

PENGARUH PENGAWASAN DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA INSPEKTUR BANDAR UDARA PADA DIREKTORAT BANDAR UDARA DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN UDARA KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

Arif Rahman ¹⁾, Agus Hidayat ²⁾

Ilmu Sosial & Ilmu Politik Universitas Satyagama, Jakarta, Indonesia ¹⁾

Fakultas Ilmu Komputer Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia ²⁾

Corresponding Author:

arifrahman@gmail.com ¹⁾, agus.hidayat@dsn.ubharajaya.ac.id ²⁾

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi adanya masalah kinerja Inspektur Bandar Udara pada Direktorat Bandar Udara Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan. Masalah kinerja tersebut, di sebabkan kurang efektifnya pengawasan dan rendahnya profesionalisme. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan profesionalisme terhadap kinerja Inspektur Bandar Udara pada Direktorat Bandar Udara Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan baik secara parsial maupun bersama-sama. Teknik penarikan sampel menggunakan *total sampling* sebanyak 142 orang. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik dokumentasi, kuesioner dan studi pustaka. Statistik dekriptif, uji validitas dan reliabilitas, serta hipotesis analisis data penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan pengawasan dan profesionalisme terbukti secara positif dan nyata berpengaruh terhadap kinerja secara parsial maupun secara bersama-sama. Pertama, terdapat pengaruh positif dan nyata pengawasan terhadap kinerja sebesar 73,3%. Kedua, terdapat pengaruh positif dan nyata profesionalisme terhadap kinerja sebesar 67,7%. Ketiga, terdapat pengaruh positif pengawasan dan profesionalisme secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 72,9%. Sebagai simpulan dari penelitian ini adalah bahwa kinerja Inspektur Bandar Udara pada Direktorat Bandar Udara Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan dapat dicapai melalui efektifnya pengawasan dan tingginya profesionalisme.

Kata kunci: kinerja, pengawasan, profesionalisme

Abstract

This research was motivated by problems with the performance of Airport Inspectors at the Airport Directorate of the Directorate General of Civil Aviation, Ministry of Transportation. These performance problems are caused by ineffective supervision and low professionalism. The aim of the research is to determine the influence of supervision and professionalism on the performance of Airport Inspectors at the Airport Directorate of the Directorate General of Civil Aviation, Ministry of Transportation, both partially and jointly. The sampling technique used a total sampling of 142 people. This research method is a quantitative method with regression analysis. Data collection techniques use documentation techniques, questionnaires and literature studies. Descriptive statistics, validity and reliability tests, as well as hypotheses for analyzing this research data. The research results show that supervision

History:

Received : 25 Februari 2024

Revised : 10 Maret 2024

Accepted : 29 Maret 2024

Published: 16 April 2024

Publisher: LPPM Universitas Darma Agung

Licensed: This work is licensed under

[Attribution-NonCommercial-No](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

[Derivatives 4.0 International \(CC BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



and professionalism have been proven to have a positive and real influence on performance, both partially and jointly. First, there is a positive and real influence of supervision on performance of 73.3%. Second, there is a positive and real influence of professionalism on performance of 67.7%. Third, there is a positive influence of supervision and professionalism together on performance of 72.9%. The conclusion of this research is that the performance of Airport Inspectors at the Airport Directorate of the Directorate General of Civil Aviation of the Ministry of Transportation can be achieved through effective supervision and high professionalism..

Keywords: *performance, supervision, professionalism*

PENDAHULUAN

Negara Indonesia merupakan negara kepulauan yang terdiri dari ribuan pulau dan hampanan daratan luas di sepanjang garis khatulistiwa antara dua benua dan dua samudera (Sukamto 2017). Salah satu alat transportasi yang menghubungkan wilayah dan kepulauan di Indonesia adalah pesawat terbang. Akomodasi bandar udara merupakan bagian dari sistem bandar udara untuk menunjang kelancaran dan kenyamanan pengguna bandar udara.

Berdasarkan Keputusan Menteri Perhubungan Nomor: KM 166 Tahun 2019 tentang Tataan Kebandarudaraan Nasional, tercatat ada sebanyak 301 bandar udara yang di seluruh Indonesia antara lain 2 (dua) bandar udara dikelola oleh Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Utama, 12 (dua belas) bandar udara dikelola oleh Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I, 23 (dua puluh tiga) bandar udara dikelola oleh Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II, 121 (seratus dua puluh satu) bandar udara dikelola oleh Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas III, 18 (delapan belas) bandar udara dikelola oleh Satuan Pelayanan Bandar Udara, 15 (lima belas) bandar udara dikelola oleh Angkasa Pura I, 20 (dua puluh) bandar udara dikelola oleh Angkasa Pura II, 1 (satu) bandar udara dikelola Badan BP Batam, Sisanya dikelola oleh Pemerintah Daerah dan Badan Hukum Indonesia yang mengelola bandar udara khusus. Berdasarkan Rencana Strategis Nasional Direktorat Bandar Udara Tahun 2020-2024 telah ditetapkan Proyek Strategis Nasional Sektor Bandar Udara meliputi 8 (delapan) pembangunan bandar udara baru, 29 (dua puluh sembilan) pengembangan bandar udara prioritas di daerah terisolir, perbatasan dan rawa bencana, 7 (tujuh) bandar udara untuk mendukung pada kawasan strategis (KEK dan KI), 5 (lima) pembangunan bandar udara perairan, 1 (satu) bandar udara baru sebagai bandar udara pendukung IKN serta rencana pembangunan bandar udara sebanyak 21 (dua puluh satu).

