

Identifikasi Psiko-Sosiologis Karyawan Dalam Membangun Budaya Anti Kriminal Di Lingkungan Kerja (Studi pada Personil *Air Traffic Controller* di Bandara *Enclave*)

Ika Nuryantika
Universitas Indonesia

Pelayanan jasa transportasi udara begitu populer di Indonesia, selain waktu tempuh yang cepat, kini harga-harga tiket pesawat lebih ekonomis ditambah berbagai promo yang ditawarkan maskapai penerbangan untuk menarik para konsumennya. Moda transportasi pesawat kian dibutuhkan karena dianggap lebih efektif dan memakan jangka waktu yang relatif lebih singkat dibanding moda transportasi lainnya. Hal inilah yang menjadi bahan pertimbangan masyarakat akan kebutuhan transportasi, terlebih bagi mereka yang memiliki mobilitas tinggi. Adapun bentuk negara Indonesia yang berupa kepulauan dan daerah-daerah yang belum terjangkau melalui moda transportasi darat ataupun laut, menjadikan moda transportasi ini begitu dibutuhkan dan menjadi alternatif utama bagi pemenuhan kebutuhan masyarakat Indonesia mulai yang terluar, hingga pedalaman nusantara.

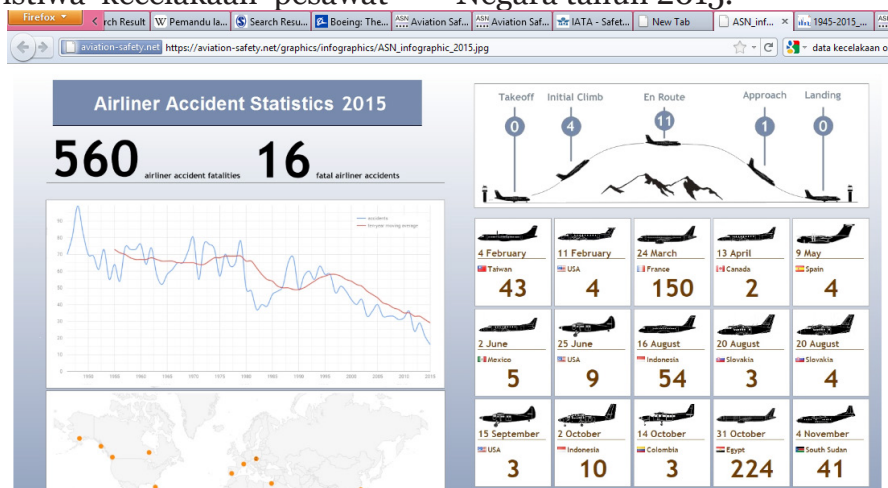
Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah penumpang udara di sejumlah Bandara di Indonesia pada tahun 2014 mencapai 72,6 juta orang, naik 5,6 persen dari tahun 2013 sebanyak 68,5 juta orang. Selain peningkatan penggunaan transportasi udara, ada hal yang perlu diperhatikan, yakni faktor keselamatan penerbangan yang merupakan aspek penting yang perlu diperhitungkan sebelum menggunakan moda transportasi ini. Keselamatan dan keamanan penerbangan di Indonesia

sendiri merupakan tanggung jawab semua unsur baik langsung maupun tidak langsung, baik regulator, operator, pabrikan, pengguna dan kegiatan lain yang berkaitan dengan transportasi penerbangan tersebut. Namun demikian keberadaan tanggung jawab yang sifatnya konseptual tersebut perlu diwujudkan, salah satu caranya adalah dengan adanya kebijakan-kebijakan dalam bentuk peraturan-peraturan oleh pemerintah dan instansi-instansinya di bidang transportasi, khususnya transportasi udara atau penerbangan.

Sesuai dengan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1992 tujuan terselenggaranya penerbangan adalah untuk mewujudkan penyelenggaraan penerbangan yang selamat, aman, cepat, lancar, tertib dan teratur, nyaman dan berdaya guna, dengan biaya yang terjangkau oleh daya beli masyarakat dengan mengutamakan dan melindungi penerbangan nasional, menunjang pemerataan, pertumbuhan dan stabilitas, sebagai pendorong, penggerak, dan penunjang pembangunan nasional serta mempererat hubungan antar bangsa. Dari tujuan terselenggaranya penerbangan inilah yang membuat penggunaan transportasi udara menjadi semakin populer dan menjadi pilihan masyarakat. Seiringan dengan itu, budaya keselamatan penerbangan masih kian ditingkatkan oleh instansi-instansi terkait penyelenggaraan penerbangan. Mulai dari pengelolaan bandar udara,

pegelolaan maskapai penerbangan, penyelenggaraan pemandu lalulintas udara hingga sarana dan prasarana penunjang keselamatan penerbangan. Perkembangan keselamatan di Indonesia masih perlu dievaluasi dan ditingkatkan statusnya menjadi lebih aman terlebih pada penerbangan-penerbangan komersil yang kerap mengangkut ratusan penumpang di dalamnya. Hingga saat ini, sayangnya berbagai peristiwa kecelakaan pesawat

masih kerap terjadi. Diketahui data kecelakaan penerbangan tidak pernah habis dan sepi setiap tahunnya. Dilansir dari situs keselamatan penerbangan, pada tahun 2015 didapati 64 insiden kecelakaan pesawat di Indonesia. Hal ini merupakan hal yang dianggap serius bahkan menjadi sorotan dan bahan evaluasi penting bagi dunia penerbangan Indonesia. Berikut data statistik insiden kecelakaan pesawat menurut klasifikasi Negara tahun 2015.



