



Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Personel Keamanan Penerbangan

The Analysis Of Factors Affecting The Air Security Personnel's Performance

Zulaichah

Peneliti Pusat Penelitian dan Pengembangan Udara

e-mail : zulaichahzaini@gmail.com

INFO ARTIKEL

Histori Artikel :

Diterima : 25 Oktober 2012

Disetujui : 17 Desember 2012

Keywords:

aviation security, factor analysis, Hang Nadim Airport

Kata kunci:

keamanan penerbangan,
analisis faktor, bandara
Hang Nadim

ABSTRACT / ABSTRAK

Security personnel are one of the air personnel who are responsible for the security in the flight activities. The quality of the security personnel's performance certainly affects the quality of the security in the airports. Hang Nadim Airport Batam is one of the airports located in Indonesian borderlines. This condition encourages the airport authorities to improve the quality of the security personnel's performance. This study is aimed at recognizing the factors that affect the security personnel's performance in Hang Nadim Airport. The formed factors can be used as reference in creating policies to improve the security personnel's performance. The method used in this study is factor analysis. This study uses security personnel's perception data on factors that affect the employees' performance in general. Based on the result of the study, there are 5 (five) main factors that affect the security personnel's performance as follows: (1) management policy in protecting the security personnel; (2) cooperation and solidarity within the security personnel; (3) education, income and reward; (4) work regulations and disciplinary sanctions; (5) job difficulty level.

Personel keamanan merupakan salah satu personel penerbangan yang bertugas untuk melakukan pengamanan dalam aktifitas penerbangan. Kualitas kinerja personel keamanan tentu mempengaruhi kualitas keamanan di bandar udara. Bandara Hang Nadim Batam merupakan salah satu bandara yang berada di perbatasan Negara Indonesia. Hal ini memacu pengelola bandar udara untuk meningkatkan kualitas kinerja personel keamanan yang baik. Pengkajian ini bertujuan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja personel keamanan di Bandara Hang Nadim. Faktor-faktor yang terbentuk dapat dijadikan sebagai acuan dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja personel keamanan. Metode yang digunakan dalam pengkajian adalah analisis faktor. Pengkajian ini menggunakan data persepsi personel keamanan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara umum. Berdasarkan hasil kajian, ada 5 faktor utama yang mempengaruhi kinerja personel keamanan yaitu : (1) kebijakan pimpinan dalam mengayomi personel keamanan, (2) kerjasama dan kekompakan antar personel keamanan, (3) pendidikan, penghasilan dan penghargaan, (4) peraturan kerja atau sanksi disiplin, dan (5) tingkat kesulitan pekerjaan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keamanan penerbangan di bandar udara menjadi syarat utama dalam penyelenggaraan aktifitas penerbangan yang aman. Atas dasar tersebut, keamanan bandar udara menjadi tanggung jawab pemerintah. Dalam Undang - Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan pasal 323 dijelaskan bahwa pemerintah bertanggungjawab terhadap keamanan penerbangan nasional. Keamanan bandar udara sebagai bagian dari keamanan penerbangan nasional. Dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor KM 09 Tahun 2010 tentang Program Keamanan Penerbangan Nasional, dijelaskan bahwa Otoritas Bandar Udara mempunyai tanggung jawab atas keamanan penerbangan di bandar udara. Otoritas Bandar Udara membentuk tim personel keamanan penerbangan dalam rangka mewujudkan keamanan penerbangan di bandar udara.

Personel keamanan penerbangan harus memiliki pengetahuan dan kemampuan dibidang keamanan penerbangan yang dibuktikan dengan sertifikat kompetensi atau surat Kecakapan Personel. Selain itu personel keamanan juga harus bisa memberikan pelayanan yang baik tanpa harus memberikan kesan buruk bagi pengguna jasa bandar udara. Dengan kata lain, personel keamanan penerbangan tidak hanya bertugas memastikan keamanan bandar udara tetapi juga sebagai sumber informasi bagi pengguna jasa di bandar udara. Kinerja personel keamanan

penerbangan yang baik turut meningkatkan kepuasan pengguna jasa bandar udara.

Salah satu bandar udara dengan kinerja personel keamanan penerbangan yang baik adalah Bandara UPT Kelas Utama Hang Nadim - Batam (Selanjutnya disebut Bandara Hang Nadim). Lokasi Bandara Hang - Nadim berada di perbatasan negara Indonesia dengan Singapura. Daerah perbatasan negara tentu rawan dengan tindakan melawan hukum seperti penyelundupan narkoba dan barang ilegal. Kondisi tersebut memacu pengelola bandar udara untuk terus meningkatkan kinerja personel keamanan penerbangan. Hal ini untuk menjamin keamanan penerbangan di bandar udara tersebut.

