPI Cabang Kupang adalah langkah terbaik saat ini, mengingat terbatasnya jumlah SDA yang dimiliki oleh AirNav Indonesia.
- d. Dengan adanya pedoman pembagian *shift* kerja personel *Aeronautical Commuication Officer* di *Comm* Unit Perum LPPNPI Cabang Kupang, kejadian seperti *double full-shift* ataupun masalah lain yang berkenaan

- dengan *shift* kerja dapat diminimalisir sebaik mungkin.
- e. Untuk saat ini pedoman yang dirancang oleh penulis masih belum bisa diimplementasikan karena beberapa alasan, yaitu adanya regulasi yang ketat terkait pemberlakuan suatu dokumen oleh AirNav dan adanya pandemi menyebabkan pola jadwal kerja yang ada saat ini menganut Surat Edaran Nomor EDR.19/0/00/LPPNPI/OPS.18/VI/20 tentang Prosedur Teknis Operasional Pelayanan Lalu Lintas Penerbangan (*Air Traffic Services*) dan Pelayanan Informasi Aeronautika (*Aeronautical Information Services*) dalam Masa Adaptasi Kebiasaan Baru (*New Normal*) terhadap *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19).

Saran

Dari kendala yang telah penulis hadapi selama ini di Bandar Udara El Tari Kupang terkait dengan penyusunan pedoman pembagian *shift* kerja personel *Aeronautical Communication Officer* di *Comm* Unit Perum LPPNPI Cabang Kupang, penulis memberikan beberapa saran terkait masalah yang ada saat ini, antara lain:

- f. Kekurangan personel yang ada di *Comm* Unit AirNav Cabang Kupang saat ini

dapat diatasi sementara dengan pengkajian ulang pembagian *shift* kerja yang sudah ada, khususnya apabila terjadi situasi-situasi tertentu seperti adanya personel yang sedang jatuh sakit ataupun personel yang melaksanakan dinas luar.

- g. Setiap personel yang berhalangan hadir disebabkan oleh berbagai macam faktor untuk berkoordinasi dengan supervisor yang bertugas mengatur *shift* kerja agar tidak terjadi kesalahan. Sehingga kesalahan seperti hadirnya satu personel untuk semua unit kerja dalam suatu *shift* dapat diminimalisir sebaik mungkin.
- h. Terkait personel yang penugasan di bandar udara Soa Bajawa, agar pihak yang terkait yaitu General Manager untuk mengajukan permohonan penambahan personel ACO di Bandar Udara Soa Bajawa ke kantor Airnav Pusat. Hal ini sesuai dengan tupoksinya yang tertuang dalam Per.037/LPPNPI/X/2017 tentang Organisasi dan tata Laksana Perum LPPNPI Cabang Kupang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] International Civil Aviation Organization (ICAO). 2001. Annex 10 Vol. II
- [2] *Aeronautical Telecommunication Sixth Edition*
- [3] PM no 14 tahun 2019 tentang Lisensi, *Rating*, Pelatihan dan Kecakapan Personel Navigasi Penerbangan.

PROSIDING
SEMINAR NASIONAL INOVASI TEKNOLOGI PENERBANGAN (SNITP) TAHUN 2020
ISSN : 2548-8112

- [4] KP 113 tahun 2017 tentang Lisensi, *Rating*, Pelatihan dan Kecakapan Personel Pemandu Komunikasi Penerbangan.
- [5] KP 218 tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor KP 287 Tahun 2015 tentang Pedoman Teknis Operasional Bagian 69-01 (*Advisory Circular Part 69-01*) tentang Lisensi, Rating, Pelatihan dan Kecakapan Personel Pemandu Lalu Lintas Penerbangan.
- [6] Doc. 9426 *Air Traffic Service Manual 1st edition Chapter 2 Personnel Requirements, Recruitment and Progression*.
- [7] Berita Acara
- [8] Nomor:
BAC.03.01/00/LPPNPI/08/2017/087.2
- [9] LPPNPI Cabang Kupang. tentang Prosedur Teknis Operasional Pelayanan Lalu Lintas Penerbangan (*Air Traffic Services*) dan Pelayanan Informasi Aeronautika (*Aeronautical Information Services*) dalam Masa Adaptasi Kebiasaan Baru (*New Normal*) terhadap *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19).
- [10] Fajary, S. 2019. *Optimalisasi Kebutuhan Personel ACO dalam Pelayanan Lalu lintas Penerbangan di Unit Comm AirNav Indonesia Kantor Cabang Denpasar*. Politeknik Penerbangan Surabaya, Surabaya, Indonesia.
- [11] Kerlinger, dan Lee. 2000. *Foundation of Behavioral Research (Fourth Edition)*. USA: Holt, Reinhar & Winston, Inc.
- [12] Oktavia, Dwi Jurnalialia. 2016. *Hubungan Antara Beban Kerja dengan Keterlibatan Kerja*. Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, Indonesia.
- [13] Pargito. 2010. *Penelitian dan Pengembangan Bidang Pendidikan*. Universitas Lampung. Program Pasca Sarjana IPS.

PROSIDING
SEMINAR NASIONAL INOVASI TEKNOLOGI PENERBANGAN (SNITP) TAHUN 2020
ISSN : 2548-8112