

PERAN LEMBAGA PENDIDIKAN PROFESI UNIVERSAL AIRLINES TRAINING CENTER GROUP DALAM MENINGKATKAN PENYERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM BIDANG INDUSTRI PENERBANGAN DALAM

Titien rahayuningsih¹, Bakhtiar Abbas², Megawati³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis peran Lembaga Pendidikan Profesi Universal Airlines Training Center Group dalam Meningkatkan Penyerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bidang Industri Penerbangan dalam Negeri dan faktor pendukung dan penghambat Lembaga Pendidikan Profesi Universal Airlines Training Center Group dalam Meningkatkan Penyerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bidang Industri Penerbangan dalam Negeri. Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan CV. UATC Mandiri (sekolah penerbangan Universal Airlines Training Center Group) Kendari. Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif. Informan dalam penelitian ini terdiri dari Direktur UATC Group, Staff Pengurus dan dua orang alumni dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Pada uji keabsahan data yaitu dengan teknik triangulasi sumber. Dan teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian mengemukakan bahwa peran yang dilakukan LPP UATC Group dengan cara pelatihan dan pendidikan berjalan dengan baik yaitu dengan penekanan kemampuan peserta didik pada penguasaan skill, knowledge dan attitude. Faktor pendukung LPP UATC Group yaitu tersedianya sarana dan prasarana, adanya jaringan mitra, dengan metode pembelajaran 30% teori dan 70% praktek langsung di bandara udara, instruktur yang berpengalaman, kurikulum yang jelas dan tersedianya informasi lowongan kerja. Faktor penghambat yang dialami yaitu pengarsipan data alumni yang kurang terdokumentasikan dan terkendalanya restu dan izin orangtua peserta didik dalam penempatan kerja diluar kota

Keywords: *Lembaga Pendidikan Kursus dan Pelatihan, Penyerapan MSDM, Industri Penerbangan dalam Negeri bidang Ground Staff Airlines dan Aviation Security.*

Article Info

Article History

Received : November 30th, 2023
Revised : Desember 14th, 2023
Accepted : Januari 6rd, 2024

Article DOI:

[10.14421/EkBis.2022.6.1.1555](https://doi.org/10.14421/EkBis.2022.6.1.1555)

Copyright © 2024 by the author



PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada masa kini begitu pesat dan cepat menuntut masyarakat untuk berperan aktif serta terbuka terhadap sesuatu yang baru dan mampu mengadaptasinya. Peran pengetahuan di era serba digital ini sangatlah penting bagi setiap masyarakat yang mau meningkatkan kemampuannya mengikuti persaingan yang semakin kompetitif. Peningkatan kemampuan individu yang akan memasuki era pasar global dengan ditandainya suatu proses tatanan masyarakat mendunia, yang akan berlangsung pada seluruh bidang kehidupan seperti ideologi, pendidikan, politik, ekonomi, sosial dan budaya (Asshidiqy, 2016). Perkembangan yang akan menuntut masyarakat untuk menuju gerbang persaingan secara bebas mendunia dengan kompetitor yang bukan hanya bersaing dengan penduduk negara Indonesia sendiri melainkan juga dengan berbagai negara lainnya. Menuntut kita meningkatkan sumber daya manusia untuk bisa bersaing di dalam pasar global.

Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang dinamis serta kompetitif menjadi penting. Jika kehadirannya hanya dalam pengertian sederhana yakni untuk bekerja maka disinyalir lambat laun lembaga itu sendiri akan tertinggal. Manusia penting untuk mengukuhkan kembali keberadaannya sebagai pionir pada perubahan, inovasi organisasi. Inovasi organisasi inilah yang menjadi ruh dari perubahan-perubahan yang terjadi dan menjadikannya unggul di tengah kompetisi yang ketat (Nugraha, F. 2020). Sumber daya manusia sebagai penggerak setiap kegiatan organisasi, namun para ahli memiliki berbagai pendapat tentang sumber daya manusia. Dikutip dari Gaol (2014), Straub dan Attner menyatakan *"People are the most important resource of an organization. They supply the talent, skills, knowledge, and experience to achieve the organization's objective"* yang artinya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Secara garis besar sumber daya manusia dapat diartikan sebagai individu yang bekerja pada suatu organisasi sebagai aset yang harus dijaga, dilatih, dan dikembangkan karena mereka adalah penggerak organisasi. Untuk mewujudkan Indonesia menjadi negara maju, pemerintah harus membenahi beberapa aspek vital diantaranya terkait dengan kemajuan penggunaan teknologi yang tepat pada proses produksi dan pemberdayaan sumber daya manusia (peningkatan kualitas tenaga kerja). Perlu segera dilakukan langkah-langkah strategis melalui pengembangan program yang secara langsung dapat mengurangi