Namun tidak semua bandar udara memiliki kinerja personel keamanan penerbangan yang baik sebagaimana di Bandara Hang - Nadim. Indonesia masih banyak memiliki bandar udara dengan kinerja personel keamanan penerbangan lebih rendah dari pada kinerja personel keamanan penerbangan di Bandara Hang - Nadim. Bandara Hang - Nadim bisa dijadikan contoh dalam manajemen pengelolaan personel keamanan penerbangan. Oleh karena itu perlu dikaji faktor - faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja personel keamanan penerbangan di Bandara Hang Nadim - Batam. Hasil pengkajian diharapkan dapat menjadi masukan dalam rangka peningkatan kinerja personel keamanan penerbangan di bandara lain.

BAHAN DAN METODE

Landasan Teori

a. Personel Keamanan Penerbangan

Keamanan Penerbangan adalah suatu keadaan yang memberikan perlindungan kepada penerbangan dari tindakan melawan hukum melalui keterpaduan pemanfaatan sumber daya manusia, fasilitas, dan prosedur. Wilayah kerja yang harus terlindungi dari tindakan melawan hukum antara lain sisi darat dan sisi udara suatu bandar udara.

Tindakan melawan hukum (*Acts of Unlawful Interference*) adalah tindakan atau percobaan yang membahayakan keselamatan penerbangan sipil dan angkutan udara, antara lain:

1. Menguasai secara tidak sah pesawat udara yang sedang terbang atau yang sedang mendarat;
2. Menyandera orang didalam pesawat udara atau di bandar udara;
3. Masuk kedalam pesawat udara, daerah keamanan terbatas bandar udara, atau wilayah fasilitas aeronautika secara tidak sah;
4. Membawa senjata, barang, dan peralatan berbahaya, atau bom kedalam pesawat udara atau bandar udara tanpa izin;
5. Menyampaikan informasi palsu yang membahayakan keselamatan penerbangan.

Keamanan penerbangan suatu bandara menjadi tanggung jawab dari Otoritas Bandar Udara. Salah satu bentuk tanggung jawab Otoritas Bandar Udara dalam

mewujudkan keamanan penerbangan adalah membentuk personel keamanan penerbangan.

Dalam Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 9 Tahun 2010 tentang Program Keamanan Penerbangan Nasional dijelaskan bahwa personel keamanan penerbangan memiliki tugas melakukan pengamanan dalam aktifitas penerbangan. Personel keamanan penerbangan tersebar diseluruh penjuru bandar udara, baik disisi darat maupun sisi udara. Contoh Tindakan pengamanan disisi darat antara lain; pemeriksaan penumpang dan bagasi, pemeriksaan kendaraan yang masuk ke area bandara, patroli di daerah keamanan terbatas dan daerah steril. Contoh tindakan pengamanan di sisi udara antara lain: pemeriksaan kendaraan dan personel maskapai penerbangan yang masuk ke apron, patroli dikawasan perimeter.

b. Kinerja

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2012), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Donnelly, Gibson dan Ivancevich dalam Sinambela (2012), kinerja individu dipengaruhi oleh 6 (enam) faktor yaitu:

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan, kebutuhan dan sifat
4. Persepsi terhadap tugas
5. Imbalan internal dan eksternal
6. Persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Berdasarkan 6 (enam) faktor diatas, maka dapat dijabarkan menjadi 14 (empat belas) pernyataan tentang dasar peningkatan kinerja personel keamanan penerbangan sebagaimana dalam tabel 1 pernyataan ini sebagai indikator variabel dalam penelitian.

Analisis Faktor

Menurut Johnson dan Wichern (1982), analisis faktor merupakan salah satu metode analisis data yang mengekstraksi sejumlah faktor bersama (*common factor*) dari gugusan variabel asal Y_1, Y_2, \dots, Y_p . Analisis faktor akan mereduksi jumlah variabel asal dengan cara mirip pengelompokan variabel. Variabel asal akan dikelompokkan berdasarkan nilai korelasi. Variabel-variabel yang berkorelasi tinggi akan berada pada suatu kelompok tertentu dan membentuk suatu faktor.

