

PERAN KOORDINATOR AVIATION SECURITY (AVSEC) DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN ANGGOTA DI BANDARA ABDUL RACHMAN SALEH MALANG

CitraSeptiPuspitasari¹;RoniA. Aditama²,MohammadIlham³,R.HimawanArif.S⁴
JurusanManajemen,STIEINDOCAKTIMalang^{1,2,3,4}E
mail: roniaditama@gmail.com

ABSTRAK

Pentingnya peran koordinator memberikan pengawasan guna peningkatan disiplin kerja untuk menjaga soliditas anggota dan memastikan sumberdaya manusia dapat menjalankan tugas dan tanggungjawab dengan baik sebagai petugas AVSEC di Bandara Abdulrachman Saleh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana peran koordinator AVSEC di Bandara Abdulrahman Saleh dalam meningkatkan disiplin kerja anggotanya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Data diperoleh melalui proses pengamatan (observasi) dan wawancara, dengan hasil akhir penelitian adalah terdapat hubungan yang signifikan antara peran seorang koordinator dalam meningkatkan kedisiplinan anggota.

KataKunci:PeranPemimpin,GayaKepemimpinan,DisiplinKerja

PENDAHULUAN

Kepemimpinan menurut Badeni (2014) adalah kemampuan, proses atau seni untuk mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang agar mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kepemimpinan menurut Robbins dan Judge (2015) adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai satu tujuan atau lebih. Robbins dan Judge (2015) juga berpendapat bahwa kepemimpinan yang baik, efektif dan efisien adalah kepemimpinan yang mempunyai daya tarik emosional dalam menyampaikan pesan karena ekspresi dan emosi dari seorang pemimpin dalam berbicara adalah elemen penting yang membuat pesan itu diterima dengan baik atau tidak oleh pengikut atau bawahannya. Untuk mencapai semuanya itu organisasi perlu memperhatikan upaya pemberdayaan pegawai agar bisa berkontribusi secara maksimal kepada organisasi yaitu melalui pelatihan kepada pegawai, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk lebih berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan serta memberikan sumber daya yang mencukupi agar pegawai bisa bekerja secara maksimal. Motivasi adalah daya penggerak tingkah laku. Agar pegawai memiliki motivasi untuk bekerja lebih optimal dan memberikan seluruh daya upayanya kepada organisasi maka pegawai perlu didukung dengan memberikan perhatian kepada kebutuhan pegawai. Kebutuhan tersebut bisa dalam bentuk material maupun non material. Kinerja karyawan adalah hasil akhir dari pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh sekelompok individu dalam satu organisasi dengan kekuatan dan tugas mereka yang berbeda, untuk secara hukum, moral, dan etika memajukan tujuan perusahaan yang bersangkutan.

Pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap pegawai memungkinkan pegawai dapat bekerja lebih baik, demikian halnya dengan penerapan disiplin terhadap pegawai tentunya dapat membentuk pribadi pegawai yang bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Hal ini seperti dinyatakan oleh Handoko (2003: 361) pengawasan dirancang untuk membutuhkan tata tertib yang mempunyai tujuan untuk

mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan yang telah digariskan. Almitraf (2015) untuk tercapainya disiplin kerja pegawai, hal ini tidak lepas dari pengaruh pimpinan dalam organisasi, peran pimpinan sangat sentral sebagaimana dikemukakan Siagian (1982), Bahwa sukses tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya, tidak saja ditentukan oleh keterampilan teknis yang dimilikinya, namun juga ditentukan oleh keahliannya dalam menggerakkan bawahan untuk bekerja. Dengan kata lain seorang pemimpin harus memperhatikan disiplin kerja pegawainya dengan mengingat pentingnya disiplin kerja dalam diri pegawai saat bekerja yang berujung pada proses pencapaian tujuan organisasi tersebut. Terjadi beberapa fenomena pada Bandara Abdulrachman Saleh masih terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas saat jam kerja. Beberapa pegawai disana masih belum mentaati atau menjalankan peraturan kantor dengan benar. Adapun masalah yang terjadi yaitu : 1. Pegawai yang terlambat masuk kerja 2. Meninggalkan ruangan di jam kerja 3. Pegawai tidak menggunakan seragam lengkap 4. Tidak menjalankan pekerjaan sesuai SOP Dari uraian diatas tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Koordinator AVSEC Dalam Meningkatkan Disiplin Anggota di Bandara Abdulrachman saleh”.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan

Abdul Aziz (2019), kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang menduduki posisi strategis dalam sistem dan hirarki kerja dan tanggung jawab pada sebuah organisasi. George R. Terry (dalam Cahyono, 2020), kepemimpinan (leadership) adalah hubungan antara satu orang lain. Pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dalam tugas-tugas yang saling terkait untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Disiplin

Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin adalah pengawasan. Pengawasan dapat diartikan sebagai tindakan yang terdiri dari meneliti segala sesuatunya sesuai dengan rencana yang telah dikeluarkan, prinsip untuk menunjukkan kelemahan-kelemahan, agar dapat diperbaiki dan dicegah berulangnya kelemahan-kelemahan dan kesalahan tersebut Wirakusuma, (1999). Menurut Sinungan (2015) disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok atau komunitas dalam bentuk kepatuhan atau kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh Pemerintah atau etika, norma, dan aturan yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Malayu (2007) berpendapat bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja dalam suatu organisasi yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal secara cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Keteladanan pemimpin

Keteladanan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin dijadikan sebagai teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan adanya keteladanan pemimpin yang baik, maka kedisiplinan kerja karyawan akan ikut membaik. Seorang pimpinan harus menyadari bahwa dirinya menjadi contoh dan diteladani oleh bawahannya.

3. Keadilan

Keadilan akan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan kerja karyawan, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama

4. Hubungan Manusia

Menciptakan hubungan yang baik dan harmonis diantara karyawan, serta hubungan keatas maupun kebawah yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *crossrelationship* akan ikut menciptakan kedisiplinan karyawan yang baik Malayu, (2007). Menurut Siagian (2015) juga berpendapat bahwa disiplin adalah bentuk pelatihan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membangun pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga karyawan secara sukarela mencari pekerjaan dengan karyawan lain. Tindakan disiplin adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu

Peran Seorang Pemimpin

Keterampilan kepemimpinan yang baik dan efektif sangat penting untuk dalam sebuah organisasi guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi tersebut. Pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi, menggerakkan para pengikut atau anggotanya, akan tetapi untuk menjalankan tugasnya dalam sebuah organisasi pemimpin membutuhkan komponen – komponen lain beberapa komponennya adalah sebagai berikut:

- a. Pemimpin, yaitu orang yang mampu mempengaruhi, menggerakkan para bawahan untuk mengikuti arahnya dalam mencapai suatu tujuan dari sebuah organisasi. Seorang pemimpin yang baik harus memiliki integritas yang tinggi, karakter, visi yang jelas, spirit serta kapabilitas yang tinggi.
- b. Kemampuan menggerakkan, yaitu pemimpin tersebut mampu menggerakkan pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.
- c. Pengikut, yaitu orang-orang yang berada di bawah seorang pemimpin, yang mengikuti arahan dari pemimpinnya.
- d. Tujuan yang baik, yaitu target atau keinginan yang ingin dicapai dan telah ditetapkan oleh sebuah organisasi.
- e. Organisasi, yaitu tempat atau wadah dimana kepemimpinan berada.

Tugas – Tugas Seorang Pemimpin

Tugas seorang pemimpin dalam organisasi mengorganisasikan dan menempatkan pekerja sesuai dengan kemampuan atau bidangnya, mengkoordinasikan kegiatan – kegiatan antara bawahan dengan atasan atau antara bagian dan unit, serta memimpin, memonitoring dan mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan.

Tugas – tugas pokok pemimpin dalam pelaksanaan fungsi manajerial, yaitu seperti kegiatan pokok meliputi pelaksanaan, Perencanaan, pengarahan organisasi, pengendalian sumber daya, serta penilaian dan pelaporan.