Peraturan mengatur perhubungan udara termasuk kebandarudaraan di Indonesia saat ini termuat dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan (Hidayat 2020). Undang-undang ini mengatur mengenai penyelenggaraan bandar udara sebagai pusat pelayanan penerbangan dan sektor usaha yang efisien, efektif dan mampu meningkatkan perekonomian daerah. Undang-undang tersebut juga mengatur persyaratan, prosedur dan standar bandar udara, tata letak bandar udara nasional,

keputusan bandar udara, keputusan operasional, fasilitas dan personel, pengelolaan kawasan lingkungan kerja, dan kawasan keamanan penerbangan di sekitar bandar udara untuk tujuan keselamatan dan keamanan, serta keberlanjutan lingkungan.

Selain itu dalam undang-undang ini diatur tentang operasional bandara, pemisahan yang jelas antara lembaga administratif dan operator bandara diterapkan melalui pembentukan Otoritas Bandara, dengan peluang bagi sektor swasta dan pemerintah daerah untuk berpartisipasi dalam operasional bandara. Badan pengaturnya adalah pemerintah melalui Direktorat Bandar Udara.

Berdasarkan Pasal 363 Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 17 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan, disebutkan bahwa Direktorat Bandar Udara mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta evaluasi dan pelaporan di bidang bandar udara.

Salah satu jabatan fungsional pada Direktorat Bandar Udara Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan adalah Inspektur Bandar Udara. Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 57 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Inspektur Bandar Udara, Pasal 1 angka 3, jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

Selanjutnya menurut Peraturan Menteri yang sama disebutkan bahwa Jabatan Fungsional Inspektur Bandar Udara adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melaksanakan kegiatan pengendalian dan pengawasan keselamatan operasi Bandar Udara, serta peningkatan pelayanan di bidang kebandarudaraan sesuai dengan kewenangan dan peraturan peraturan perundang-undangan dan ketentuan (Pasal 1 angka 6). Pejabat Fungsional Inspektur Bandar Udara yang selanjutnya disebut Inspektur Bandar Udara adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh Pejabat yang Berwenang untuk melakukan pembinaan teknis di bidang kebandarudaraan (Pasal 1 angka 7).

Kebandarudaraan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan penyelenggaraan Bandar Udara dan kegiatan lainnya dalam melaksanakan fungsi keselamatan, keamanan, kelancaran, dan ketertiban arus lalu lintas pesawat udara, penumpang, kargo dan/atau pos, tempat perpindahan intra dan/atau antarmoda serta meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional dan daerah (Pasal 1 angka 8). Bandar Udara adalah kawasan di daratan dan/atau perairan dengan batas-batas tertentu yang digunakan sebagai tempat pesawat udara mendarat dan lepas landas, naik turun penumpang, bongkar muat barang, dan tempat perpindahan intra dan antarmoda transportasi, yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan dan keamanan penerbangan, serta fasilitas pokok dan fasilitas penunjang lainnya (Pasal 1 angka 9).

Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 57 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Inspektur Bandar Udara, bahwa Jabatan Fungsional Inspektur Bandar Udara termasuk dalam klasifikasi/rumpun pengawas kualitas dan keamanan. Selanjutnya disebutkan dalam Pasal 4 ayat (1), (2) dan (3), bahwa Jabatan Fungsional Inspektur Bandar Udara merupakan jabatan fungsional kategori keahlian, yang terdiri atas: a. Inspektur Bandar Udara Ahli Pertama; b. Inspektur Bandar Udara Ahli Muda; dan c. Inspektur Bandar Udara Ahli Madya. Inspektur Bandar Udara dimaksud, terdiri atas: a. Bidang Sisi Udara; dan b. Bidang Sisi Darat. Pasal 5, peraturan yang sama menyebutkan bahwa tugas Jabatan Fungsional Inspektur Bandar Udara, yaitu melaksanakan kegiatan pembinaan teknis pengaturan, pengendalian, pengawasan, investigasi dan pelayanan keselamatan operasi bandar udara di bidang kebandarudaraan.

Penyusunan konsep awal rincian teknis model peraturan, ketentuan, peraturan, pedoman, standar, sistem dan prosedur di bidang penerbangan merupakan tugas inspektur bandar udara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 57 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Inspektur Bandar Udara.