Tabel 1. Dasar peningkatan kinerja personel keamanan penerbangan

No	FAKTOR	PERNYATAAN
1	Harapan mengenai imbalan	pekerjaan sebagai personel keamanan penerbangan memberikan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga (variabel 4)
2	Dorongan	menyukai pekerjaan ini karena dorongan keluarga (variabel 3)
		sikap rekan-rekan sesama personel keamanan penerbangan baik dan mendukung profesionalitas (variabel 7)
		pimpinan cukup baik dan membantu personel keamanan penerbangan mengalami kesulitan saat bertugas (variabel 8)
		komunikasi antara pimpinan dan personel keamanan penerbangan baik dan terbuka (variabel 9)
		kebijakan pimpinan mendukung untuk perkembangan kemampuan personel keamanan penerbangan (variabel 11)
3	Kemampuan, kebutuhan dan sifat	personel keamanan penerbangan sering mendapatkan pendidikan dan pelatihan bidang keamanan penerbangan (variabel 1)
		sanksi disiplin ketika terjadi pelanggaran sudah cukup adil (variabel 10)
4	Persepsi terhadap tugas	personel keamanan penerbangan merupakan profesi yang penting di bidang penerbangan (variabel 2)
		pelaksanaan tugas personel keamanan penerbangan cukup sulit (variabel 5)
		pelaksanaan tugas personel keamanan penerbangan memerlukan pemikiran yang tinggi (variabel 6)
5	Imbalan internal dan eksternal	Penghargaan dalam pelaksanaan tugas dari rekan-rekan satu profesi (variabel 12)
		Pimpinan cukup menghargai tugas yang dilaksanakan personel keamanan penerbangan (variabel 13)
6	Persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja	adanya penghargaan bagi personel keamanan penerbangan yang berprestasi. (penghargaan bisa berupa tambahan insentif, kenaikan pangkat, dll) – variabel 14

Variabel tersebut akan memiliki korelasi yang kecil dengan variabel yang berada pada kelompok (faktor) yang lain. Menurut Wijaya (2010), jumlah faktor (variabel baru) yang dihasilkan oleh analisis faktor lebih kecil sama dengan jumlah variabel asal.

Analisis faktor akan menghasilkan sejumlah kecil faktor (variabel baru) yang memiliki sifat (Hair dkk, 1998):

1. Mampu menerangkan semaksimal mungkin keragaman variabel asal.
2. Terdapat kebebasan antar faktor.
3. Setiap faktor dapat diinterpretasikan karena merupakan perpaduan antara beberapa variabel yang memiliki kombinasi linier.

Menurut Johnson dan Wichern (1982), model analisis faktor adalah suatu model yang dibuat berdasarkan asumsi setiap variabel asal terdiri atas dua bagian yaitu bagian umum (faktor bersama) dan bagian spesifik (galat). Jika ada sebanyak p variabel asal dan m faktor bersama maka model analisis faktor dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \underset{(p \times 1)}{Y} - \underset{(p \times 1)}{\mu} &= \underset{(p \times m)}{F} \underset{(m \times 1)}{L} + \underset{(p \times 1)}{\varepsilon} \\
 Y_1 - \mu_1 &= f_{11}L_1 + f_{12}L_2 + \dots + f_{1m}L_m + \varepsilon_1 \\
 Y_2 - \mu_2 &= f_{21}L_1 + f_{22}L_2 + \dots + f_{2m}L_m + \varepsilon_2 \\
 &\dots\dots\dots \\
 Y_i - \mu_i &= f_{i1}L_1 + f_{i2}L_2 + \dots + f_{ij}L_j + \varepsilon_i \\
 &\dots\dots\dots \\
 Y_p - \mu_p &= f_{p1}L_1 + f_{p2}L_2 + \dots + f_{pm}L_m + \varepsilon_p
 \end{aligned}$$

di mana:

Y = variabel asal sejumlah p

μ = rata-rata variabel asal sejumlah p

$F_{(p \times m)}$ = Matriks beban faktor (*matrix of loading factor*)

$L = (L_1, L_2, \dots, L_m)$ = Variabel baru

$\varepsilon = (\varepsilon_1, \varepsilon_2, \dots, \varepsilon_p)$ = Vektor faktor spesifik atau galat

$i = 1, 2, 3, \dots, p.$

$j = 1, 2, 3, \dots, m.$

Beberapa istilah dalam analisis faktor antara lain;

a. Nilai Eigen

Menurut Malhotra (2004), nilai eigen menunjukkan jumlah keragaman yang dapat dijelaskan oleh setiap faktor. Faktor yang memiliki nilai eigen lebih dari sama dengan 1,0, maka faktor tersebut dapat dipertahankan dan dipilih sebagai salah satu hasil dari analisis faktor.

b. Nilai *Loading Factor*

Menurut Malhotra (2004), nilai *loading factor* merupakan nilai yang menunjukkan kontribusi faktor baru terhadap variabel asal.

Uji yang perlu dilakukan dalam analisis faktor antara lain;

a. Uji Bartlett's sphericity

Menurut Malhotra (2004), Uji Bartlett's sphericity bertujuan untuk menguji korelasi antar variabel penelitian. Analisis faktor dapat dilakukan jika terdapat korelasi antar variabel penelitian.

b. Uji Kaiser - Meyer - Olkin

Menurut Malhotra (2004), Uji Kaiser - Meyer - Olkin bertujuan untuk menguji kesesuaian

penggunaan analisis faktor dalam menganalisis korelasi antar variabel penelitian. Jika nilai Uji Kaiser - Meyer - Olkin lebih besar sama dengan 0,5, maka dapat disimpulkan bahwa faktor - faktor yang dihasilkan oleh analisis faktor mampu menjelaskan hubungan(korelasi) antar variabel penelitian secara maksimal. Selain itu faktor yang dihasilkan oleh analisis faktor dapat menjelaskan keragaman variabel penelitian secara maksimal. Jika nilai Uji Kaiser - Meyer - Olkin kurang dari 0,5, maka faktor yang dihasilkan oleh analisis faktor hanya dapat menjelaskan sebagian keragaman variabel penelitian.

METODE PENELITIAN

Data

Data kuantitatif yang digunakan adalah data persepsi personel keamanan penerbangan tentang faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja personel keamanan penerbangan. Selain itu juga menggunakan data profil personel keamanan penerbangan di bandar udara.

Cara Pengumpulan Data

Pengumpulan data persepsi personel keamanan penerbangan dengan metode survei. Alat pengumpul data pengkajian adalah kuisioner. Kuisioner tersebut akan menampung pendapat responden terkait faktor - faktor yang bisa mempengaruhi kinerja personel keamanan penerbangan. Skala

pengukuran yang digunakan dalam kuisioner adalah skala likert.

Sampel dan Metode Penarikan

Sampel

Populasi dalam pengkajian ini adalah seluruh personel keamanan penerbangan di Bandara Hang Nadim Batam. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 26 orang. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling*.

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam pengkajian adalah analisis faktor. *Principal Components Method* digunakan untuk ekstraksi dalam analisis faktor. Metode rotasi yang digunakan adalah *varimax*. Analisis faktor akan mengelompokkan 14 (empat belas) indikator variabel penelitian berdasarkan persepsi/pendapat personel keamanan penerbangan terhadap indikator tersebut. Indikator variabel penelitian yang memiliki karakteristik yang sama akan dikumpulkan dalam satu kelompok dan membentuk 1(satu) variabel baru. Variabel baru tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja personel keamanan penerbangan. Selain itu akan dihasilkan pula tingkat pengaruh variabel baru yang terbentuk terhadap kinerja personel keamanan penerbangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bandara Hang Nadim terletak di Kota Batam, Kepulauan Riau. Bandara Hang Nadim merupakan salah satu bandar udara UPT kelas I Utama di

Indonesia. Bandara Hang Nadim mulai beroperasi pada tahun 1960 dan diawali dengan pembuatan landas pacu sepanjang 4.025m. Bandara Hang Nadim mulai melayani penerbangan domestik pada tahun 1965. Penerbangan internasional di Bandara Hang Nadim mulai dilayani pada tahun 1970.

Sistem pemeriksaan penumpang di Bandara Hang Nadim menggunakan sistem *Holding Gate Plan*. Sistem *Holding Gate Plan* memiliki ciri yaitu pemeriksaan penumpang terakhir sebelum masuk ke dalam pesawat udara berada di setiap pintu masuk ruang tunggu. Bandara Hang Nadim memiliki 2 tempat pemeriksaan (*Security Check Point/SCP*), yaitu:

1. *Security Check Point 1*, berada di pintu masuk utama bandar udara. SCP ini membatasi antara daerah umum dan daerah keamanan terbatas (*check in area*). Fasilitas pemeriksaan yang tersedia di SCP 1 antara lain:
 - a. 4 (empat) buah mesin *X-ray*
 - b. 2 (dua) buah gawang detektor logam (*Walk Through Metal Detector/WTMD*)
 - c. 4 (empat) buah detektor logam genggam (*Hand Held Metal Detector/HHMD*)



Gambar 1. Kondisi terkini SCP 1 Bandara Hang Nadim Batam

2. *Security Check Point 2*, berada di pintu masuk ruang tunggu penumpang. SCP ini membatasi antara daerah keamanan terbatas dengan daerah steril (*Boarding Lounge*). Bandara Hang Nadim memiliki 4 SCP 2 dengan fasilitas pemeriksaan sebagai berikut:
 - a. 4 (empat) buah mesin *X-ray*
 - b. 4 (empat) buah gawang detektor logam (*Walk Through Metal Detector/WTMD*)
 - c. 8 (delapan) buah detektor logam genggam (*Hand Held Metal Detector/HHMD*)

Kompetensi Personel Keamanan Penerbangan Bandara Hang Nadim.

Personel keamanan penerbangan penerbangan di Bandara Hang Nadim Batam sejumlah 119 orang. Personel keamanan penerbangan tersebar di beberapa tempat, antara lain:

1. *Service Check Point* (SCP) 1
2. *Service Check Point* (SCP) 2
3. Pintu masuk kendaraan menuju parkir
4. Pintu masuk kendaraan menuju sisi udara
5. Perimeter
6. Patroli di seluruh bagian bandara.



Gambar 2 Kondisi Terkini Salah Satu SCP 2 Bandara Hang Nadim

Tabel 2. Profil Personel keamanan penerbangan dan Kompetensi yang dimiliki

Surat Kecakapan Personel	Status Kepegawaian			Jumlah
	Pegawai Negeri Sipil		Outsourcing	
	Organik	BKO		
Basic Avsec	16	0	0	16
Junior Avses	18	0	0	18
Senior Avsec	6	0	0	6
Inspector Avsec	1	0	0	1
Semi Basic Avsec	23	0	0	23
Belum punya SKP	0	42	13	55
TOTAL				119

Sumber: Bandara Hang Nadim Batam

Setiap personel keamanan penerbangan memiliki kompetensi sesuai dengan tugas masing - masing. Berikut tabel status kepegawaian dan kompetensi yang dimiliki personel keamanan penerbangan di Bandara Hang Nadim Batam.

Ada 2(dua) status kepegawaian personel keamanan penerbangan yaitu Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Outsourcing. Personel keamanan penerbangan yang berstatus tenaga outsourcing sebanyak 13(tiga belas) orang. Personel keamanan penerbangan yang berstatus PNS masih terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

- a. PNS organik yaitu PNS ditugaskan di Bandara Hang Nadim Batam berdasarkan Surat Keputusan Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil yang dikeluarkan oleh Kementerian/lembaga yang menaungi PNS tersebut. Jumlah PNS organik sebanyak 64 (enam puluh empat) orang.
- b. PNS BKO yaitu PNS yang dalam penugasannya berdasarkan keputusan dari Badan Otorita

Batam. Jadi, PNS BKO dapat dipindahtugaskan sewaktu - waktu ke instansi diluar bandara Hang Nadim Batam. Jumlah PNS BKO sebanyak 42 (empat puluh dua) orang.

46% dari seluruh personel keamanan belum pernah mendapatkan pendidikan *Aviation Security*. Personel keamanan penerbangan tersebut antara lain personel keamanan penerbangan yang berstatus PNS BKO sejumlah 42 orang dan personel keamanan penerbangan yang berstatus PNS *outsourcing* sejumlah 13 orang. Perbedaan status kepegawaian personel keamanan penerbangan berpengaruh nyata terhadap kesempatan memperoleh pendidikan untuk meningkatkan kompetensi bidang keamanan penerbangan.

Hal ini dikarenakan untuk mendapatkan izin mengikuti pendidikan tidak hanya diperlukan persetujuan Kepala Bandara Hang Nadim, tetapi juga diperlukan persetujuan dari Badan Otorita Batam (PNS BKO) atau perusahaan

Tabel 3. Hasil Uji KMO dan Uji Bartlett's Sphericity

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,357
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	df
	Sig.
	227,390
	91
	,000

Sumber: Hasil pengolahan data

outsourcing yang menaungi personel keamanan penerbangan tersebut.

Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Personel Keamanan Penerbangan

14 (empat belas) variabel penelitian dianalisis dengan analisis faktor. 14 (empat belas) variabel penelitian tersebut akan dikelompokkan menjadi beberapa faktor baru. Variabel yang saling berkorelasi akan dikumpulkan menjadi 1 faktor baru. Sebelum dilakukan pengolahan analisis faktor, maka perlu dilakukan uji Bartlett sphericity dan Uji Kaiser-Meyer-Olkin.

Uji Bartlett's sphericity

Uji Bartlett's sphericity untuk mengetahui korelasi antar variabel penelitian

H_0 = tidak ada korelasi antar variabel penelitian ($r = 0$)

H_1 = terdapat korelasi antar variabel penelitian ($r \neq 0$)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3 didapatkan nilai sig. < 0,05. Jadi, dapat disimpulkan Tolak H_0 dengan tingkat kepercayaan 95%. Antar

variabel penelitian dipastikan terdapat korelasi yang nyata.

Uji Kaiser - Meyer - Olkin

Uji Kaiser - Meyer - Olkin untuk menguji apakah analisis faktor sudah cukup untuk menjelaskan korelasi antar variabel penelitian. Berdasarkan tabel 4.2, didapatkan nilai KMO sebesar 0,357. Hal ini membuktikan bahwa analisis faktor hanya mampu menjelaskan sebagian dari korelasi antar variabel penelitian.

Hasil Analisis Faktor

Berikut hasil pengolahan 14 variabel penelitian dengan analisis faktor.

Tabel 4. Hasil analisis faktor dengan SPSS 15

Component	Initial Eigenvalues		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,565	32,606	32,606
2	2,234	15,955	48,561
3	1,986	14,188	62,749
4	1,285	9,178	71,927
5	1,047	7,477	79,404
6	0,887	6,334	85,738
7	0,573	4,091	89,829
8	0,391	2,795	92,624

9	0,35	2,499	95,123
10	0,26	1,859	96,982
11	0,227	1,622	98,605
12	0,144	1,031	99,636
13	0,036	0,259	99,895
14	0,015	0,105	100

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil analisis faktor pada tabel 4 komponen 1 sampai dengan komponen 5 memiliki nilai eigen lebih dari 1. Jadi jumlah faktor yang dihasilkan sebanyak 5 faktor. Nilai keragaman (*variance*) yang bisa dijelaskan oleh analisis faktor adalah sebesar 79,4%. Hal ini dapat diartikan bahwa faktor yang akan terbentuk dalam analisis faktor memberikan pengaruh terhadap kinerja personel keamanan penerbangan sebesar 79,4%.

Tabel 5. Nilai *Loading Factor*

Rotated Component Matrix(a)					
Variabel Penelitian	Component				
	1	2	3	4	5
Variabel 1	0,550	0,153	0,606	-0,359	0,054
Variabel 2	0,118	0,795	0,024	-0,003	0,084
Variabel 3	-0,041	0,171	0,838	0,087	-0,112
Variabel 4	0,391	0,097	0,567	0,445	-0,063
Variabel 5	0,117	-0,013	-0,036	-0,022	0,948
Variabel 6	0,107	0,900	0,083	0,026	0,100
Variabel 7	0,136	0,830	-0,007	-0,168	-0,235
Variabel 8	0,625	0,408	0,296	0,480	-0,051
Variabel 9	0,768	0,168	-0,028	0,291	0,331
Variabel 10	0,162	-0,165	-0,106	0,741	-0,050
Variabel 11	0,867	0,177	-0,041	0,082	0,179
Variabel 12	0,271	0,041	0,248	0,629	0,507
Variabel 13	0,933	0,031	-0,049	0,166	-0,096
Variabel 14	0,308	0,306	-0,739	0,128	-0,272

Sumber: Hasil pengolahan data

Sedangkan 20,6% kinerja personel keamanan penerbangan dipengaruhi oleh faktor lain yang belum terjabarkan dalam penelitian. Nilai *variance* sejalan dengan hasil uji Uji Kaiser - Meyer - Olkin, dimana kinerja personel keamanan penerbangan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor - faktor yang terbentuk dalam penelitian ini. Namun masih ada faktor lain yang belum tergalikan dan memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja personel keamanan penerbangan.

Berdasarkan tabel 4 didapatkan 5 faktor utama dan 14 variabel penelitian akan dikelompokkan menjadi 5 kelompok. Pengelompokan variabel penelitian berdasarkan nilai *loading factor*. Berikut tabel nilai *loading factor* sebagai hasil dari analisis faktor.

Tabel 6. Hasil Pengelompokan variabel berdasarkan nilai *loading factor*

FAKTOR	VARIABEL	KETERANGAN
1	8	pimpinan saya baik dan membantu ketika saya mengalami kesulitan saat bertugas.
	9	komunikasi antara pimpinan dan petugas personel keamanan penerbangan baik dan terbuka
	11	kebijakan pimpinan mendukung untuk perkembangan kemampuan personel keamanan penerbangan
	13	tugas yang telah saya laksanakan cukup dihargai oleh pimpinan
2	2	personel keamanan penerbangan merupakan profesi yang penting di bidang penerbangan
	6	pelaksanaan tugas personel keamanan penerbangan memerlukan pemikiran yang tinggi
	7	sikap rekan - rekan sesama personel keamanan penerbangan baik dan membuat saya dapat bekerja profesional
3	1	saya sering mendapatkan pendidikan dan pelatihan bidang keamanan penerbangan
	3	saya menyukai pekerjaan ini karena dorongan keluarga
	4	pekerjaan sebagai personel keamanan penerbangan memberikan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga
	14	adanya penghargaan bagi personel keamanan penerbangan yang berprestasi. (penghargaan bisa berupa tambahan incentive, kenaikan pangkat, dll)
4	10	sanksi disiplin ketika terjadi pelanggaran sudah cukup adil
	12	tugas yang telah saya laksanakan cukup dihargai oleh rekan-rekan
5	5	pelaksanaan tugas personel keamanan penerbangan cukup sulit