Sumber: Aviation Safety Network, 2016

Penerapan keselamatan udara mulai diperhatikan saat pesawat *take off* hinggap pesawat kembali *landing* di bandara tujuan. Peran serta pilot, *Air Traffic Controller (ATC)*, sarana kebandar-udaraan menjadi hal utama yang diperhatikan dan bertanggungjawab atas keselamatan penerbangan. Sinergi dan peran serta masing-masing pihak untuk menjaga keselamatan penerbangan menentukan efektif atau tidaknya regulasi yang telah dibuat oleh pemerintah dalam penerapannya di lapangan. Dilihat dari aspek pembagian peran, masing-masing pihak memiliki perannya masing-masing untuk menjaga keselamatan penerbangan. Dalam penelitian ini, penulis memfokuskan peran *Air Traffic Controller (ATC)* dalam menjaga stabilitas penyelenggaraan pelayanan navigasi udara dalam memandu pilot mulai dari *Take off* hingga *landing* di bandara tujuan.

Air traffic controller (ATC) atau pemandu lalulintas udara memiliki peran yang cukup penting dan signifikan di dunia penerbangan. *International Civil Aviation Organization (ICAO)* adalah badan pengawas yang memiliki spesifikasi dan implementasi prosedur umum dalam mengelola ruang udara serta praktek lalulintasnya. Tujuan utama pelayanan lalulintas udara menurut ICAO ialah mencegah tabrakan antar pesawat, mencegah tabrakan antar pesawat di daerah manuver atau penghalang-penghalang di daerah tertentu, mempercepat dan mempertahankan ketertiban arus lalu lintas udara, memberikan saran dan informasi yang berguna untuk pelaksanaan yang aman dan efisien penerbangan serta memberitahukan informasi yang tepat berkaitan dengan pesawat yang membutuhkan bantuan pencarian dan penyelamatan. Dalam perannya sebagai *Air Traffic Controller*,

seorang ATC dituntut untuk memiliki kredibilitas dan tanggungjawab penuh dalam pekerjaannya. Lingkungan kerja tentu sangat mempengaruhi kondisi psiko-sosiologis seorang ATC untuk dapat

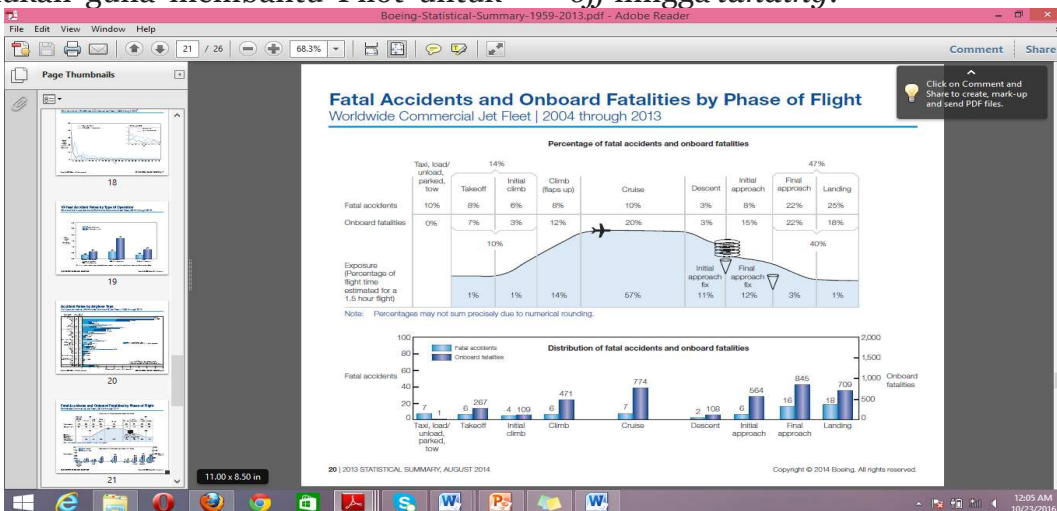
memilikistabilasemosinal. Berikut hasil *Global Audit Result* yang menunjukkan indeks rata-rata yang mempengaruhi keselamatan penerbangan.



Sumber: ICAO Safety Report, 2016

Dari diagram di atas, diketahui bahwa 57% keselamatan penerbangan dipengaruhi oleh *Air Traffic Service* yang berkontribusi didalamnya. Hal ini menjadi dominan ketika seorang ATC ikut memegang kendali atas pesawat dari mulai *take off* hingga kembali *landing* di Bandara tujuan. Kontribusi ATC ini dilakukan guna membantu Pilot untuk

mengarahkan dan mengetahui kondisi sekitar atau kondisi di depannya. Peran serta ATC ini menjadi sangat penting dalam mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan di luar kendali yang mungkin dapat dilakukan seorang pilot. Berikut digambarkan ruang lingkup ATC dalam membantu pilot mulai dari *take off* hingga *landing*.



Sumber: Boeing Statistical Summary, 1939-2015

Dikutip dari *aviation-safety network* hingga bulan Oktober tahun 2016 ini, telah terjadi 6 (enam) jenis kecelakaan pesawat di Indonesia, sebagian besar terjadi di wilayah timur Indonesia yang memang memiliki kontur pegunungan dengan tinggi yang beragam. Keahlian pilot dalam mengontrol laju pesawat

dan arahan ATC dalam memandu pilot hingga ke lokasi tujuan menjadi aspek penting dalam setiap keselamatan penerbangan pada dunia penerbangan Indonesia. Tanggungjawab seorang Air Traffic Controller yang berkontribusi dalam keselamatan penerbangan ini dapat dipengaruhi oleh faktor internal

dan eksternal yang ada di dalam dirinya sehingga mereka mampu berkerja secara profesional. Dalam mengidentifikasi permasalahan psikososologis karyawan di lingkungan kerja perlu diketahui berbagai hal yang melatarbelakangi seseorang Air Traffic Controller (ATC) untuk tidak melakukan tindak kejahatan, untuk itu perlu mengidentifikasi faktor-faktor psiko-sosial dan budaya apa saja yang dapat mempengaruhi profesionalisme seorang Air Traffic Controller dalam menjaga keselamatan penerbangan.

PENERAPAN BUDAYA ANTI KRIMINAL DI LINGKUNGAN KERJA

Kebutuhan dasar manusia akan bekerja didasari atas perlunya memenuhi kebutuhan primer, sekunder bahkan tersier. Budaya di lingkungan kerja sedikit banyak mempengaruhi pola perilaku karyawan di dalamnya. Sebagai individu, setiap karyawan memiliki komitmen hidup yang dimiliki untuk membentengi dirinya dalam bertindak dan perilaku. Budaya perusahaan telah didefinisikan sebagai rasa saling kepercayaan, nilai-nilai, cara berperilaku, dan alat-alat untuk hidup yang begitu umum dalam masyarakat bahwa mereka cenderung mengabdikan diri, kadang-kadang lebih dari jangka waktu yang lama. Kesenambungan ini adalah produk dari berbagai kekuatan sosial yang tak terlihat di mana orang belajar norma-norma dan nilai-nilai suatu kelompok dan dihargai ketika mereka menerima mereka, dan dikucilkan ketika tidak selaras dengan nilai dan norma yang ada (Kotter dan Heskett, 1991). Budaya kerja berarti luas dan penting untuk keberhasilan perusahaan, dan berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam berorganisasi dengan loyalitas afektif yang tinggi. Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku pegawai agar dapat meningkatkan

loyalitas pegawai untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Budaya kerja dapat dibentuk oleh pegawai yang terlibat dengan organisasi yang mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja, dan struktur organisasi. Etika organisasi bersama-sama dengan struktur organisasi, budaya organisasi membentuk dan mengendalikan perilaku pegawainya. Proses pengembangan budaya organisasi dimulai dari kesepakatan atas nilai-nilai yang diyakini sebagai pilihan acuan untuk diinternalisasikan dalam setiap pegawai dan diterapkan dalam aktivitas tugas dan dinamika organisasi. Iklim kerja yang sejuk dan harmonis telah memberikan inspirasi dalam bekerja. Iklim kerja cenderung bersifat relatif sementara dan dapat berubah dengan cepat, sehingga dibutuhkan kemampuan pegawai dalam melakukan penyesuaian dengan perubahan-perubahan yang terjadi pada instansi. Iklim kerja merupakan persepsi pegawai secara individual dan kelompok mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal instansi secara rutin, yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai.

Sumber daya manusia merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu organisasi atau institusi dan hubungannya dengan pekerbangan dari institusi itu sendiri. Studi Casio (1987) menegaskan bahwa manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan pengendalian biaya tenaga kerja. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawannya. Kondisi seperti ini akan mempengaruhi persepsi karyawan tentang situasi kerja sehingga perilaku karyawan bervariasi dan ini tercermin dalam diferensiasi

sikap kerja. Pemahaman luas tentang karakteristik situasi pekerjaan dapat diperoleh melalui penelitian atas sikap kerja dan persepsi karyawan berkaitan dengan perusahaan dan pelaksanaan pekerjaan. Persepsi individu dipengaruhi oleh konteks sosial dimana individu berinteraksi, berkomunikasi, serta berbagi pengalaman mengenai kelompok, pemimpin dan pekerjaannya. Persepsi dari satu individu akan mempengaruhi persepsi individu lain sehingga terbentuklah iklim psikologis (Ashkanasy dkk, 2000). Iklim psikologis memberi kontribusi terhadap pembentukan sikap kerja, dimana salah satunya keterlibatan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga tercapai tujuan perusahaan (Parker at.al, 2003). Iklim psikologis adalah persepsi atas karakteristik situasi yang memiliki makna psikologis dan dapat mempengaruhi perilaku serta sikap individu anggota organisasi. Brown dan Leigh (1996) menjelaskannya: iklim psikologis menunjukkan kepada bagaimana lingkungan organisasi dipersepsikan dan diinterpretasikan oleh karyawan.

Iklim yang *favorable* akan menghasilkan pemecahan masalah secara terbuka, sikap loyal, kerjasama yang baik, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja serta kesediaan individu untuk berusaha maksimal dalam bekerja dan berkualitas (French, 1994). Iklim yang tidak menguntungkan (*unfavorable*) mengakibatkan tingkat stress yang tinggi, waktu kerja dipakai untuk berbincang-bincang, kecenderungan untuk berpindah pekerjaan, absen dengan alasan sakit, berkurangnya komunikasi dengan atasan, dan rendahnya kepuasan kerja, merupakan deskripsi dari rendahnya keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja adalah suatu sikap yang menunjukkan tingkat seorang karyawan mampu mengidentifikasi diri dengan

pekerjaannya, menghabiskan waktu dan energi untuk pekerjaan dan memandang kerja sebagai inti dari kehidupannya (Davis dan Newstrom, 1989). Sedangkan Lawler dan Hall mengatakan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat sejauhmana seseorang merasakan situasi kerja secara keseluruhan sebagai bagian penting dalam hidupnya dan pusat identitasnya karena adanya kesempatan untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya yang penting, seperti kebutuhan untuk mengembangkan diri dan harga diri. Allport (dalam Perrot, 2001) menambahkan bahwa keterlibatan kerja adalah sikap kerja yang dicirikan dengan adanya partisipasi aktif dalam bekerja sehingga keterlibatan kerja merupakan salah satu bentuk dari kinerja. Keterlibatan kerja penting bagi kualitas kehidupan kerja karyawan dan diperlukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Diefendorff et al., (2002), karyawan yang melibatkan diri secara penuh dalam bekerja akan memperhatikan kepentingan-kepentingan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan menjadi lebih peduli terhadap fungsi organisasi yang efektif, berusaha memelihara perilaku yang menguntungkan organisasi dan mengerahkan seluruh kemampuan serta keahliannya dalam bekerja. Keterlibatan kerja membuat karyawan lebih berkomitmen dalam bekerja, karena adanya pandangan bahwa usaha dan kinerja yang dilakukan memiliki makna positif bagi kesejahteraan dirinya dan organisasi. Adanya ketidakpuasan di atas merupakan salah satu keadaan yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan. Hal ini didasarkan atas pendapat Brown yang menyatakan bahwa karyawan yang terlibat dengan pekerjaan akan secara umum merasa lebih puas dengan pekerjaan, yang bermakna adanya kepuasan terhadap pengawasan, gaji, promosi, rekan kerja dan kesempatan dalam bekerja

(dalam Probst, 2000). Penelitian yang dilakukan oleh Probst (2000) tahun 1997 terhadap 283 karyawan sektor-publik di Amerika Serikat, menemukan bahwa karyawan yang terlibat dengan pekerjaan memiliki sikap kerja yang lebih positif, merasa lebih puas dengan sistem promosi, pengawasan dan pekerjaan itu sendiri apabila merasakan adanya rasa aman dalam bekerja. Kanungo (1979) menyimpulkan bahwa situasi kerja yang kurang memberikan kesempatan bagi individu untuk memuaskan kebutuhan intrinsik seperti kebutuhan untuk mengembangkan diri, harga diri, kemandirian, prestasi, kontrol, dan ekspresi diri akan mengurangi keterlibatan seseorang terhadap pekerjaannya. Lawler dan Hall menambahkan, semakin pekerjaan dapat membuat seseorang menggunakan keahlian dan kemampuannya, menjadi kreatif dan memiliki kontrol atas apa yang dikerjakannya, maka semakin ia akan terlibat dalam pekerjaannya (dalam Rabinowitz dan Hall, 1977).

Lingkungan pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan psikologis seperti kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan untuk berkembang dan kebutuhan akan hubungan sosial akan dinilai positif oleh karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan dan dihargai, berkembang menjadi lebih baik karena telah mempelajari hal-hal baru dan melakukan sesuatu yang bermanfaat, serta memperoleh identitas dan hubungan sosial yang bermakna, cenderung berupaya lebih keras untuk mewujudkan tujuan organisasi dan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi (Brown & Leigh, 1996). Didukung oleh Parker et al., (2003) mengatakan bahwa iklim psikologi mempunyai variasi hubungan dengan perilaku organisasi karyawan, diantaranya kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, motivasi karyawan dan kinerja karyawan.

Iklim kerja dapat berpengaruh terhadap sikap maupun pandangan pegawai. Iklim kerja yang kondusif serta rasa nyaman yang dirasakan para pegawai dapat menimbulkan kepercayaan sehingga pegawai ingin memberikan yang terbaik bagi instansi. Iklim kerja merupakan konsep sistem yang dinamis yang dapat memberikan pengaruh dan dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu instansi. Iklim kerja yang kondusif memberikan pengaruh positif terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, dan sebaliknya iklim kerja yang tidak kondusif dapat menghambat laju dalam mencapai tujuannya. Loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan pegawai dapat dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela instansi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggungjawab. Loyalitas pegawai kepada pekerjaan tercermin pada sikap pegawai yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Sikap pegawai kantor yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra organisasi dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Loyalitas pegawai telah tercipta apabila pegawai merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga pegawai betah bekerja dalam suatu instansi. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta kontribusi yang diterima dari instansi.

ASPEK FILOSOFIS DALAM DIRI DAN KETERKAITANNYA DENGAN LINGKUNGAN KERJA

Budaya memberikan identitas bagi para pegawai dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Budaya kerja berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. Budaya kerja dipandang sebagai faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap munculnya perilaku sosial pegawai. Pegawai akan memiliki motivasi dalam diri mereka untuk membangun rasa untuk bekerja dengan cara berinteraksi dengan rekan kerja, menghasilkan ide-ide yang sekiranya dapat ikut berkontribusi dalam perkembangan perusahaan. Kenna dan Beech (2000: 63) mendefinisikan budaya kerja atau budaya organisasi sebagai seperangkat nilai yang selalu dianggap benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima. Berdasar pendapat di atas penulis menyimpulkan budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh tiap individu dan kelompok tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individual.

Situasi atau iklim di lingkungan kerja dideskripsikan oleh Miner (1988) dalam Ingarianti (2003) menjadi kekuatan yang efektif jika bersifat positif dan memiliki kekuatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang dalam organisasi. Iklim yang dikembangkan dalam organisasi dapat menjadi efektif namun tersebut harus terlebih dahulu iklim dapat diterima atau sesuai dengan nilai dan keyakinan anggota secara umum. Carudin (2011) pun menyimpulkan bahwa iklim kerja yang kondusif sangat dibutuhkan dalam peningkatan kualitas, relevansi

dan kuantitas. Sarana prasarana harus dirasionalisasikan dengan kebutuhan yang ada, kebersihan, kenyamanan dan keamanan harus ditingkatkan. Kualitas manajemen, rasa memiliki, rasa kekeluargaan dan kebersamaan juga harus ditingkatkan. Serta Mar'atussholihah (2010) menyimpulkan secara keseluruhan iklim organisasi yang positif mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja. Pengaruh tersebut memiliki arah hubungan yang positif, sehingga apabila salah satu dimensi iklim organisasi yang positif mengalami perbaikan dan peningkatan, maka akan memberikan dampak yang positif juga bagi peningkatan loyalitas karyawan. Analisa ini mengkategorisasikan profesionalisme ATC sebagai loyalitas di dalam diri dan didukung oleh lingkungan sekitar dan budaya kerjanya. Adapun jika kelalaian seorang mengakibatkan korban jiwa, maka hal ini bukan merupakan keinginan dirinya, tapi karena pengaruh di luar diri yang membuat profesionalisme mereka turun dan mengakibatkan kelalaian.

Kelalaian dalam dunia penerbangan tidak dapat ditoleransi mengingat dampak dan akibat yang timbul dapat berpengaruh besar bagi kerugian bahkan nyawa orang lain. Dalam hukum pidana, kategorisasi kelalaian yang mengakibatkan kerugian dan hilangnya nyawa orang lain dapat dikenakan pasal Pasal 359 [Kitab Undang-Undang Hukum Pidana](#) (KUHP) yaitu "Barang siapa karena kesalahannya (kealpaannya) menyebabkan orang lain mati, diancam dengan pidana penjara paling lama lima tahun atau pidana kurungan paling lama satu tahun". Hal inilah yang mengkategorisasikan kelalaian seorang Air Traffic Controller sebagai kejahatan, sehingga komitmen dalam diri seorang ATC untuk stabil dalam bertugas menjadi keharusan dan tuntutan.

Konsep diri seseorang yang dipengaruhi oleh lingkungannya

dijelaskan oleh George Hebert Mead. Mead adalah pemikir yang sangat penting dalam sejarah interaksionalisme simbolik (Joas, 2000). Bukunya yang berjudul *Mind, Self and Society* adalah karya tunggal yang amat penting dalam tradisi itu. Dalam resensinya, Faris menyatakan prefensi Mead mungkin bukan “pikiran” dan baru kemudian “masyarakat”; tetapi “masyarakatlah” yang pertama dan kemudian baru “pikiran” yang muncul dalam masyarakat (Miller, 1982a:2). Diketahui bahwa masyarakat atau lebih luasnya kehidupan sosial adalah sesuai dengan prioritas dalam analisis Mead. Menurut pandangan Mead, dalam upaya meluruskan pengalaman sosial, psikologi sosial tradisional memulainya dengan psikologi individual; sebaliknya, Mead selalu memberikan prioritas pada kehidupan sosial dalam memahami pengalaman sosial. Arah perhatian Mead yakni kita tidak membangun perilaku kelompok dilihat dari sudut perilaku masing-masing individunya. Kita bertolak dari keseluruhan sosial dari aktivitas kelompok kompleks tertentu dan menganalisis perilaku masing-masing individu yang membentuknya; yakni kita berupaya menerangkan perilaku kelompok sosial ketimbang menerangkan perilaku terorganisir kelompok sosial dilihat dari sudut pandang perilaku masing-masing individu yang membentuknya. Menurut psikologi sosial, keseluruhan masyarakat ada lebih dulu dari pada bagian (individu), bukannya bagian ada lebih dahulu baru kemudian keseluruhan. Bagian itu diterangkan dari sudut pandang keseluruhan, bukan keseluruhan yang diterangkan dari sudut pandang bagian-bagian (Mead, 1034/1962:7)

Penjelasan teoritis mengenai budaya anti kriminal yang harus dipegang teguh seorang ATC dalam profesionalitasnya dalam bekerja berkaitan dengan teori kontrol sosial T. Hirchi, dimana

elemen-elemen yang mempengaruhi seseorang tidak menyukai atau tidak melakukan kejahatan dilatarbelakangi oleh kedekatan atau keterikatan yang kuat dengan kelompoknya (*attachment*), memiliki komitmen untuk tidak melakukan tindak kejahatan (*commitment*), memiliki keterlibatan aktifitas konvensional dan tindakan sosial didalamnya (*involvement*) dan memiliki rasa kepercayaan yang tinggi bahwa tindak pelanggaran dan kejahatan itu salah (*belief*). Latarbelakang psiko-sosiologis seorang ATC untuk tidak melakukan tindak Kriminal terutama di Bandara *Enclave* dialami karena pada dasarnya seorang ATC memang memiliki keharusan untuk tidak melakukan tindakan kriminal. Pada *Air Traffic Controller* (ATC) perlu diketahui bentuk-bentuk pola perilaku yang dapat mempengaruhi profesionalisme dalam menjaga keselamatan penerbangan yang menjadi tanggungjawab dan beban kerjanya. Problematika yang ditemui seorang karyawan dalam usahanya menghindari tindak kriminal di lingkungan kerja perlu diidentifikasi terutama terkait apakah ada pengaruhnya dengan budaya kerja yang lalu mempengaruhi stabilitas dan profesionalisme seorang Air Traffic Controller. Ditambah peran instansi di tingkat atas yang mengelola manajerial dan kesejahteraan karyawan telah ikut memfasilitasi dan berkontribusi dalam membangun lingkungan dan budaya kerja yang nyaman bagi para karyawannya.

PROFESIONALISME AIR TRAFFIC CONTROLLER (ATC) DALAM BEKERJA

Kategorisasi Air Traffic Controller yang profesional dalam bekerja penting karena ia memiliki tanggungjawab yang besar dalam menjamin keselamatan penerbangan. Jika suatu waktu personil ATC mengalami kelalaian

dalam menjalankan tugasnya, latar belakang psiko-sosiologis yang mungkin mempengaruhinya ialah budaya kerja dan iklim kerja. Dalam studi kasus hal-hal yang mempengaruhi kondisi psiko-sosiologis ATC ditemukan kontribusi perusahaan sebagai induk dari pengelola manajemen kepegawaian tempat ATC bekerja. Teori kejahatan organisasi diambil untuk menjelaskan tiga konsep dasar kejahatan yang dilakukan oleh korporasi dan pemerintah yakni; (1) motivasi organisasi atau tujuan, (2) kesempatan, dan (3) kontrol sosial (Braithwaite 1992; Coleman 1987; Kauzlarich dan Kramer 1998; Kramer dan Michalowski 1990, 1991; Vaughan 1992). Konsep ini menggambarkan penjelasan struktural tingkat kejahatan korporasi ataupun negara yang dirumuskan dalam proposisi bahwa kejahatan organisasi berasal dari tekanan untuk pencapaian tujuan, dan kelemahan mekanisme control sosial (Braithwaite 1989; Kauzlarich dan Kramer 1998). Definisi kejahatan korporasi atau negara diperluas dengan konsep yang memasukkan keterlibatan negara secara aktif dan merupakan tindakan ilegal atau sosial merugikan yang dihasilkan dari interaksi yang saling mempengaruhi antara kebijakan dan praktek dalam mengejar tujuan dari satu atau lebih lembaga.

Organisasi induk dari kebijakan keselamatan penerbangan yang diterapkan oleh sebuah institusi yang bergerak di bidang pelayanan jasa penerbangan udara ialah organisasi ICAO. *International Civil Aviation Organization* (ICAO) adalah badan pengawas yang memiliki spesifikasi dan implementasi prosedur umum dalam mengelola ruang udara serta praktek lalulintas. Konsep keselamatan penerbangan sendiri diambil dari delapan belas Annex Konvensi Chicago 1944 yang merupakan standar kelayakan yang ditunjukkan kepada seluruh anggota

ICAO untuk menjamin keselamatan penerbangan internasional, namun dalam prakteknya SARPs ini juga ditujukan untuk standar kelayakan udara pada penerbangan internasional. Annex ini juga menjadi landasan-landasan ICAO untuk membentuk *International Standard and Recommended Practices* (ISRPs/SARPs). Adapun delapan belas Annex tersebut yakni:

Annex 1 - *Personal Licensing*: memuat pengaturan tentang izin bagi awak pesawat mengatur lalu lintas udara dan personil pesawat udara.

Annex 2 - *Rules of The Air*: aturan-aturan yang berkaitan dengan penerbangan secara visual dan penerbangan dengan menggunakan instrument.

Annex 3 - *Meteorological Service for International Air Navigation*: memuat ketentuan mengenai layanan meteorological bagi navigasi internasional dan pemberitahuan hasil observasi meteorology dari pesawat udara.

Annex 4 - *Aeronautical Charts*: pengaturan tentang spesifikasi peta aeronautical yang digunakan dalam penerbangan internasional.

Annex 5 - *Units of Measurement to be Used in Air and Ground Operation*: ketentuan mengenai satuan-satuan ukuran yang digunakan dalam penerbangan.

Annex 6 - *Operation Aircraft*: mengatur tentang spesifikasi yang akan menjamin dalam keadaan yang sama, penerbangan di seluruh dunia berada pada tingkat keamanan di atas tingkat minimum yang telah ditetapkan.

Annex 7 - *Aircraft Nationality and Registration Marks*: membuat persyaratan-persyaratan umum untuk pendaftaran dan identifikasi pesawat udara.

Annex 8 - *Airworthiness of Aircraft*: pengaturan tentang standar kelayakan udara dan pemeriksaan pesawat udara

berdasarkan prosedur yang seragam.

Annex 9 – *Facilitation*: ketentuan mengenai standar fasilitas-fasilitas Bandar udara yang akan menunjang kelancaran dan masuknya pesawat udara, penumpang dan cargo di Bandar Udara.

Annex 10 - *Aeronautical Communications*: mengatur tentang prosedur standar, sistem, dan peralatan komunikasi.

Annex 11 - *Air Traffic Service*: memuat tentang pengadaan dan pengawasan terhadap lalu lintas udara, informasi penerbangan dan layanan pemberitahuan serta peringatan mengenai keadaan bahaya.

Annex 12 - *Search and Rescue*: memuat ketentuan tentang pengorganisasian dan pemberdayaan fasilitas dalam mendukung pencarian pesawat yang hilang.

Annex 13 - *Aircraft Accident Investigation*: ketentuan tentang keseragaman dan pemberitahuan investigasi, dan laporan mengenai kecelakaan pesawat.

Annex 14 - *Aerodrome*: ketentuan tentang spesifikasi dan desain dan kegiatan di bandar udara.

Annex 15 - *Aeronautical Information*: metode untuk mengumpulkan cara penyebaran informasi yang dibutuhkan dalam operasional dalam penerbangan.

Annex 16 - *Environmental Protectum*: memuat ketentuan mengenai sertifikat ramah lingkungan, pengawasan terhadap kebisingan yang ditimbulkan oleh emisi dari mesin udara.

Annex 17 - *Environmental Protectum*: ketentuan mengenai perlindungan keamanan penerbangan sipil internasional dari tindakan melawan hukum.

Annex 18 - *The Safe Transport of Dangerous Goods by Air*: mengatur tentang tanda, cara mengepak, dan pengangkutan cargo yang berbahaya.

Kebijakan-kebijakan penerbangan

yang dibuat oleh suatu Negara yang berkaitan dengan keselamatan (*safety*) dan keamanan (*security*) harus berdasarkan paradigma yang dipakai oleh ICAO yang telah dituangkan dalam 18 Annex dan berbagai dokumen turunannya. Pada pembahasan mengenai budaya kerja karyawan ini Pemandu Lalulintas Udara atau *Air Traffic Contoller (ATC)* merupakan subjek yang diteliti yang erat hubungannya dengan objek penelitian kondisi psiko-sosial, pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap profesionalisme kerja. Dalam penelitian mengenai faktor psikososilogi karyawan, desain riset yang ditawarkan ialah dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh Air Traffic Controller yang bertugas di bandara enclave. Selanjutnya populasi diambil dari 30 Air Traffict Controller, 10 Aeronautical Information dan 10 Aeronautical communication service dimana masing-masing memiliki peran penting dalam mensinergikan kelancaran pelayanan lalulintas penerbangan.

Budaya kerja menjadi variabel independen dan kondisi psikologis karyawan menjadi variable dependen untuk mengidentifikasi profesionalisme kinerja seorang Air Traffic Controller. Pengumpulan data dilakukan dengan cara pengisian kuesioner, wawancara tidak langsung dengan subyek penelitian dan data sekunder. Pada penelitian mengenai identifikasi psiko-sosiologis peneliti berusaha menggunakan pendekatan *mixed method* dimana data yang didapat dari kuesioner dijadikan data utama dalam mengidentifikasi psiko-sosiologis karyawan kemudian diperdalam dengan wawancara tidak langsung dengan personil yang bertugas di Bandara *Enclave* serta tambahan data-data sekunder yang didapatkan dari instansi terkait guna mendapatkan data yang valid dari penelitian ini.