Berdasarkan tugas dan uraian fungsi tersebut di atas, Inspektur Bandara mempunyai tugas melaksanakan tanggung jawab operasional sebagai wujud tanggung jawab untuk mencapai visi, misi, maksud dan tujuan angkutan udara khususnya bandar udara sesuai dengan tugasnya. dan wewenangnya untuk dipertimbangkan setiap tahun dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Terwujudnya akuntabilitas kinerja tersebut, memerlukan pengawasan yang efektif dan profesionalisme petugas pemeriksa bandar udara yang sehat mental, berwibawa, efisien dan efektif, berkualitas, sadar akan tugasnya sebagai aparatur sipil negara. Sebagaimana diketahui bahwa salah indikator keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan salah satunya adalah pencapaian kinerja yang sesuai dengan visi dan misi pemerintah.

Pada saat ini pengaturan kinerja aparatur sipil negara diatur oleh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Pada instansi pemerintah seperti Direktorat Bandara, kinerja merupakan respon terhadap berhasil tidaknya tujuan awal program kerja dan kebijakan yang telah ditetapkan. Permasalahan kinerja sangatlah penting, karena kinerja merupakan salah satu tolak ukur kualitas organisasi yang sangat penting. Oleh karena itu, keberhasilan Direktorat Bandara sebagai suatu organisasi merupakan suatu dorongan untuk meningkatkan kinerja, yaitu tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari pengamatan peneliti secara garis besar permasalahan pokok Inspektur Bandara pada Direktorat Bandara Ditjen Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan saat ini

adalah masalah pentingnya peningkatan kinerja. Secara internal permasalahan kinerja Inspektur Bandara antara lain kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan belum sesuai harapan. Ditandai kurangnya penguasaan pengetahuan di bidangnya, rendahnya komitmen pada kualitas kerja, minimnya dedikasi kerja, serta kurangnya kesadaran keinginan untuk membantu sesama aparat atau dengan bawahan dalam bekerja dan rendahnya tingkat motivasi yang dimiliki oleh para pegawai, sehingga berakibat terhadap kinerja baik secara individu maupun secara organisasi.

Permasalahan kinerja Inspektur Bandara pada Direktorat Bandara Ditjen Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan saat ini diduga secara garis besar disebabkan faktor adalah kurang efektifnya pengawasan dan masih rendahnya profesionalisme. Masalah pengawasan dapat diketahui antara lain belum sepenuhnya diterapkan standar pengawasan, seperti pengawasan preventif, pengawasan semasa dan pengawasan umpan balik dalam upaya mencegah terjadinya pelanggaran atau penyimpangan yang lebih jauh lagi, sehingga akan berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan dalam pelaksanaan tugas atau kinerja. Demikian pula masih kurang efektifnya tindakan korektif pengawasan terutama penindakan dan pemberian sanksi kepada aparat yang diduga melakukan penyimpangan atau melanggar.

Pentingnya pengawasan diteliti dikarenakan bahwa efektifnya pengawasan adalah salah satu hal penting dalam fungsi manajemen dalam upaya tercapainya secara efisien dan efektif tujuan organisasi. Dengan efektifnya pengawasan, maka tujuan yang ditetapkan sebelumnya dapat tercapai sesuai dengan target. Sedangkan apabila tidak dilakukan pengawasan akan mendorong adanya tindak penyimpangan baik karena kekeliruan ataupun sengaja. Oleh karena itu pengawasan mutlak diperlukan dalam setiap pelaksanaan kegiatan dan dalam bentuk organisasi manapun.

Dengan adanya pengawasan dapat membantu pegawai mengembangkan wawasan dan membantu mempertahankan, serta menyempurnakan praktik secara baik dan optimal. Hal ini dapat membantu seorang pegawai belajar dari kesalahan, memperbaiki keadaan dan menghindari terulangnya kesalahan lagi di masa depan, yang pada gilirannya dapat membantu meningkatkan kepercayaan diri dan mengarah pada perbaikan dalam pekerjaan.

Permasalahan lainnya, yakni masalah profesionalisme, sebagian pegawai belum tahu aturan dan prosedur pekerjaan secara rinci yang sebenarnya harus dikuasai. Juga sebagian pegawai belum sepenuhnya tahu/paham pengetahuan di bidangnya yang merupakan bagian dari tugas dan fungsinya. Demikian pula perlu ditingkatkan lagi masalah kemampuan dalam memecahkan masalah pekerjaan. Kesemuanya permasalahan dalam profesionalisme tersebut tentunya akan berpengaruh bagi tercapainya kinerja secara organisasi maupun individu yang pelaporan pertanggungjawabannya dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Pentingnya profesionalisme terhadap kinerja, dikarenakan perilaku profesional di tempat kerja diperlukan untuk keberhasilan jangka panjang suatu organisasi. Perilaku yang profesional memungkinkan pegawai merasa bangga dengan pekerjaannya, di mana sebagai seorang profesional, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga akan berdampak positif bagi kinerja organisasi maupun secara individu.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan desain penelitian adalah penelitian eksplanatori. Menurut Sugiyono (2018:107), “penelitian eksplanatori adalah sebuah penelitian di mana dijelaskannya keberadaan variabel-variabel yang diteliti”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, tujuannya adalah untuk mengetahui apakah Pengawasan (X1) dan Profesionalisme (X2), baik secara parsial maupun kedua-duanya memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) kinerja Inspektur Bandara pada Direktorat Bandara Ditjen Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan. Sebanyak 142 responden sebagai sampel dari populasi berjumlah 220 orang

Studi pustaka, studi dokumen dan observasi adalah teknik pengumpulan data penelitian ini. Statistik dekriptif, uji validitas dan reliabilitas, serta hipotesis analisis data penelitian ini. Kantor Direktorat Bandara Ditjen Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan adalah lokasi penelitian ini. Selama 3 (tiga) bulan terhitung dari April 2023 - Juli 2023 adalah waktu penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Variabel Pengawasan (X1) diperoleh deskripsi data statistik: angka minimal 3.60, angka maksimal 4.73, rentang nilai 1.13, rata-rata 4.3101, simpangan baku 0.34266. Variabel Profesionalisme (X2) diperoleh deskripsi data: angka minimal sebesar 3.73, angka maksimal sebesar 4.87, rentang nilai 1.14, rata-rata 4.4144, simpangan baku 0.34270. Variabel Kinerja (Y) diperoleh deskripsi data: angka minimal sebesar 4.07, angka maksimal sebesar 4.93, rentang nilai 0.86, rata-rata 4.5903, simpangan baku 0.25855.

Hasil uji validitas, nilai r-hitung untuk uji validitas instrumen variabel Pengawasan (X1) > 0,186 atau r-tabel dengan 0,05 sebagai taraf signifikansi, karenanya dapat dinyatakan keseluruhan butir pernyataan variabel pengawasan dalam kuesioner penelitian ini adalah valid. Nilai r-hitung untuk uji validitas instrumen variabel Profesionalisme (X2) > r-tabel (0,186) dengan 0,05 sebagai taraf signifikansi, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pernyataan variabel profesionalisme dalam kuesioner penelitian ini adalah valid. Nilai r-hitung untuk uji validitas instrumen variabel Kinerja (Y) > r-tabel (0,186) dengan 0,05 sebagai taraf signifikansi, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pernyataan variabel kinerja dalam kuesioner penelitian ini adalah valid.

Uji reliabilitas diperoleh nilai *Alpha Cronbach* variabel Pengawasan (X1) dengan angka 0.757, Profesionalisme (X2) dengan angka 0.755 dan Kinerja (Y) dengan angka 0.758. Dari uji reliabilitas di atas, maka angka *Alpha Cronbach* keseluruhan variabel penelitian angkanya di atas 0,70, yang artinya sebagai alat pengumpul data sudah termasuk baik dan cukup dipercaya.

Berdasarkan uji hipotesis pertama, diperoleh nilai t_{hitung} adalah 19.594 dan nilai t_{tabel} df (140) adalah sebesar 1.982. Berarti $t_{hitung} (19.594) > t_{tabel} (1,982)$, maka variabel pengawasan secara sendiri berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja. Oleh karena itu, pernyataan “terdapat besar pengaruh pengawasan terhadap kinerja Inspektur Bandara pada Direktorat Bandara Ditjen Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan” dapat diterima dan hipotesis terbukti.

Berdasarkan uji hipotesis kedua, diperoleh nilai t_{hitung} 17.111 adalah dan nilai t_{tabel} df (140) adalah sebesar 1,982. Berarti $t_{hitung} (17.111) > t_{tabel} (1,982)$, maka variabel profesionalisme secara sendiri berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja. Oleh karena itu, pernyataan “terdapat besar pengaruh profesionalisme terhadap kinerja Inspektur Bandara pada Direktorat Bandara Ditjen Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan” dapat diterima dan hipotesis terbukti.

Berdasarkan uji hipotesis ketiga, diperoleh nilai F_{hitung} adalah 191.058 dan nilai F_{tabel} df (139) adalah sebesar 3,08. Berarti $F_{hitung} (191.058) > F_{tabel} (3,08)$, maka variabel pengawasan dan profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja. Oleh karena itu, pernyataan “terdapat besar pengaruh pengawasan dan profesionalisme secara bersama-sama terhadap kinerja Inspektur Bandara pada Direktorat Bandara Ditjen Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan” dapat diterima dan hipotesis terbukti.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil kajian hipotesis pertama diperoleh bahwa pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja Inspektur Bandara pada Direktorat Bandara Ditjen Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan sebesar 73,3%. Pelaksanaan fungsi pengawas bandara pada Direktorat Bandara meliputi penggunaan metode kerja dan praktik kerja untuk mendukung pencapaian hasil yang diharapkan. Menurut batasan Sule dan Saefullah (2005:317), pengawasan adalah proses penentuan ukuran kinerja dan kegiatan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan berdasarkan kegiatan yang direncanakan.

Berdasarkan temuan penelitian dapat diketahui bahwa indikator-indikator dalam pengawasan yang mempunyai peranan penting terhadap kinerja Inspektur Bandara adalah sebagai berikut: inspeksi, pengawasan preventif, dan sanksi

Inspeksi merupakan pengawasan langsung terjun ke lapangan untuk mengetahui terjadi tidak suatu penyimpangan. Inspeksi adalah memeriksa dan apakah adanya dbutirikan adanya kesalahan. Pemeriksaan adalah pengamatan terhadap aktivitas dan

aktivitas di suatu kawasan. Pemeriksaan dilakukan untuk melihat mana yang buruk dan mana yang baik (Jatmika, 2012:2). Pemeriksaan dilakukan dengan sengaja dan dapat disesuaikan sewaktu-waktu untuk menarik kesimpulan dari pengamatan. Pemeriksaan dilanjutkan dengan tindakan yang dianggap perlu berdasarkan hasil penilaian. Cara ini sangat efektif karena mengutamakan kontak langsung antara pemimpin dan bawahan. Selain itu, kesulitan dapat diidentifikasi dengan jelas dan diterangkan dalam laporan tertulis dengan tidak terpengaruh pendapat bawahan.

Selain itu dalam pengawasan untuk mendukung terwujudnya kinerja Inspektur Bandara pada Direktorat Bandara Ditjen Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan adalah standar pengawasan berupa pengawasan preventif. Pengawasan preventif fokus pada pemeliharaan dan peningkatan nilai, dengan prinsip menjamin otonomi operasional organisasi yang berdaya saing dan meningkatkan efisiensi internal organisasi. Melalui pengawasan preventif ini, dapat dihindari timbulnya kesalahan/kekeliruan dalam pekerjaan (Simbolon, 2004:62). Pada dasarnya pengawasan yang dilakukan oleh instansi pemerintah seperti Direktorat Bandara adalah untuk mencegah terjadinya penyimpangan pengelolaan dana masyarakat yang membebani pemerintah dan menimbulkan kerugian yang lebih besar. Saat ini, tujuan pengawasan tersebut adalah untuk memastikan program dan sistem pengelolaan anggaran perusahaan berjalan sesuai rencana. Pengawasan preventif akan lebih efisien dan efektif bila dilakukan dengan benar oleh manajemen dan potensi ketidaksesuaian dapat dideteksi sejak dini.

Selanjutnya adalah sanksi, dalam konteks pekerjaan, sanksi juga dapat berarti hukuman yang dijatuhkan kepada seorang karyawan karena kinerjanya yang tidak memuaskan atau kesalahan yang dilakukannya. Sanksi tersebut dapat mencakup tindakan hukuman, seperti hilangnya gaji atau penurunan pangkat. Sanksi adalah kewajiban, tugas, atau hukuman yang memaksa orang untuk memenuhi kontrak atau mengikuti ketentuan hukum. (Ali, 2015:193). Pemberian sanksi dalam pelaksanaan pengawasan dilakukan apabila dbutirikan pelanggaran-pelanggaran hukum atau tindakan yang dianggap merugikan kepentingan orang banyak, sehingga merugikan tujuan untuk mewujudkan kinerja yang optimal. Sanksi dapat diberikan berupa sanksi administrasi atau saksi lainnya berdasarkan aturan berlaku. Pemberian sanksi berdasarkan tingkat pelanggaran/kesalahan yang dilakukan oleh yang bersangkutan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa indikator sanksi dalam pengawasan berperan dan upaya meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil kajian hipotesis kedua diperoleh bahwa profesionalisme memiliki pengaruh terhadap kinerja Inspektur Bandara pada Direktorat Bandara Ditjen Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan sebesar 67,7%. Profesionalisme berarti secara konsisten mencapai standar yang tinggi, dalam pekerjaan yang dilakukan dan cara berperilaku. Menurut Andreassena dan Natland (2022:631), profesionalisme berarti komitmen yang lebih besar untuk melakukan pekerjaan dengan baik dibandingkan

keuntungan ekonomi, dan terhadap kualitas daripada efisiensi. Gagasan tentang panggilan, atau keharusan moral untuk mengorbankan kepentingan pribadi demi melindungi dan mendukung kepentingan orang lain, merupakan inti dari profesionalisme. Dapat dikatakan profesionalisme memiliki peran penting dalam menentukan kinerja.

Berdasarkan temuan penelitian dapat diketahui bahwa indikator-indikator dalam profesionalisme yang mempunyai peranan penting terhadap kinerja Inspektur Bandara adalah sebagai berikut: mampu memecahkan masalah pekerjaan, jujur dan tanggung jawab.

Indikator pemecahan masalah adalah suatu proses yang melibatkan observasi sistematis dan pemikiran kritis untuk menemukan solusi atau cara yang tepat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kerangka pemecahan masalah terdiri dari dua keterampilan utama: observasi dan keterampilan berpikir kritis. Pemecahan masalah adalah kemampuan untuk mengidentifikasi masalah, bertukar pikiran dan menganalisis jawaban, serta menerapkan solusi terbaik (Djamarah, 2002:102). Seorang pegawai dengan keterampilan pemecahan masalah yang baik adalah orang yang bisa memulai sendiri dan menjadi rekan tim yang kolaboratif; mereka proaktif dalam memahami akar masalah dan bekerja sama dengan orang lain untuk mempertimbangkan berbagai solusi sebelum memutuskan bagaimana langkah selanjutnya.

Pemecahan masalah adalah tentang menggunakan logika, serta imajinasi, untuk memahami situasi dan menghasilkan solusi yang cerdas. Faktanya, pemecah masalah terbaik secara aktif mengantisipasi potensi masalah di masa depan dan bertindak untuk mncegahnya atau mengurangi dampaknya.

Pentingnya kemampuan pemecahan masalah terkait pengambilan keputusan, di mana pemecahan masalah melibatkan analisis situasi, mengidentifikasi solusi potensial, dan memilih tindakan terbaik. Proses ini dapat membantu meningkatkan keterampilan pengambilan keputusan, memungkinkan membuat pilihan yang lebih tepat berdasarkan bukti dan logika. Juga meningkatkan efisiensi, yaitu saat menghadapi suatu masalah, kemampuan untuk mengidentifikasi akar permasalahan dan menemukan solusi dapat membantu menghemat waktu, uang, dan sumber daya. Dengan mampu menyelesaikan masalah dengan cepat dan efektif, maka dapat membantu meningkatkan efisiensi di tempat kerja. Problem solving merupakan unsur penting dari profesionalisme.

Indikator jujur adalah mengatakan kebenaran, berbicara kebenaran, bekerja dengan kebenaran, dan mencintai kebenaran. Menurut Cherrington (2015:3), kejujuran berarti bebas dari kebohongan dan ketidakterbukaan, bersikap terbuka dan jujur dalam bertransaksi, serta bersikap adil dan adil dalam cara memperlakukan orang lain. Pegawai yang jujur tidak mengatakan hal-hal yang ia tahu tidak benar, ia tidak

mengambil sesuatu yang bernilai milik orang lain, ia tidak dengan sadar memberikan kesan palsu, dan mengikuti aturan-aturan yang telah disetujui.

Bagi institusi pemerintahan dalam rangka akuntabilitas, kejujuran adalah paradigma budaya yang mencakup kepercayaan, integritas, etika, dan banyak lagi. Kejujuran di tempat kerja mendorong rasa percaya di antara pegawai, organisasi, dan masyarakat. Melalui kejujuran mendorong anggota tim membantu membangun hubungan yang kuat satu sama lain dan dengan pemangku kepentingan. Kualitas ini dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan dan mencapai lebih banyak kesuksesan sebagai sebuah tim.

Pentingnya jujur dalam bekerja berarti kita harus jelas dan terbuka dengan semua orang. Ketika kita melakukannya, hal itu menunjukkan kepercayaan dan menciptakan lingkungan transparansi di organisasi. Jujur dalam bekerja merupakan langkah penting untuk membangun integritas di tempat kerja.

Menciptakan suasana kejujuran juga memupuk lingkungan untuk akuntabilitas dan tanggung jawab diri sendiri. Semakin jujur atau transparan dalam lingkungan kerja, semakin bahagia pegawainya. Semakin bahagia pegawai, semakin produktif. Pada akhirnya, kejujuran membangun kepercayaan pada organisasi dan kepercayaan pada kepemimpinan. Menyuarakan kejujuran dalam bekerja memungkinkan kita semua untuk mengidentifikasi masalah untuk memperbaikinya.

Kejujuran akan memperkuat lingkungan kerja. Ketika pegawai merasa mereka dapat mempercayai atasannya, mereka lebih mungkin membantu membangun etika kerja yang baik dan melakukan hal yang benar, membuat tempat kerja menjadi lingkungan yang terbuka dimana setiap orang dapat berkomunikasi dengan bebas dan nyaman. Hal yang sama berlaku untuk pemangku kepentingan jika kita jujur dengannya, mereka akan berterima kasih dan lebih cenderung mempercayai kita.

Indikator tanggung jawab adalah terselesaikannya pekerjaan yang tercantum dalam uraian tugas dan mematuhi kebijakan dan prosedur organisasi secara profesional dan dengan kemampuan terbaiknya. Ketika pegawai bertanggung jawab di tempat kerja, pegawai tersebut menjadikan dirinya sebagai pegawai yang berharga dan rekan kerja yang dapat diandalkan.

Tanggung jawab penting di tempat kerja karena menunjukkan profesionalisme, dapat memajukan karir, membantu membangun ikatan profesional dengan rekan kerja, dan menunjukkan kepemimpinan organisasi bahwa ia adalah pegawai yang berharga. Pimpinan akan menghargai pegawai yang menunjukkan tanggung jawab karena tahu bahwa mereka dapat mempercayai untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan mengirimkan pekerjaan berkualitas tinggi. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab adalah para profesional dengan etos kerja yang konsisten yang mengambil tindakan setiap hari menuju tujuan profesionalnya.

Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab bekerja akan memajukan kesuksesan organisasi atau institusi tempat bekerja dan berusaha untuk melakukan tugasnya

sehari-hari dengan baik. Pegawai yang bertanggung jawab terlibat dalam aktivitas sehari-harinya dan membangun budaya akuntabilitas yang memajukan karier individu dan meningkatkan produktivitas organisasi.

Tanggung jawab di tempat kerja menunjukkan etos kerja seorang pegawai. Menjadi pegawai yang bertanggung jawab menunjukkan bahwa ia bangga dengan pekerjaannya dan memvalidasi nilai dirinya. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab akan membantu menyediakan konsistensi dan keamanan bagi organisasi atau lembaga. Dengan memiliki rasa tanggung jawab di tempat kerja, hal tersebut merupakan aset bagi organisasi dan memunculkan keamanan kerja.

Berdasarkan hasil kajian hipotesis ketiga diperoleh bahwa pengawasan dan profesionalisme secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja Inspektur Bandara pada Direktorat Bandara Ditjen Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan sebesar 73,3%.

Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai secara kualitas dan kuantitas dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Mangkunegara (2011:67), adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan temuan penelitian dapat diketahui bahwa indikator-indikator yang mempunyai peranan penting terhadap kinerja Inspektur Bandara adalah sebagai berikut: ketelitian, kemampuan analisis dan kemampuan membuat keputusan.

Indikator ketelitian mempunyai peran penting dalam mewujudkan kinerja yang lebih baik lagi. Ketelitian adalah sejauh mana pekerjaan telah diselesaikan, dengan semua detail tercakup, menghindari keharusan melakukan pekerjaan lebih lanjut untuk menyelesaikannya. Menurut Kelly (2020:135), ketelitian mencakup pemikiran ke depan dan komitmen untuk melakukan apa pun yang diperlukan untuk memastikan bahwa setiap bagian tugas diselesaikan, bahkan jika ada tambahan waktu. Ketelitian adalah komponen penting keberhasilan dalam bekerja. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang teliti, berorientasi pada detail, dan terorganisir dengan baik cenderung tidak hanya menjadi pegawai yang lebih baik, namun juga menjadi pegawai yang lebih efektif.

Ketelitian adalah mengetahui faktor-faktor apa yang akan mengurangi efektivitas pekerjaan. Untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik, kita harus terlebih dahulu mengidentifikasi tujuan akhirnya. Kemudian, pertimbangkan apa yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut dengan sukses. Misalnya, seorang pegawai yang teliti mendengarkan instruksi dengan penuh perhatian dan selalu mengingat tenggat waktu. Saat berbicara, dia menyampaikan semua informasi penting dan relevan untuk mengomunikasikan situasi secara utuh dan tidak menyesatkan. Dia bekerja secara efisien dan membersihkan sepenuhnya setelah proyek selesai. Ketelitian mencakup berpikir ke depan dan berkomitmen melakukan apa pun untuk memastikan bahwa

setiap bagian tugas diselesaikan bahkan jika diperlukan waktu, tenaga, atau perhatian tambahan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa indikator ketelitian sebagai bentuk kualitas kerja mempunyai peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja.

Indikator kemampuan analisis mempunyai peran penting dalam mewujudkan kinerja yang lebih baik lagi. Kemampuan analisis adalah suatu kemampuan untuk menganalisis suatu masalah dan menemukan solusinya. Ini adalah cara untuk memproses dan memecah informasi yang kompleks. Pemikiran analitis berguna dalam mengidentifikasi hubungan sebab akibat dan membuat hubungan antara dua faktor.

Kemampuan analitis adalah sifat dan kemampuan yang memungkinkan seorang pegawai mengamati, meneliti, dan menafsirkan suatu subjek untuk mengembangkan ide dan solusi yang kompleks. Ketika pegawai menggunakan kemampuan ini secara bersamaan, itu adalah pemikiran analitis. Pegawai yang memiliki keterampilan berpikir analitis praktis dapat dengan cepat menganalisis situasi, topik, atau masalah dan sering kali bekerja dengan baik dalam tim untuk mencapai tujuan. Kemampuan analitis berkonotasi dengan kemampuan umum seseorang untuk sampai pada kesimpulan logis atau solusi terhadap masalah yang diberikan.

Malalui kemampuan analisis berguna menemukan solusi terhadap masalah yang kompleks dan menganalisis suatu situasi. Pegawai dapat menggunakan kemampuan ini untuk melakukan *brainstorming* ide-ide baru. Ini juga berguna untuk mengumpulkan dan menafsirkan data untuk pemahaman lebih lanjut. Dalam situasi di mana seseorang pegawai berusaha mengembangkan keyakinan dan persepsi terhadap suatu ide, berpikir kritis cenderung lebih efektif. Jenis pemikiran ini membantu individu mempertahankan argumen yang mendukung sudut pandang tertentu. Pegawai dapat menggunakannya untuk memahami apa yang memotivasinya dan menentukan tujuannya. Berkaitan dengan kinerja, bahwa pencapaian kinerja yang maksimal dapat tercapai apabila adanya dukungan dan peran kemampuan analisis seorang pegawai dalam bekerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa indikator kemampuan analisis mempunyai peran penting dalam mewujudkan kinerja yang lebih baik lagi.

Indikator kemampuan membuat keputusan adalah keterampilan yang membantu kemampuan seorang pegawai memilih solusi untuk tantangan. Dengan keterampilan ini, seorang pegawai dapat membuat keputusan setelah mengumpulkan semua informasi dan data yang relevan dan mempertimbangkan berbagai sudut pandang. Dapat juga dikatakan bahwa kemampuan membuat keputusan adalah semua keterampilan yang dibutuhkan untuk membuat keputusan yang rasional dan terinformasi. Seorang pegawai dengan kemampuan pengambilan keputusan yang baik di tempat kerja dapat menilai semua fakta, memahami keadaan saat ini dan tujuan organisasi dan memilih tindakan terbaik.

Pengambilan keputusan lebih dari sekadar hasil akhir. Berbagai jenis kemampuan digunakan dalam pengambilan keputusan, termasuk kreativitas, kolaborasi, dan

keterampilan kepemimpinan. Pengambilan keputusan bukan hanya tentang fakta dan angka, tetapi juga membutuhkan pemikiran kreatif untuk melakukan brainstorming solusi yang mungkin tidak begitu mudah atau tradisional. Pembuat keputusan kreatif adalah mengembangkan ide dan solusi orisinal untuk memecahkan masalah. Selain itu, mereka berpikiran terbuka dan mau mencoba hal-hal baru.

Keputusan yang baik memperhitungkan banyak ide dan perspektif. Keterampilan kolaborasi membantu menemukan solusi dengan bekerja sama dengan satu atau beberapa rekan tim. Melibatkan banyak orang dalam proses pengambilan keputusan dapat membantu menyatukan keahlian yang berbeda, memaparkan pada metode pemecahan masalah dan cara berpikir lainnya.

Meskipun kolaborasi seringkali penting untuk pengambilan keputusan yang baik, seseorang harus memimpin dan membuat keputusan akhir. Keterampilan kepemimpinan dapat membantu seseorang mempertimbangkan semua perspektif dan memutuskan solusi tunggal yang paling mewakili gagasan anggota tim. Seseorang tidak perlu menjadi manajer untuk memimpin dalam pengambilan keputusan. Bahkan jika ia tidak memiliki keputusan akhir, angkat bicara dan berbagi ide tidak hanya akan membantu menonjol di tempat kerja, tetapi juga membuktikan bahwa ia bisa menjadi pemimpin yang efektif.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, diperoleh simpulan sebagai berikut:

- a. Bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja Inspektur Bandara pada Direktorat Bandara Ditjen Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan.
- b. Bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja Inspektur Bandara pada Direktorat Bandara Ditjen Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan.
- c. Bahwa pengawasan dan profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Inspektur Bandara pada Direktorat Bandara Ditjen Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan.
- d. Bahwa pengawasan agar lebih ditingkatkan lagi dan dilaksanakan secara konkrit, sehingga kinerja menjadi lebih maksimal. Untuk itu direkomendasikan indikator inspeksi, pengawasan preventif, dan sanksi harus lebih diperhatikan, sehingga pengawasan diharapkan menjadi baik lagi ke depannya.
- e. Bahwa profesionalisme agar lebih ditingkatkan lagi dan dilaksanakan secara konkrit, sehingga kinerja menjadi lebih maksimal. Untuk itu direkomendasikan indikator mampu memecahkan masalah pekerjaan, jujur dan tanggung jawab dalam profesionalisme harus lebih diperhatikan, sehingga profesionalisme diharapkan menjadi lebih baik lagi ke depannya.
- f. Bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai pegawai secara kualitas dan kuantitas dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya harus lebih baik lagi. Untuk itu direkomendasikan indikator

ketelitian, kemampuan analisis dan kemampuan membuat keputusan dalam kinerja harus lebih diperhatikan disertai efektifnya pengawasan dan tingginya profesionalisme, sehingga kinerja Inspektur Bandara pada Direktorat Bandara Ditjen Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan menjadi lebih baik lagi ke depannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Mahrus. (2004). *Dasar-Dasar Hukum Pidana*. Sinar Grafika. Jakarta.
- Hidayat, Mhd Ridho. 2020. "Analisis Yuridis Kewenangan Otoritas Bandar Udara Terhadap Pemenuhan Hak Penumpang Jasa Penerbangan." *Doktrina: Journal Of Law* 3(1): 53–76.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Simbolon, Maringan Masry. (2004). *Dasar – Dasar Administrasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. CV Alfabeta, Bandung.
- Sukanto, M E I. 2017. "Pengelolaan Potensi Laut Indonesia Dalam Spirit Ekonomi Islam (Studi Terhadap Eksplorasi Potensi Hasil Laut Indonesia)." *Malia (Terakreditasi)* 9(1): 35–62.
- Sule, Erni Trisnawati dan Kurniawan Saefullah (2005). *Manajemen*, Cetakan Pertama. Prenada Media. Jakarta.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 57 Tahun 2018 tentang Jabatan Fungsional Inspektur Bandar Udara.
- Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 17 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.
- Keputusan Menteri Perhubungan Nomor: KM 166 Tahun 2019 tentang Tatanan Kebandarudaraan Nasional.