Pengelompokan dilakukan dengan cara melihat nilai *loading factor* terbesar yang dimiliki oleh setiap variabel. Setiap nilai *loading factor* dimutlakan, jadi tanda positif ataupun negatif si disetiap nilai *loading factor* dapat diabaikan. Setiap variabel dapat dipastikan hanya tergabung pada 1 faktor saja. Setiap faktor akan memiliki nama tersendiri dan nama tersebut tergantung komposisi variabel penyusunnya. Hasil pengelompokan 14 (empat belas) variabel penelitian berdasarkan nilai *loading factor* ditampilkan pada tabel 6.

Berdasarkan tabel 6 ada 5(lima) faktor utama yang mempengaruhi kinerja personel keamanan penerbangan. 5 (lima) faktor tersebut antara lain;

a. Kebijakan pimpinan (Kepala Bandar Udara dan jajarannya) dalam mengayomi personel keamanan penerbangan

Berdasarkan analisis faktor, didapatkan informasi bahwa 32,6 % kinerja personel keamanan penerbangan dipengaruhi dari penerapan kebijakan di bandar udara. Hal ini juga terkait dengan

manajemen organisasi di bandar udara. Kepemimpinan dan kebijakan memang sangat berperan penting dalam menentukan kinerja organisasi. Sedangkan kinerja personel keamanan penerbangan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja organisasi.

Menurut Sinambela(2012), peran pimpinan juga bertugas untuk mengontrol kualitas personel keamanan penerbangan. Setiap personel keamanan penerbangan harus memahami akan tujuan keberadaannya yaitu menjamin keamanan disetiap aktifitas penerbangan di bandar udara. Ketika terdapat personel keamanan penerbangan yang memiliki pemahaman yang berbeda akan fungsi keberadaannya, maka perbedaan ini harus dipahami dan dikelola oleh pimpinan agar tujuan utama keberadaan personel keamanan penerbangan tetap tercapai. Personel keamanan penerbangan akan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya, jika mereka meyakini bahwa dengan menjalankan tugasnya dengan benar maka tujuan individunya akan tercapai pula.

Berdasarkan hasil survei di Bandara Hang Nadim, personel keamanan penerbangan mengeluhkan kurangnya dukungan dan perlindungan pimpinan ketika personel keamanan penerbangan menjalankan tugas. Selain itu personel keamanan penerbangan juga mengeluhkan belum adanya

komitmen untuk menjalankan peraturan terkait keamanan penerbangan dengan jelas. Personel keamanan penerbangan sering mengalami kendala ketika melaksanakan pemeriksaan penumpang dimana penumpang tersebut tidak bersedia untuk diperiksa tanpa alasan khusus yang diperbolehkan. Dalam kondisi tersebut, personel keamanan penerbangan sering tidak mendapatkan bantuan maupun solusi dari pimpinan.

b. Kerjasama dan kekompakan antar personel keamanan penerbangan

Berdasarkan analisis faktor, diketahui bahwa 16% kinerja personel keamanan penerbangan dipengaruhi oleh kerjasama antar personel keamanan penerbangan dalam pelaksanaan tugas. Pelaksanaan tugas personel keamanan penerbangan dalam menjamin keamanan penerbangan memang harus secara berkelompok. Kerjasama antar personel dapat dilihat dalam proses pemeriksaan penumpang dan barang di pintu masuk bandar udara menuju *check in area*. Menurut Sinambela(2012), ada 2 (dua) aspek penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kualitas kinerja kelompok yaitu:

- 1) Keterpaduan dalam sistem kerja personel keamanan penerbangan.
- 2) Perbedaan antara pemecahan masalah dan pengambilan keputusan secara individu maupun kelompok.

Oleh karena itu, pemimpin dalam kelompok harus mempertimbangkan dua aspek tersebut, agar pelaksanaan tugas personel keamanan penerbangan tetap berjalan maksimal.

c. Pendidikan, Penghasilan dan penghargaan

Berdasarkan analisis faktor diketahui bahwa 14% kinerja dipengaruhi oleh pendidikan, penghasilan dan penghargaan yang diterima oleh personel keamanan penerbangan. Pemberian pendidikan bertujuan untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia terkait dengan Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Ilmu pengetahuan dan teknologi membawa perubahan disemua aspek kehidupan manusia, dimana berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan dengan penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu personel keamanan penerbangan pun harus terus mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi agar bisa mengindikasikan berbagai tindakan kejahatan yang memanfaatkan kecanggihan teknologi.

Pendidikan bagi personil keamanan di bandara Hang Nadim Batam sudah cukup baik. 56% personel keamanan penerbangan sudah terdidik baik Basic Avsec, Junior Avsec, Senior Avsec maupun inspector. Namun

ada hal yang perlu ditindaklanjuti yaitu pendidikan bagi personel keamanan penerbangan yang memiliki status kepegawaian BKO dan Outsourcing. Jika hal ini tidak segera ditangani, dikhawatirkan akan mengganggu kinerja serta tidak terjaminnya keamanan penerbangan di Bandara Hang Nadim Batam.

d. Peraturan kerja atau sanksi disiplin

Peraturan kerja dan sanksi disiplin hanya memberikan pengaruh sebesar 9,18% terhadap kinerja personel keamanan penerbangan. Peraturan kerja dan sanksi disiplin tentu sudah mengikuti sebagaimana peraturan Pegawai Negeri Sipil untuk jam operasional 24 jam. Jam kerja personel keamanan penerbangan terdiri dari 2 shift yaitu shift pagi dan shift malam.

e. Tingkat kesulitan pekerjaan

Tingkat kesulitan pekerjaan memberikan pengaruh sebesar 7,4 % terhadap kinerja personel keamanan penerbangan. Hal ini bisa dikarenakan sistem kerja personel keamanan penerbangan berbentuk tim, sehingga kekurangan satu personel dapat ditutupi oleh personel yang lain. Selain itu jumlah personel keamanan penerbangan yang terdidik seimbang dengan personel keamanan penerbangan yang belum terdidik. Setiap tim yang bertugas di SCP 1 maupun SCP 2 memiliki komandan kelompok

yang bertugas memimpai, mengawasi dan mengontrol kinerja anggota tim. Selain itu terdapat penggiliran(*rolling*) tugas setiap 20 sampai dengan 40 menit. Kebijakan ini bisa digunakan untuk mengurangi resiko kesalahan dalam bertugas khususnya untuk personel keamanan penerbangan yang belum pernah mendapatkan pendidikan dan pelatihan. Selain itu kebijakan ini juga mengurangi resiko kesalahan personel keamanan penerbangan karena lelah ataupun bosan.

KESIMPULAN

Kinerja personel keamanan penerbangan di bandar udara sebanyak 79,4% dipengaruhi oleh 5 (lima) faktor. Faktor - faktor tersebut antara lain:

- a. 32,6 % kinerja dipengaruhi oleh kebijakan pimpinan (Kepala Bandar Udara dan jajarannya) dalam mengayomi personel keamanan penerbangan (AVSEC).
- b. 16% kinerja dipengaruhi oleh Kerjasama dan kekompakan antar personel keamanan penerbangan
- c. 14% kinerja dipengaruhi oleh Pendidikan, Penghasilan dan penghargaan
- d. 9,18% kinerja dipengaruhi oleh Peraturan kerja atau sanksi disiplin
- e. 7,4% kinerja dipengaruhi oleh Tingkat kesulitan pekerjaan.

SARAN

- a. Hasil pengkajian bisa digunakan sebagai dasar kebijakan untuk meningkatkan kinerja personel keamanan penerbangan di Bandara Hang Nadim dan secara umum

pada bandara kelas utama lain di Indonesia.

- b. Pendidikan tentang perkembangan teknologi mohon lebih diutamakan bagi personel keamanan penerbangan. Hal ini terkait dengan berkembangnya tindakan melawan hukum dengan memanfaatkan perkembangan teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hair, J.F., R.F.Anderson, R.L.Tatham, dan W.C.Black. 1998. *Multivariate Data Analysis Fifth Edition*. Prentice Hall International Inc. London.
- Israel, G.D. 2003. *Determining Sample Size*. Institute of Food and Agricultural Sciences, University of Florida. Florida
- Johnson, R.A dan D.W. Wichern. 1982. *Applied Multivariate Statistical Analysis Second Edition*. Prentice Hall International Inc. London
- Kementerian Perhubungan. 2009. *Undang - Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan*. Jakarta
- Kementerian Perhubungan. 2010. *Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 09 Tahun 2010 tentang Program Keamanan Penerbangan Nasional*. Jakarta
- Malhotra, N.K. 2004. *Marketing Research : An Applied Orientation Fourth Edition*. Pearson Education, Inc. New Jersey.
- Sinambella, L.P. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Wijaya, T. 2010. *Analisis Multivariat*. Universitas Atma Jaya. Yogyakarta.