pengangguran. Penanganan masalah pengangguran akan berdampak pada penurunan angka kemiskinan serta tindak kriminal. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat melalui forum lembaga kursus yang terdapat di wilayah masing-masing yang mengadakan pelatihan kerja. Kehadiran Lembaga Pendidikan Kursus mempunyai peranan penting dalam memberantas kemiskinan dan pengangguran masyarakat, hal ini terbukti dengan meningkatnya keterampilan masyarakat yang bisa dilihat dari semakin berkurangnya tingkat pengangguran (Fauzi & Widiastuti, 2018).

Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa jumlah pengangguran dan kemiskinan di Indonesia, sampai saat ini masih merupakan persoalan besar yang belum bisa terpecahkan. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) Pusat, jumlah pengangguran di Indonesia pada Agustus 2021 ialah sebanyak 9,10 juta penduduk. Jumlah itu menurun dibanding jumlah pengangguran setahun sebelumnya yang mencapai 9,77 juta orang. Dengan demikian, kepala BPS Pusat menyatakan maka tingkat pengangguran terbuka (TPT) Indonesia pada Agustus 2021 adalah sebesar 6,49 %. Komposisi TPT pada Agustus 2021 mengalami penurunan sebesar 0,58 % dari TPT di Agustus 2020 yang mencapai 7,07 % (Margo Yuwono, 2021).

Lembaga pendidikan formal belum mampu menyediakan tenaga kerja yang terampil serta siap pakai sehingga sebagian besar lulusan sekolah banyak yang menganggur karena tidak sinkron dengan kebutuhan dunia kerja dan dunia industri. Pengetahuan dan keterampilan masyarakat tidak akan berkembang bila hanya mengandalkan pendidikan formal. Oleh karena itu, pendidikan nonformal dirasa penting oleh masyarakat dalam menunjang dan mewujudkan kehidupan yang lebih baik, karena pendidikan nonformal adalah sebuah layanan pendidikan yang tidak dibatasi oleh waktu, jenis kelamin, ras, budaya, kepercayaan dan lain-lain. Peran lembaga pendidikan profesi salah satunya seperti Universal Airlines Training Center Group sebagai lembaga pendidikan nonformal dianggap penting dalam perannya membantu meningkatkan penyerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya dalam industri penerbangan dalam negeri pada bidang *Ground Staff Airlines*, dan *Aviation Security*. Perhatian lembaga pendidikan nonformal ini pada dasarnya tidak lepas dari kebutuhan dunia kerja, dewasa ini dimana SDM sebagai unsur penting harus memiliki keterampilan, pengetahuan dan kualitas yang baik sehingga mampu menghadapi berbagai kesulitan yang akan muncul dalam proses penyerapan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam industri penerbangan.

Berdasarkan uraian diatas sangat jelas bahwa keberadaan pendidikan non formal sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Namun, fenomena yang terjadi di LPP UATC GROUP yaitu, tidak semua alumni yang diluluskan dari LPP UATC GROUP tersalurkan dalam industri penerbangan. Berdasarkan penguasaan *skill*, pemahaman *knowledge* dan didukung dengan *attitude* yang baik dari jumlah lulusan hanya 60% saja yang tersalurkan sesuai dengan program jurusan bidang *Ground Staff Airlines* dan *Aviation Security*, 30% memilih bidang lainnya. Hal ini dikarenakan tidak semua lulusan yang menyelesaikan pendidikan memiliki minat yang sama serta mampu atau siap memasuki persaingan dalam industri penerbangan baik dari tingkat kemampuan dalam penguasaan materi, bahasa asing dan kesiapan mental serta gagal pada tahapan tes wawancara selain itu kurangnya dukungan dari pihak orangtua yang mendukung alumni saat perekrutan di luar kota. Sertifikasi dan ilmu yang telah didapatkan khususnya yang berfokus dalam bidang jasa pelayanan mendukung alumni dalam memilih beberapa bidang pekerjaan yang sesuai dengan keinginan para alumni itu sendiri. Sehingga 30% lulusan tersebut beralih ke bidang pekerjaan lainnya seperti perusahaan pertambangan, bank, perusahaan perhotelan, jasa transportasi kereta api dan bidang jasa lainnya. Dan 10% tidak menyelesaikan pendidikan dalam hal ini *Droup Out (DO)*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan konsep analisis data interaktif yang dikemukakan oleh Miles, Huberman dan Saldana (2014), yang menyatakan dalam penelitian kualitatif, analisis data yang digunakan dalam model interaktif seperti yang dikembangkan oleh Miles, Huberman dan Saldana (2014), melalui tahapan-tahapan yaitu kondensasi data, penyajian data, pengambilan kesimpulan atau verifikasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah denganteknik kualitatif yaitu teknik analisis interaktif yang memiliki langkah-langkah sesuai prosedur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Lembaga Pendidikan Profesi Universal Airlines Training Center Group Dalam Meningkatkan Penyerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Industri Penerbangan Dalam Negeri

Peran yang dilakukan pihak LPP UATC GROUP dengan cara pelatihan dan pendidikan. Mengembangkan kemampuan peserta didik merupakan salah satuperan LPP UATC GROUP

dalam meningkatkan penyerapan manajemen sumber daya manusia dalam industri penerbangan dalam negeri bidang *ground staff airlines* dan *aviation security*. Penekanan pada pengembangan kemampuan pesertadidik yaitu :

1. Penguasaan *Skill, Knowledge* dan *Attitude*

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan dilapangan antara pengelola dan peserta didik dijelaskan bahwa penguasaan keterampilan pada peserta didik merupakan hal mutlak yang harus dimiliki. Hal ini dapat dilihat dari penerapan pembelajaran 30% teori dan 70% praktek, sehingga peserta didik akan terampil karena terbiasa praktek/berlatih. Adapun penguasaan keterampilan yang terbukti dimiliki oleh peserta didik LPP UATC GROUP diantaranya : bidang *ground staff airlines* di area keberangkatan (*Checkin, gate*, sampai penyiapan dokumen sebelum pesawat berangkat) dan area kedatangan (*lost and found*, penumpang *transit* dan *transfer*), bidang *aviation security* diantaranya pengecekan dokumen dan identitas penumpang , pengecekan bagasi dan cargo penumpang serta mampu menguasai penggunaan alat *X-ray*, *WTMD (Walk Trought Metal Detector)*, *HHMD (Hand Held Metal Detector)*, *explosive detector*, pendeteksi bahan biologi, kimia, radioaktif dan nuklir.

Pengetahuan dalam bekerja juga sangat penting, pengetahuan yang didapatkan dari pengalaman juga akan berkembang seiring waktu yang membuat hubungan antara situasi dan peristiwa yang baru, dengan demikian wawasan untuk mengerjakan suatu pekerjaan akan bertambah luas. Tentunya untuk mendapatkan kesuksesan dibutuhkan juga *attitude* yang baik dan tepat sehingga dapat mendorong peserta didik untuk bertindak sesuai aturan yang ada dilingkungan sekitar. *Attitude* menjadi salah satu faktor yang menjadi motivasi peserta didik untuk bisa bertanggung jawab, dan disiplin menyelesaikan tugas pekerjaan secara efektif dan efisien.

2. Membangun Jaringan Kemitraan

Berdasarkan pengamatan dilapangan, dijelaskan bahwa dalam membangun jaringan kemitraan. Hal ini bisa tercapai mengingat para pengelola dan instruktur merupakan para profesi dan praktisi aktif di dunia penerbangan sehingga mempunyai banyak teman. Selain itu tersebar nya alumni LPP UATC GROUP yang bekerja di industri penerbangan, masih aktif untuk berkomunikasi dengan lembaga. Dari situ akan timbul jalinan komunikasi yang sama-sama saling menguntungkan. Bagi lembaga dengan adanya hubungan baik tersebut lulusan LPP UATC GROUP banyak diminati dan dipercayai untuk mengisi berbagai posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Tentunya Manfaat dari melakukan kemitraan atau kerjasama yang sudah dilakukan adalah memberikan keuntungan kepada pihak-pihak yang bermitra,

meningkatkan mutu dan keberlanjutan, memberikan manfaat sosial, mendukung keberlangsungan program, serta mengembangkan kelembagaan pihak yang bermitra.

3. Info Lowongan Pekerjaan

Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara dilapangan dengan pimpinan lembaga, pengelola dan peserta didik dapat dijelaskan bahwa melalui jejaring mitra yang dimiliki memberikan kontribusi positif dari segi kelembagaan dan kemitraan. Hal itu terlihat dari banyaknya perusahaan yang meminta tenaga kerja dan mengirim info lowongan pekerjaan kepada lembaga. Tentunya juga memberikan dampak yang baik dan kemudahan terhadap peluang peserta didik untuk memasuki dunia kerja, selain itu perusahaan yang menawarkan info lowongan pekerjaan tidak hanya meliputi dunia penerbangan saja melainkan beberapa bidang sehingga peserta didik bisa memilih kesempatan dan minat yang sesuai dengan kebutuhan dan jangkauan peserta didik itu sendiri.

Faktor Pendukung dan Penghambat Lembaga Pendidikan Profesi Universal Airlines Training Center Group Dalam Meningkatkan Penyerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Industri Penerbangan Dalam Negeri

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan dilapangan maka diperoleh faktor pendukung dan faktor penghambat diantaranya yaitu meliputi faktor pendukung. Adapun faktor yang menjadi pendukung yaitu:

1. Penyediaan sarana dan prasarana.
2. Adanya jaringan mitra.
3. Metode pembelajaran yang diterapkan kepada peserta didik dengan menekankan 30% teori, 70% praktek. Hal ini agar meningkatkan kemampuan peserta didik dalam mengaplikasikan pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang diperolehnya.
4. Instruktur yang berpengalaman dan masih aktif bekerja di dunia penerbangan.
5. Kurikulum dan bahan ajar mengikuti perkembangan dunia usaha dan dunia industri penerbangan.
6. Tersedianya pusat informasi lowongan kerja.

Adapun faktor yang menjadi penghambat yaitu:

1. Pengarsipan data base alumni LPP UATC GROUP yang berisi rekam jejak alumni yang terserap oleh lapangan pekerjaan kurang terdokumentasikan dengan baik, rapih , terstruktur dan lengkap.
2. Restu dan izin orang tua kepada anaknya untuk bekerja keluar kota dan terkendalanya komunikasi, membuat orang tua wali siswa khawatir, cemas dan was-was akan keberadaan putra-putrinya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Peran LPP UATC GROUP selain berfokus membantu penyaluran peserta didik dalam industri penerbangan, LPP UATC GROUP juga mendukung setiap peserta didik untuk mengembangkan karirnya melalui kesempatan dan peluang kerja yang diminatinya. Oleh karena itu peserta didik telah dibekali ketarampilan, pengetahuan dan pengalaman untuk menambah wawasan melalui pelatihan dan pendidikan di LPP UATC GROUP. Dalam penguasaan *skill, knowledge, attitude* dan juga menjalin jaringan mitra yang luas dan menginformasikan mengenai lapangan pekerjaan. Adapun faktor pendukung LPP UATC GROUP yaitu tersedianya fasilitas sarana dan prasarana, jaringan mitra yang luas, menggunakan penerapan metode pembelajaran 30% teori dan 70% praktek, didukung dengan kurikulum dan instruktur yang berpengalaman dan juga adanya penyediaan informasi lowongan kerja bagi peserta didik dan alumni. Sedangkan untuk faktor penghambatnya sendiri yaitu terkait dengan pengarsipan data base alumni dan juga kurangnya dukungan dan izin orang tua terhadap peserta didik dan alumni dalam perekrutan lapangan pekerjaan di luar kota

REFERENCES

- Abdul Halim. 2004. Manaj Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Nusa Media. Yogyakarta. Ahmad, B., & Bonso, H. 2020. Peran Lembaga Pendidikan Nonformal dalam
- Menangani Kemiskinan di Era Milenial (Studi Kasus Loka Latihan Kerja UKM Kabupaten Biak Numfor). *Jurnal Nalar Pendidikan Indonesia*. 8 (2): 114-123.
- Amirullah & Budiyono, Haris, (2014), Pengantar Manajemen, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- A.M. Sardiman. 2013. Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta : Pt Raja Grafindo Persada
- Ananda. (2022, April 7). Attitude: Pengertian, Tingkatan, dan Fungsinya dalam Keseharian. Dipetik Desember 5, 2022, dari Gramedia Blog: <https://www.gramedia.com/best-seller/attitude/>
- Asshidiqy, M. S. 2016. Peran Lembaga Kursus dan Pelatihan Surabaya Hotel School dalam Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja Masuk ke Industri Perhotelan Bidang Housekeeping di Luar Negeri. *Jurnal Plus Unesa*. 5 (1): 1-9.

- Bateman, Thomas S dan Snell, Scoot A, (2012), *Manajemen: Kepemimpinan dan Kalaborasi Dunia yang Kompetitif*, Jakarta: Salemba Empat.
- Binus. (2019, Maret 19). Knowledge, Skill, and Attitude dalam Dunia Kerja. Dipetik Desember 5, 2022, dari Binus: <https://sis.binus.ac.id/2019/03/19/knowledge-skill-dan-attitude-dalamdunia-kerja/>
- Bungin, B. 2007. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial lainnya*. Putra Grafika. Jakarta.
- Cinta, & Tania, Z. 2022. *Fungsi Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Dua Putri dalam Pemberdayaan Perempuan di Kelurahan Beringin Raya Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung*. Doctoral Dissertation. Universitas Islam Negeri Raden Intan. Lampung.
- Dimas, P., & Simanjuntak, D. 2017. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Kualuh Hulu Labuhanbatu Utara. *Ecobisma Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*. 4 (2)64-76.
- Fauzi & Widiastuti, 2018. Peran Lembaga Kursus dan Pelatihan Menjahit dalam Memperkuat Manajemen Pemberdayaan Masyarakat di Desa Padalarang. *IKIP SILIWANGI*, ISSN : 2615-1480. Volume 1 Nomor 2, Mei 2018.
- Fatmawati, Chaerul, A., & Syahid, A. 2022. Implementasi Planning, Organizing, Leading, Controlling (POLC) Program Pelatihan Pengelasan untuk Meningkatkan Kesiapan Kerja Peserta Didik Lembaga Kursus dan Pelatihan Nusa Citra Indonesia *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. 8(19). 118-126.
- Follet. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Gaol L, Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo : Jakarta.
- Handoko. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung. Hasibuan. 2017. *Manajemen SumberDaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hilal , R. F. 2021. Analisis Peranan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan dalam Memepersiapkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas pada Bidang Penerbangan di Indonesia. *Jurnal Manajemen Dirgantara*. 14 (1): 30-36.
- Johnson E.B. 2002. *Contextual Teaching & Learning, What it is and why it's here to stay*. California: Corwin Press, Inc.
- Kusumadmo, E. 2013. *Manajemen Strategik Pengetahuan*. Yogyakarta : Cahaya Atma Pustaka.
- LinovHR. (2012, 12 5). Konsep Knowledge, Skill, Attitude (KSA). Dipetik Desember 5, 2022, dari LinovHR: <https://www.linovhr.com/konsep-ksa-knowledge-skill-attitude/>

- Mangkunegara, A. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Miles, M.B, Huberman, A.M, & Saldana, J. 2014. Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press. Jakarta.
- M. Zidny Nafi' Hasbi, I. W. (2021). Analysis of Ijarah Contract Service Innovations in Sharia Banking Transactions. In Annual International Conference on Islamic Economics and Business (Vol. 2021).
- Nafi' Hasbi, M. Z. (2021). Optimization of Management of Islamic Philanthropy Based on Productive Ownership Efforts for Empowering the Economic Independence. ISLAMICONOMIC: Jurnal Ekonomi Islam, 12(1), 91-110.
- Nafi' Hasbi, M. Z. (2022). the Need for Revitalizing Zakah Regulation Toward Productive Zakah. Al'Adalah, 25(2), 125-136. <https://doi.org/10.35719/aladalah.v25i2.302>
- Nafi'Hasbi, M. Z., Widayanti, I., & ... (2022). The Excellence of The Ummah Through The Integration of Islamic Philanthropy and Islamic Social Finance in Realizing Economic Independence. The 4th International <https://conference.metaskrip.com/index.php/icon-uce/article/view/49>
- Sondakh, D. S., & Lapian, S. L. 2022. Penerbangan Ramah Lingkungan Implementasi Green Marketing pada Penerbangan Nasional. Lakeisah. Jawa Tengah.
- Sugiyono. 2013. 2017. 2019. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sujanto, A. 2016. Pengembangan Kemitraan Lembaga Kursus dan Pelatihan (Lkp) dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (Dudi) untuk Penjaminan Mutu Lkp. Jurnal Ilmiah Infokam. 12 (2): 59-65.