- a. Memberikan motivasi atau dorongan kepada bawahan untuk dapat bekerja dengan baik serta menerapkan nilai – nilai dalam organisasinya
- b. Membina bawahan agar dapat bertanggung jawab atas tugas yang sudah diberikan dengan baik
- c. Menciptakan suasana kerja, lingkungan kerja dan juga budaya kerja yang harmonis dan baik.
- d. Menyusun fungsi – fungsi manajemen secara baik dan benar.
- e. Menjadi penggerak atau pendorong yang baik dan dapat menjadi sumber inspirasi para bawahan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif yang berusaha untuk mendeskripsikan secara lengkap Koordinator Avsec dalam Upayanya Meningkatkan Kedisiplinan anggota. Ditinjau dari jenis data yang digunakan, penelitian ini merupakan

penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif naturalistik. Pendekatan kualitatif naturalistik dalam penelitian memiliki makna memahami peristiwa dalam kaitannya dengan orang dalam situasi tertentu Moleong, (2002)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Koordinator Avsec Dalam Meningkatkan Disiplin Anggota Pada Bandara Abdulrachman Saleh.

Pemimpin harus terlihat dalam pembuatan strategi dalam organisasi yang dipimpinnya. Proses pembuatan strategi yang sederhana dinamakan suatu proses yang menjadi keputusan organisasi yang dibuat secara signifikan dan berhubungan Henry Mintzberg dan Mifta toha, (1999) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di ketahui untuk meningkatkan disiplin kerja anggota di Bandara Abdulrachman Saleh dilaksanakan melalui perbaikan dari beberapa aspek :

- a. Frekuensi keterlambatan masuk Kantor dalam seminggu sudah hal umum seorang pegawai dituntut untuk disiplin, masuk pagi dan pulang pada sore hari. Hasil penelitian mengenai keterlambatan masuk kantor dalam seminggu menunjukkan bahwa sebagian besar koresponden menyatakan ada beberapa anggota terlambat masuk kantor. Disiplin adalah kepatuhan petugas AVSEC dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar
- b. Meninggalkan ruangan kerja pada jam kerja tanpa seijin pimpinan memang tidak sepatutnya dilakukan oleh seorang pegawai meninggalkan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa seijin dari atasan. Namun kadang hal ini terjadi karena berbagai alasan. Menurut Martoyo (2000), salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah lingkungan. Lingkungan bukan saja mempengaruhi kedisiplinan karyawan, tetapi juga dapat menumbuhkan motivasi agar dapat bekerja dengan baik Martoyo, (2000).
- c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan merupakan ukuran bagi seorang pegawai dalam hal kedisiplinan. Pekerjaan yang diselesaikan tepat pada waktunya akan membuat pelaksanaan pekerjaan yang lain tidak terbengkalai.
- d. Penggunaan pakaian dinas dan atribut ketika datang ke kantor setiap pegawai ketika bekerja dituntut kerapian dan kesopannya sebagai upaya untuk menarik simpati pihak yang berhubungan. Dan sudah merupakan kewajiban menggunakan seragam dan atribut.

Cerminan dari kedisiplinan pegawai tergambar dalam penggunaan pakaian dinas beserta atributnya.

Dari hasil penelitian mengenai penggunaan pakaian dinas dan atribut ketika datang ke kantor menyatakan bahwa semua pegawai menyatakan selalu menggunakan pakaian dinas lengkap dengan atributnya ketika datang ke kantor. Beberapa kali terliat anggota Avsec masih belum menggunakan atribut dengan lengkap. Selanjutnya berhubungan dengan peran kepemimpinan, diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

- a. Peran pemimpin sebagai figure.
Hasil penelitian menunjukkan bahwa Koordinator Avsec dalam menjalankan peran pemimpin sebagai figur sudah cukup baik. Terbukti Koordinator Avsec dapat menjalankan perannya sebagai figurehead, yakni peranan yang dilakukan untuk mewakili organisasi yang dipimpinnya di dalam setiap kesempatan dan persoalan yang timbul secara formal.
- b. Peran pemimpin sebagai penggerak.
Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa yang dalam menjalankan perannya sebagai

penggerak sudah cukup baik. Hal ini dibuktikan oleh Koordinator dalam menggerakkan anggotanya

- c. Pemimpin sebagai penghubung.
Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa peran pemimpin sebagai penghubung sudah cukup baik dilaksanakan oleh Koordinator Avsec, dibuktikan dengan terjalinnya kerjasama yang baik sesama pegawai.
- d. Peran sebagai pembil keputusan.
Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan dapat dikatakan bahwa peran pemimpin dalam pengambilan keputusan sudah cukup baik. Terbukti dengan adanya suatu keputusan yang terbaik dan tegas dalam menyelesaikan masalah maupun pengambilan suatu kebijakan.

Dari hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai di Kantor UPT PJK Bandara Abdulrachman Saleh sebagian masih tergolong baik, dan ada juga penilaian tergolong buruk.

Hambatan-Hambatan yang ditemui dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Bandara Abdulrachman Saleh.

Kurangnya kesadaran pegawai akan pentingnya kedisiplinan dalam jam kerja adalah hambatan yang dialami untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Kesadaran pegawai umumnya berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya dan pada dasarnya lahir dari niat yang sungguh-sungguh dari hati pegawai itu sendiri. Kurangnya kesadaran ini terlihat dari masih ada pegawai yang datang terlambat. Beberapa pegawai juga tidak melakukan pekerjaan dengan benar seperti membiarkan seseorang yang tidak memiliki pass bandara memasuki akses di area tertentu. Untuk mengatasi hambatan tersebut perlunya ada Security Awareness bertujuan agar semua pegawai memahami pentingnya keamanan di bandara dari tindakan melawan hukum, pemimpin juga hendaknya melakukan pembinaan baik secara langsung maupun berjenjang untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan penyampaian motivasi dan pendekatan lebih intensif kepada para pegawai yang bermasalah dengan kedisiplinan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Peran Koordinator Avsec dalam meningkatkan kedisiplinan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan pegawai di Bandara Abdulrachman Saleh sudah terlaksana dengan cukup baik
2. Peran Koordinator sangat berpengaruh dalam peningkatan kedisiplinan kerja pegawai di guna mencapai keberhasilan kerja sebagaimana dengan tujuan awal instansi maupun visi dan misi perusahaan.
3. Koordinator seringkali menemukan hambatan didalam pelaksanaan disiplin kerja, adapun hambatan yang ditemui di Bandara Abdulrachman Saleh adalah kurangnya kesadaran diri dan kurangnya tanggung jawab yang dimiliki para anggota.
4. Untuk mengatasi hambatan tentang kurangnya kesadaran dan kurangnya tanggung jawab ini, Koordinator Avsec melakukan pembinaan atau evaluasi kinerja Avsec setiap bulan untuk meningkatkan disiplin kerja anggota dengan penyampaian motivasi dan pendekatan lebih intensif kepada para anggota yang bermasalah dengan kedisiplinan.
5. Koordinator juga memberiarahan kepada komandan setiap regu agar selalu melakukan briefing setiap pagi sebelum jam operasional di buka, agar selalu menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) di setiap kerja yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz Abdul.(2019).*Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Di SMA Al-Masthuriyah*, Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Badeni,(2014).*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Hani, Handoko T.(2003).*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesebelas Yogyakarta BPFE- Yogyakarta Indonesia
- Hasibuan, Malayu. (2001).*Sumber Daya Manusia*. CV Hasima Sagung. Jakarta
- Kasih, R.C. (2016). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Guru*.
- Martoyo, Susilo.(1999,2000).*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III dan IV*, BPFE, Yogyakarta
- Robbins, S., dan Judge, T. (2015). *Organizational Behavior*. New Jersey: Person Education.
- Sinungan, M. (2015). *Manajemen dan Pengembangan SDM*. PT. Buku Seru: Jakarta
- Sondang, P. Siagian(1982).*Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Yogyakarta
- Terry, George R. dan Leslie, W. Rue.(1992)*Dasar-Dasar Manajemen*. Bumi Aksara: Jakarta
- Thoha, Mifta.(1999).*Perilaku Organisasi*, Rajawali: Jakarta
- Wirakusuma, Arifin.(1999).*Ilmu Manajemen dan Pengertian*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta