

## ANALISIS PERAN DIVISI UMUM DAN KEPEGAWAIAN (UMPEG) DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN KERJA SERTA KINERJA PEGAWAI DI KANTOR OTORITAS BANDAR UDARA WILAYAH III SURABAYA

Tsalsa Balgis Andries<sup>1</sup>, Rezty Fauziah Novianty Z<sup>2</sup>  
[salsaandries20@gmail.com](mailto:salsaandries20@gmail.com)<sup>1</sup>, [rezty.fauziah@sttkd.ac.id](mailto:rezty.fauziah@sttkd.ac.id)<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

### ABSTRAK

Kantor otoritas bandar udara merupakan kantor yang memainkan fungsi yang sangat krusial untuk keberhasilan operasional serta pengelolaan suatu bandara. Divisi umum dan kepegawaian yang memiliki peran terkait dengan manajemen dan pengelolaan pegawai dalam suatu organisasi di kantor otoritas bandar udara seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, pendisiplinan pegawai hingga pengembangan pegawai. Disiplin kerja menggambarkan adanya tanggung jawab pegawai pada sejumlah pekerjaan yang diemban, apabila tidak terdapat disiplin pegawai yang bagus nantinya organisasi perusahaan tentunya hal tersebut akan menjadi tantangan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Kinerja menunjukkan tingkat aktivitas pegawai ketika menyelesaikan pekerjaan serta memenuhi tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan menurut aturan dan norma yang terdapat dalam lingkungan kerja. Kedisiplinan pegawai dan kinerja yang ada memiliki hubungan yang keterkaitan dengan berdampak langsung pada kinerja organisasi dan operasional organisasi atau perusahaan. Studi ini bertujuan guna Untuk memahami peran UMPEG dalam mempengaruhi kedisiplinan dan kinerja pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui peran UMPEG dalam mempengaruhi kedisiplinan dan kinerja terhadap pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya. Penelitian ini memakai metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data pada studi ini memakai observasi, wawancara mendalam, serta dokumentasi dengan validasi data dengan triangulasi sumber serta triangulasi teknik. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya memiliki kedisiplinan yang baik dengan peran dari UMPEG melalui pembuatan aturan yang jelas, sosialisasi, pengawasan ketat, dan penerapan sanksi yang konsisten, dengan hal tersebut bagian UMPEG membentuk budaya kerja yang disiplin dan efisien. Selain itu, kinerja pegawai mengalami peningkatan dengan membangun budaya kerja yang berorientasi pada prestasi, target sasaran dan tujuan-tujuan yang strategi serta produktivitas baik melalui pengembangan kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan, efektivitas serta komitmen ditetapkan. Disiplin kerja memiliki berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan hasil kerja yang baik pada pegawai dengan peranan Divisi Umum dan Kepegawaian.

**Kata Kunci:** Divisi Umum dan Kepegawaian (UMPEG), Disiplin Kerja, Kinerja.

### ABSTRAK

*The airport authority office is an office that plays a very crucial function for the successful operation and management of an airport. The general and personnel division has a role related to the management and management of employees in an organization in the airport authority office such as recruitment, training, performance appraisal, employee discipline to employee development. Work discipline describes the responsibility of employees in a number of jobs that are carried out, if there is no good employee discipline in the company's organization, of course it will be a challenge to get the best results. Performance shows the level of employee activity when completing work and meeting goals that have been set according to the rules and norms contained in the work environment. Employee discipline and existing performance have a relationship that is interrelated with a direct impact on organizational performance and the operation of the organization or company. This study aims to understand the role of UMPEG in influencing employee discipline and performance at the Airport Authority Office Region III Surabaya. This*

*study aims to determine the role of UMPEG in influencing employee discipline and performance at the Airport Authority Office Region III Surabaya. This study's research methodology combines a descriptive approach with a qualitative strategy. In-depth interviews, documentation, and observation were the methods utilized in this study for gathering data. Data validation was performed utilizing source and technique triangulation. The research findings show that employees at the Airport Authority Office Region III Surabaya have good discipline with the role of UMPEG through making clear rules, socialization, strict supervision, and consistent application of sanctions, with this UMPEG section forming a disciplined and efficient work culture. In addition, employee performance has increased by building a work culture that is oriented towards achievement, target goals and strategic goals and productivity both through the development of work quality, work quantity, timeliness and effectiveness and commitment set. Performance is significantly impacted by work discipline and good work results in employees with the role of the General and Personnel Division.*

**Keyword:** General and Personnel Division (UMPEG), Work Discipline, Performance.

## **PENDAHULUAN**

Agar negara dapat mengawasi pelaksanaan penerbangan, keamanan serta keselamatan yang memainkan fungsi yang amat krusial serta esensial. Pemerintah bertanggung jawab atas pertumbuhannya melalui sistem tunggal layanan keselamatan dan keamanan untuk penerbangan sipil. Tujuannya adalah untuk mencapai operasi penerbangan yang lancar, nyaman, aman, dan terjamin, mudah, teratur, serta sering terintegrasi dengan bentuk moda transportasi lainnya. Tercantum pada Pasal 227 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan, Otoritas bandar udara dalam menjalankan tugasnya bersama dengan pemerintah daerah, otoritas bandara berkewajiban terhadap Menteri yang membentuknya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, Kantor Otoritas Bandar Udara mempunyai wewenang guna menjalankan aturan yang berhubungan terjadap fungsi serta hubungan kewajiban Kantor Otoritas Bandar Udara dalam hal mengawasi, mengelola, dan memastikan kelancaran operasi, kenyamanan, keselamatan, dan keamanan pesawat di bandara.

Kantor Otoritas Bandar Udara Kementerian Perhubungan berfungsi menjadi Unit Pelaksana Teknis di bawah arahan Menteri Perhubungan. Kemampuan bandara untuk beroperasi dan dikelola dengan baik sangat bergantung pada kantor otoritas bandara. Fungsi mereka mencakup berbagai aspek yang mencakup keamanan, pelayanan kepada maskapai penerbangan, pelayanan kepada penumpang, pengelolaan infrastruktur, dan aspek-aspek lain yang mendukung keberlanjutan operasional bandar udara. Divisi Umum dan Kepegawaian (UMPEG) memiliki tugas dalam hal urusan terkait kepegawaian, pelayanan dan hubungan masyarakat, administrasi baik berupa dokumentasi, kearsipan dan dokumentasi, layanan informasi publik, disiplin kerja, hak dan kewajiban pegawai, dan laporan pengelolaan sumber daya manusia.

Disiplin kerja yang menjadi contoh adalah disiplin yang menunjukkan pegawai memiliki rasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Pendisiplinan pegawai ini diperlukan untuk dapat mencapai tujuan organisasi dan/atau perusahaan karena adanya peningkatan teknologi yang digunakan. Fungsi operatif yang menjadi produk kedisiplinan terhadap pegawai menjadi hal yang penting dalam manajemen pegawai, sebab tingkat disiplin berpengaruh dengan tingkat prestasi yang diperoleh.

Kinerja menunjukkan dan didefinisikan sebagai tingkat aktivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Kedisiplinan pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam mematuhi aturan, norma, dan tugas-tugas yang diberikan dalam lingkungan kerja serta berdampak pada hubungannya dengan kinerja terhadap jalannya

organisasi dan operasional bandar udara di regional yang dikelolanya.

Selama penulis melakukan penelitian pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya, terdapat beberapa contoh ketidaksiplinan dari pegawai seperti penyalahgunaan presensi biometrik, pemalsuan sidik jari, ketidakpatuhan pegawai terhadap protokol dan tata tertib, hingga penggunaan APD (Alat Pelindung Diri) yang tidak sesuai. Hal ini menimbulkan ketidakpatuhan terhadap etika kerja dengan memiliki hubungan yang kurang baik antar pegawai sehingga hal ini mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III.

Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai dari kedisiplinan kerja dan kinerja serta membantu memahami kebutuhan dan harapan pegawai dengan melihat peran dari Divisi Umum dan Kepegawaian sebagai divisi yang mempunyai wewenang dan tugas dalam hal pengelolaan pegawai yang terdapat di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya.

## **METODOLOGI**

Menurut Sugiyono (2020), Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari pengamatan subjek dan objek yang diteliti. Menurut Creswell dalam Roosinda, et al (2021), penelitian kualitatif merupakan bentuk metode penelitian untuk memahami permasalahan pada manusia serta lingkungan sosial agar terciptanya sebuah gambaran yang kemudian dipaparkan dalam sebuah rangkaian kata, yang memberikan data secara rinci dari sumber informasi terpercaya. Metode penelitian kualitatif dikenal juga dengan metode penelitian naturalistik karena dalam pelaksanaan penelitiannya sesuai dengan kondisi yang alamiah. Data-data yang mendukung penelitian dikumpulkan menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi, dan validasi melalui teknik triangulasi.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis dan mengetahui lebih dalam mengenai peranan Subbagian Umum dan Kepegawaian dalam meningkatkan kedisiplinan dan memaksimal kinerja pegawai di Bandar Udara Wilayah III Surabaya.

Penelitian dilakukan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya, Segoro Tambak, Kecamatan Sedati, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, yang dilaksanakan pada tanggal 30 Januari 2024 sampai dengan 30 Maret 2023. Subjek penelitian yang dalam hal ini informan adalah pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya, seperti yang digambarkan pada tabel 1.

Tabel 1. Data Informan Penelitian

| No | Nama           | Jabatan                            | Masa kerja             |
|----|----------------|------------------------------------|------------------------|
| 1  | Aris Setiabudi | Kasubbag Umum dan Kepegawaian      | 1 (satu) tahun         |
| 2  | Adhi Arisworo  | Pengelola Administrasi Kepegawaian | 14 (empat belas) tahun |
| 3  | Nur Wahyuni O  | Pengelola Administrasi Kepegawaian | 15 (lima belas) tahun  |

*Sumber : Peneliti*

Selanjutnya, hal yang menjadi objek dari penelitian ini adalah Divisi Subbagian Umum dan Kepegawaian Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Peran UMPEG dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya**

Menurut Sutrisno (2019), disiplin menunjukkan kondisi atau sikap hormat yang dimiliki oleh pekerja terhadap hukum dan peraturan instansi. Kedisiplinan pegawai

berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan-peraturan, dan berdampak pada kinerja individu, efisiensi operasional, peningkatan produktivitas, kepatuhan terhadap aturan, perkembangan karir dan citra positif kantor.

Beberapa peran UMPEG dalam meningkatkan kedisiplinan sesuai dengan indikator kedisiplinan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019), diantaranya :

1. Membuat peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat

Peranan UMPEG dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya berdasarkan PM 29 Tahun 2020 dan surat edaran yakni dengan menyediakan presensi berupa biometrik. Setiap unit kerja wajib melakukan record berupa pengenalan dan pemindaian sidik jari dan/atau geomteri tangan pegawai untuk merekam informasi terkait identitas pegawai, jabatan, unit kerja, waktu kerja (jam masuk, jam pulang, istirahat, terlambat, dan tidak hadir). Selain itu, UMPEG menyediakan cadangan absensi berupa daftar hadir manual apabila biometrik mengalami malfungsi, yang hanya dapat diakses oleh pengelola administrasi kepegawaian dan IT.

2. Menerapkan peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku

Dalam hal ini, UMPEG berperan untuk memastikan seluruh pegawai mampu menerapkan peraturan-peraturan baik berpakaian dan bertingkah laku sebagaimana tercantum dalam PM Nomor 99 Tahun 2011 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Perhubungan. Kode Etik dalam hal ini dibuat dengan maksud untuk menciptakan standar sikap dan membantu pegawai negeri sipil menjalankan tugas mereka dengan cara yang etis dan sesuai dengan standar moral dengan memberikan pedoman mengenai sikap, tingkah laku, dan perbuatan. UMPEG menerapkan SOP Pemberian Hukuman Disiplin apabila melanggar kode etik seperti bersikap diskriminatif, tindakan tidak terpuji, berpakaian tidak sesuai, mengganggu kenyamanan kerja, melalui penerapan peraturan tentang berpakaian dan perilaku, UMPEG membantu membangun budaya yang positif dan berorientasi pada integritas.

3. Peraturan dalam bekerja dan kerjasama dengan unit lain

UMPEG membantu memastikan standar kerja yang jelas dan terstruktur bagi semua pegawai sesuai dengan apa yang dilampirkan pada PM Nomor 41 Tahun 2011 terkait organisasi dan tata kerja kantor otoritas bandar udara wilayah III Surabaya. Hal Ini mencakup prosedur kerja yang spesifik, PM Nomor 155 tahun 2019 tentang apa saja tugas dan kegiatan dari setiap divisi, mulai dari pejabat struktural hingga pegawai biasa. Dengan memahami standar dan prosedur yang ditetapkan, pegawai dapat bekerja dengan konsistensi, pegawai yang terlatih dan memahami tugas mereka cenderung menghasilkan output yang banyak dengan kualitas yang baik dan meningkatkan produktivitas terhadap pekerjaan.

4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi

Seperti dipaparkan dalam KM Nomor 155 Tahun 2019 terkait tugas dan tanggung jawab yang dimiliki setiap unit kerja, sehingga pegawai hanya perlu menjalankan tugasnya sesuai dengan kapasitas hak dan kewajibannya. Penerapan terkait kedisiplinan ini dilakukan dengan cara melakukan sosialisai kebijakan dengan mengadakan pertemuan, pelatihan, atau penyuluhan untuk menjelaskan aturan-aturan yang berlaku dan konsekuensi dari pelanggaran aturan. Selain dari sosialisai UMPEG juga dapat memberikan dukungan dan konseling kepada pegawai yang menghadapi kesulitan dalam mematuhi aturan atau yang melanggar aturan.

## **Peran Divisi UMPEG dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya**

Kinerja merupakan perilaku nyata yang diperlihatkan oleh pekerja ketika melaksanakan tugasnya dengan cara yang sesuai dengan kedudukannya dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, terdapat lima indikator menurut Silaen (2021), dan hal ini yang dilaksanakan oleh Divisi Umum dan Kepegawaian Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya, hal tersebut antara lain :

### **1. Pengembangan Kualitas Kerja**

Hal ini dimulai dari proses perekrutan yang dilakukan secara langsung oleh pusat. Setelah itu divisi umum dan kepegawaian di masing-masing Kantor Otoritas Bandar Udara akan mengkuantifikasi berdasarkan kebutuhan pegawai dan di tempatkan ke jabatan yang tersedia sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Selain itu bagian umum dan kepegawaian juga berperan dalam perencanaan SDM (Formasi). Pengembangan kualitas kerja dilakukan melalui pelatihan (training), diklat, seminar dan bimbingan teknis.

### **2. Kuantitas Kerja**

Peran dari Divisi UMPEG, selain memastikan SDM unggul yakni melakukan pengawasan dan pemantauan dari hal produktivitas terhadap jumlah output yang dihasilkan oleh pegawai di Kantor Otban Wilayah III Surabaya dalam waktu tertentu dan evaluasi terhadap efektivitas dan efisiensi pegawai untuk menuntaskan tugas dan tanggung jawab yang menjadi perannya.

### **3. Ketepatan Waktu**

Umpeg memastikan bahwa pegawai hadir secara konsisten dan mengikuti jadwal kerja yang ditetapkan oleh Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya. Ketepatan waktu yang dijalankan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya dapat dikatakan sudah sangat baik dibuktikan dengan penghargaan yang didapat atas Penginputan data LLAU Bandar Udara Juanda Tahun 2023 secara tepat waktu melalui aplikasi LAB Data Dishub Provinsi Jawa Timur atas nama Vina Sukmadewi. Hal ini menunjukkan bahwa divisi UMPEG melaksanakan kegiatan pengontrolan dan pengawasan terhadap efisiensi dan efektivitas waktu pekerjaan dan pelaksanaan tugas.

### **4. Efektivitas**

Kinerja pada pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya mengalami peningkatan selama tahun 2023. Pencapaian target tersebut dilakukan dengan menggunakan strategi yang efisien dan efektif, tentu saja peran divisi Umum dan Kepegawaian sebagai perencanaan strategis jangka panjang dan pendek untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dan operasional diprioritaskan dengan efektif. mencakup alokasi sumber daya untuk pelatihan, pengembangan, dan peningkatan fasilitas.

### **5. Komitmen**

Salah satu bentuk komitmen yang dimiliki oleh atasan dan pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya adalah Perjanjian Kinerja (PK) Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III. Pada konteks implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), Perjanjian Kinerja merupakan dokumen kontrak antara Kepala Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III dengan Direktur Jenderal Perhubungan Udara selaku atasan langsung. Dokumen ini menekankan tujuan dan sasaran kinerja yang akan dicapai dalam waktu satu tahun yang disesuaikan dengan sumber daya dan anggaran yang telah ditetapkan. Dari pencapaian tersebut divisi Umum dan Kepegawaian berperan dalam membuat laporan, menyusun penilaian kinerja dan memberikan tanda penghargaan atas keberhasilan tersebut.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pemaparan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya memiliki sikap kedisiplinan yang sudah cukup bagus. Hal ini tidak lepas dari peran UMPEG dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya. Melalui pembuatan aturan yang jelas, sosialisasi yang efektif, pengawasan yang ketat, dan penerapan sanksi yang konsisten, UMPEG membantu membangun budaya kerja yang disiplin dan efisien, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.
2. Kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya mengalami peningkatan dalam empat tahun terakhir terutama pada tahun 2023. Sasaran yang ditargetkan dalam Laporan Kinerja Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Tahun 2023 terpenuhi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Tahun 2023 masih baik. peran UMPEG yang terorganisir dan efektif dan kinerja berorientasi pada prestasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Horton, Paul B Dan Chester L Hunt. (1996). Sosiologi. Jilid 1. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Keputusan Menteri Perhubungan Nomor : KM. 155 Tahun 2019 tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan di Lingkungan Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jendral Perhubungan Udara. 2019. Kementerian Perhubungan. Jakarta.
- Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 41 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Otoritas Bandar Udara. 2011. Kementerian Perhubungan. Jakarta
- Roosinda, F. W., Lestari, N. S., Utama, A. G. S., Anisah, H. U., Siahaan, A. L. S., Islamiati, S. H. D., ... & Fasa, M. I. (2021). Metode penelitian kualitatif. Zahir Publishing.
- Silaen, Novia Ruth., Syamsuransyah., Reni Chairunnisah., dkk. (2021). Kinerja Karyawan. (Edisi 1, Cetakan Pertama) Bandung: Widina Bhakti Persada
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan. 12 Januari 2009. Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4956. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Jakarta, 2014.