Dalam dunia penerbangan, terdapat

tiga hal yang saling berkaitan, yaitu keamanan, keselamatan dan kecelakaan atau bencana penerbangan. Menurunnya tingkat keamanan dan keselamatan ini dapat mengakibatkan terjadinya bencana penerbangan, sehingga keamanan dan keselamatan penerbangan saling terkait dan sulit untuk dipisahkan, untuk itu penggunaan rumusan mengenai keselamatan penerbangan relatif sering diikuti dengan “keamanan” juga. Sementara itu menurut E. Suherman, ada berbagai faktor yang akhirnya berkombinasi menentukan ada atau tidaknya keselamatan penerbangan, yaitu: pesawat udara, personel, prasarana penerbangan, operasi penerbangan dan badan-badan pengatur. Tanggungjawab seorang Air Traffic Controller yang berkontribusi dalam keselamatan penerbangan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang ada didalam dirinya sehingga mereka mampu berkerja secara professional. Dalam mengidentifikasi permasalahan psikososialogis karyawan di lingkungan kerja perlu diketahui berbagai hal yang melatarbelakangi seorang Air Traffic Controller (ATC) untuk tidak melakukan tindak kejahatan. Menurut Reckless (1962) terdapat beberapa cara pertahanan agar individu berlaku selaras dengan nilai dan norma masyarakat. Mekanisme pertahanan individu tersebut ada yang merupakan keadaan didalam diri individu (*internal containment*) dan ada pula yang berada di luar individu (*external containment*). Kuat tidaknya pertahanan dari luar maupun dari dalam tersebutlah yang akan mempengaruhi tingkah laku seseorang untuk menjadi delinkuen atau tidak (1963; 131-134).

Lain halnya Immanuel Kant (1724-1804). Kant memulai suatu pemikiran baru dalam bidang etika dimana ia melihat tindakan manusia absah secara moral apabila tindakan tersebut dilakukan berdasarkan kewajiban (*duty*) dan bukan akibat. Menurut

Kant, tindakan yang terkesan baik bisa bergeser secara moral apabila dilakukan bukan berdasarkan rasa kewajiban melainkan pamrih yang dihasilkan. Perbuatan dinilai baik apabila dia dilakukan semata-mata karena hormat terhadap hukum moral, yaitu kewajiban saja). Etika Immanuel Kant (1724-1804) diawali dengan pernyataan bahwa satu-satunya hal baik yang tak terbatas dan tanpa pengecualian adalah “kehendak baik”. Sejauh orang berkehendak baik maka orang itu baik, penilaian bahwa seseorang itu baik sama sekali tidak tergantung pada hal-hal di luar dirinya, tak ada yang baik dalam dirinya sendiri kecuali kehendak baik. Wujud dari kehendak baik yang dimiliki seseorang adalah bahwa ia mau menjalankan Kewajiban. Setiap tindakan yang kita lakukan adalah untuk menjalankan kewajiban sebagai hukum batin yang kita taati, tindakan itulah yang mencapai moralitas.

Menurut Kant ada tiga kemungkinan seseorang menjalankan kewajibannya, Pertama, ia memenuhi kewajiban karena hal itu menguntungkannya. Kedua, Ia memenuhi kewajibannya karena ia terdorong dari perasaan yang ada didalam hatinya, misalnya rasa kasihan. Ketiga, Ia memenuhi kewajibannya karena kewajibannya tersebut, karena memang ia mau memenuhi kewajibannya. Tindakan yang terakhir inilah yang menurut Kant merupakan tindakan yang mencapai moralitas. Lalu Kant membedakan dua hal antara Legalitas dan Moralitas. Legalitas adalah pemenuhan kewajiban yang didorong oleh kepentingan sendiri atau oleh dorongan emosional. Sedang Moralitas adalah Pemenuhan kewajiban yang didorong oleh keinginan memenuhi kewajiban yang muncul dari kehendak baik dari dalam diri. Selanjutnya Kant menjabarkan kriteria kewajiban moral dengan landasan epistemologinya bahwa tindakan moral

manusia merupakan apriori akal budi praktis murni; dimana sesuatu yang menjadi kewajiban kita tidak didasarkan pada realitas empiris, tidak berdasarkan perasaan, isi atau tujuan dari tindakan. Pemahaman Kant ini sinergis dengan pola kinerja seorang ATC dimana dalam menjalankan pekerjaannya, kewajiban dalam mengutamakan keselamatan penerbangan menjadi hal yang dituntut secara moralitas dalam diri maupun luar diri mereka. Ketika *on duty* seorang ATC dapat mengabaikan permasalahan lain di dalam hidupnya guna mencapai tujuan kerja, kepuasan diri maupun *achievement* bagi dirinya masing-masing. Dukungan dalam lingkungan dan budaya di lingkungan kerja juga mempengaruhi seberapa besar penerapan nilai dan norma diterapkan dan diinternalisasi pada masing-masing karyawan.

KESIMPULAN

Popularnya pelayanan jasa transportasi udara diawali oleh kaum menengah keatas dalam mendukung mobilitasnya, namun kini berbagai kalangan dapat ikut menikmati moda transportasi ini mengingat semakin ekonomisnya biaya yang dikeluarkan. Selain waktu tempuh yang cepat, moda transportasi pesawat kian dibutuhkan karena dianggap lebih efektif dan memakan waktu yang relatif lebih singkat dibanding moda transportasi lainnya. Keselamatan dan keamanan penerbangan di Indonesia sendiri merupakan tanggung jawab semua unsur baik langsung maupun tidak langsung, baik regulator, operator, pabrikan, pengguna dan kegiatan lain yang berkaitan dengan transportasi penerbangan tersebut. Penerapan keselamatan udara mulai diperhatikan saat pesawat *take off* hingga pesawat kembali *landing* di bandara tujuan. Peran serta pilot, *Air Traffic Controller* (ATC), sarana kebandar-udaraan menjadi hal utama yang diperhatikan

dan bertanggungjawab atas keselamatan penerbangan. Sinergi dan peran serta masing-masing pihak untuk menjaga keselamatan penerbangan menentukan efektif atau tidaknya regulasi yang telah dibuat oleh pemerintah dalam penerapannya di lapangan. Dilihat dari aspek pembagian peran, masing-masing pihak memiliki perannya masing-masing untuk menjaga keselamatan penerbangan. Dalam penelitian ini, penulis berfokus pada peran *Air Traffic Controller* (ATC) dalam menjaga stabilitas penyelenggaraan pelayanan navigasi udara dalam memandu pilot mulai dari *Take off* hingga *landing* di bandara tujuan.

Air traffic controller (ATC) atau pemandu lalu lintas udara memiliki peran yang cukup penting dan signifikan di dunia penerbangan. *International Civil Aviation Organization* (ICAO) adalah badan pengawas yang memiliki spesifikasi dan implementasi prosedur umum dalam mengelola ruang udara serta praktek lalu lintasnya. Tujuan utama pelayanan lalu lintas udara menurut ICAO ialah mencegah tabrakan antar pesawat, mencegah tabrakan antar pesawat di daerah manuver atau penghalang-penghalang di daerah tertentu, mempercepat dan mempertahankan ketertiban arus lalu lintas udara, memberikan saran dan informasi yang berguna untuk pelaksanaan yang aman dan efisien penerbangan serta memberitahukan informasi yang tepat berkaitan dengan pesawat yang membutuhkan bantuan pencarian dan penyelamatan. Dalam perannya sebagai *Air Traffic Controller*, seorang ATC dituntut untuk memiliki kredibilitas dan tanggungjawab penuh dalam pekerjaannya. Lingkungan kerja tentu sangat mempengaruhi kondisi psiko-sosiologis seorang ATC untuk dapat memiliki stabilitas emosional.

Penjelasan teoritis mengenai budaya anti kriminal yang harus dipegang teguh

seorang ATC dalam profesionalitasnya dalam bekerja berkaitan dengan teori kontrol sosial T. Hirchi, yang menjelaskan elemen-elemen yang mempengaruhi seseorang tidak menyukai atau tidak melakukan kejahatan dilatarbelakangi oleh kedekatan atau keterikatan yang kuat dengan kelompoknya (*attachment*), memiliki komitmen untuk tidak melakukan tindak kejahatan (*commitment*), memiliki keterlibatan aktifitas konvensional dan tindakan sosial didalamnya (*involpment*) dan memiliki rasa kepercayaan yang tinggi bahwa tindak pelanggaran dan kejahatan itu salah (*belief*). Latarbelakang psiko-sosiologis seorang ATC untuk tidak melakukan tindak Kriminal terutama di Bandara *Enclave* dialami karena pada dasarnya seorang ATC memang memiliki keharusan untuk tidak melakukan tindakan kriminal. Pada *Air Traffic Controller* (ATC)

perlu diketahui bentuk-bentuk pola perilaku yang dapat mempengaruhi profesionalismenya dalam menjaga keselamatan penerbangan yang menjadi tanggungjawab dan beban kerjanya. Problematika yang ditemui seorang karyawan dalam usahanya menghindari tindak kriminal di lingkungan kerja perlu diidentifikasi apakah ada pengaruhnya dengan budaya kerja sehingga mempengaruhi stabilitas dan profesionalisme seorang *Air Traffic Controller*. Peran instansi di atasnya yang mengelola manajerial dan kesejahteraan karyawan telah ikut memfasilitasi dan berkontribusi dalam membangun lingkungan dan budaya kerja yang nyaman bagi para karyawannya

DAFTAR PUSTAKA

- Angkasa. 2004. Penerbangan Nasional: Perketat Keselamatan, Jadikan Kompetitif. Gramedia: Jakarta
- Carrudin. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru: Studi Deskriptif Analitik pada Guru SMK Negeri se-Kabupaten Indramayu*. Jurnal Psikologi (Online) Edisi Khusus, No.2.
- Creswell, John W. 1994. *Research Design Qualitative dan Quantitative Approaches*. US: SAGE Publication.
- Darmawan, M. Kemal. 2007. *Teori Kriminologi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Ingarianti, M.T. 2012. "Hubungan Iklim Organisasi Dan Penyesuaian Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)". Jurnal Psikologi (Online).
- Kant, Immanuel. 2005. *Kritik Atas Akal Budi Praktis*: diterjemahkan dari judul *Critique of Practical Reason* (1956) oleh Nurhadi. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Kenna dan Beech. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Lee, Yeong Heok, Jeong-Dae Jeon and Youn-Chul Choi. 2012. *Air Traffic Controllers Situation Awareness and Workload under Dynamic Air Traffic Situations*. Transportation Journal, Vol. 51, No. 3.
- Mar'atussholihah, Heni. 2010. *Hubungan antara Loyalitas Kerja Karyawan dengan Iklim Organisasi Positif*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Yogyakarta.
- Matthews, A Rick and David Kauzlarich. 2000. *The Crash Valujet Flight 592: A Case Study in State-Corporate Crime*. Taylor & Francis, Ltd, Sociological Focus Vol 33.
- Mustofa, Muhammad. 2010. *Kriminologi*:

- Kajian Sosiologi terhadap Kriminalitas, Pelaku Menyimpang dan Pelanggaran Hukum. Bekasi: Sari Ilmu Pratama (SIP).
- Mustofa, Muhammad. 2013. *Metode Penelitian Kriminologi Edisi ketiga*. Jakarta: Kencana.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet. Kelima*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Omer Bin Sayeed and Satish Chandra Kumar. 2010. *Role, Work Perception & Stress in a High Reliability Work Environmen*. Indian Journal of Industrial Relations, Vol. 46, No. 2.
- Pabundu, Tika. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ritzer, George and Douglas J. Godman. 2008. *Teori Sosiologi Modern edisi ke-6*. Jakarta: Kencana.
- Wilhelm, Warren. 1992. *Changing Corporate Culture: Or Corporate Behavior? How to Change Your Company*. The Executive, Vol. 6, No. 4 pp. 72-77.
- Yekty, Rakhesma Pasaty. 2006. *Analisis Pengaruh Iklim Psikologis terhadap keterlibatan Kerja dan Kepuada Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada.PT. Coca Cola Bottling Indonesia Central Java Semarang)*. Tesis Program Magister Manajemen Universitas Diponogoro.

Referensi tambahan

- Aviation Safety Network (www.aviation-safety.net)
- ICAO Safety Report, 2016 (www.icao.int)
- Boeing Statistical Summary, 1939-2015 (www.boeing.com)
- Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1992 tentang Penerbangan
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2009 Tentang Penerbangan
- Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP)