

**Kualitas Kehidupan Kerja Petugas Unit *Apron Movement Control* di
Bandar Udara Mopah Merauke**

Walid Jumlad, Hertia Rafika Andini

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta
walid.jumlad@sttkd.ac.id, hertia.andini@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the quality of work life of Apron Movement Control (AMC) officers at Mopah Merauke Airport. The research focuses on four aspects: career development, problem-solving methods, work facilities, and compensation, based on Cascio's theory (2003). The study employs a qualitative method, conducting interviews with six employees, both civil servants (ASN) and contract workers, to understand their working conditions. The results show that civil servant employees feel fairly satisfied with their quality of work life. They have clear career paths, problem-solving is approached in a familial manner, work facilities are adequate, and the compensation received is considered appropriate. These four factors contribute to their satisfaction and loyalty to the workplace. In contrast, contract employees experience inequality in terms of career development opportunities and compensation, even though their job responsibilities are the same as those of civil servants. This unfairness lowers their work motivation and causes a desire to resign. Limited access to training and a lack of recognition also hinder improvements in their quality of work life. Based on these findings, this study recommends a review of internal policies, particularly regarding career development and the compensation system for non-civil servant employees. The goal is to create a more balanced work fairness and foster a more positive and productive working environment at the AMC Unit of Mopah Merauke Airport.

Keywords: *Quality of Work Life, Apron Movement Control, Mopah Merauke Airport*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kualitas kehidupan kerja petugas *Apron Movement Control* (AMC) di Bandara Mopah Merauke. Fokus penelitian ada pada empat aspek, yaitu pengembangan karir, cara menyelesaikan masalah, fasilitas kerja, dan kompensasi, berdasarkan teori Cascio (2003). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan wawancara kepada enam orang pegawai, baik ASN maupun kontrak, untuk memahami kondisi kerja mereka. Hasilnya menunjukkan bahwa pegawai ASN merasa cukup puas dengan kualitas kehidupan kerja mereka. Mereka memiliki jalur karir yang jelas, penyelesaian masalah dilakukan dengan pendekatan kekeluargaan, fasilitas kerja cukup memadai, dan kompensasi yang diterima dianggap sesuai. Keempat hal ini turut mendukung kepuasan dan loyalitas mereka terhadap tempat kerja. Sebaliknya, pegawai kontrak merasakan ketidaksetaraan dalam hal peluang pengembangan karir dan kompensasi, meskipun tanggung jawab kerja mereka sama dengan ASN. Ketidakadilan ini menurunkan semangat kerja dan menimbulkan keinginan untuk mengundurkan diri. Akses pelatihan yang terbatas dan kurangnya penghargaan juga menjadi hambatan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini menyarankan perlunya peninjauan ulang kebijakan internal, khususnya dalam hal pengembangan karir dan sistem kompensasi bagi pegawai non-ASN. Tujuannya adalah menciptakan keadilan kerja yang lebih seimbang

dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif di Unit AMC Bandar Udara Mopah Merauke.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Apron Movement Control, Bandar Udara Mopah Merauke

PENDAHULUAN

Bandar udara disebut sebagai unit penyelenggara bandara yang bertugas atau bertanggung jawab pada pelayanan jasa kebandarudaraan, keselamatan, serta aturan yang berlaku pada Bandar udara. Unit kebandarudaraan memiliki peran penting salah satunya yaitu *Apron Movement Control* (AMC) yang menjaga, keamanan, dan keselamatan penerbangan terkait. Dalam menunjang pelayanan di Bandar udara serta kelancaran pergerakan pesawat, ada unit *Apron Movement Control* (AMC) yang mengatur dan mengawasi pergerakan pesawat di sisi udara (*apron*) termasuk mengatur semua aktivitas operasional di Apron seperti *embark* dan *disembark*, *loading unloading*, *refueling*, dan lain-lain.

Apron Movement Control (AMC) merupakan unit yang berfungsi sebagai pengawas dan penegak hukum di wilayah apron. Unit *Apron Movement Control* (AMC) sangatlah penting dalam memberikan pelayanan, karena unit ini memiliki peran dalam menyelenggarakan pelayanan aman dan nyaman bagi pengguna jasa serta perusahaan yang bergerak dibidang kebandarudaraan seperti melaksanakan inspeksi ke seluruh wilayah apron secara berkala dan selalu mengawasi, mengatur, mengendalikan, pergerakan pesawat, pergerakan *Ground Support Equipment* (GSE) dan pengawasan terhadap seluruh pergerakan yang ada di sisi udara. Unit *Apron Movement Control* (AMC) adalah unit yang berada dibawah naungan Seksi Teknik dan Operasi Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Mopah Merauke. Saat ini unit *Apron Movement Control* (AMC) Bandar Udara Mopah Merauke memiliki petugas sebanyak 7 orang yang mana setiap petugas unit AMC ini selalu berusaha untuk meningkatkan serta mengembangkan potensi-potensinya dalam hal yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya dalam memberikan pelayanan di sisi udara. Sebagai penyedia jasa terhadap pelayanan perusahaan penerbangan tentunya unit *Apron Movement Control* (AMC) juga harus memiliki SDM yang berkualitas dalam kinerjanya atau disebut dengan *Quality of work Life*.

Berdasarkan hasil survei awal dari Peneliti, diperoleh informasi bahwa ada beberapa masalah atau fenomena yang dilihat peneliti, yaitu ada beberapa pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh atasan kepada karyawan yang tidak selesai contohnya ketika karyawan tersebut diminta oleh Koordinator unit AMC untuk membuat laporan mengenai pelaksanaan tugas di lapangan yang harus diberikan atau diajukan ke Kantor UPBU Kelas I Mopah Merauke tetapi karyawan tersebut abai dalam melaksanakan tugasnya sehingga terjadi keterlambatan pengumpulan laporan yang mengakibatkan adanya peringatan kepada unit AMC terkait hal tersebut, kemudian ada dua petugas unit AMC yang sering sekali tidak hadir tepat waktu dan pulang lebih awal dari jam pulang yang sudah ditentukan dan akibat dari hal tersebut salah satu karyawan yang sering melakukan keterlambatan mendapat surat peringatan dan

nota dinas dari Kantor UPBU Kelas I Mopah Merauke dan dilakukan penarikan karyawan sehingga karyawan tersebut untuk sementara waktu tidak bertugas di unit AMC melainkan di Kantor UPBU Kelas I Mopah Merauke sambil dilakukannya evaluasi, kemudian terjadi perbedaan pendapat dalam hal menentukan *parking stand* sehingga terkadang terjadi *miss* komunikasi antara unit AMC dan Marshaller yang mengakibatkan protes dari pilot dan unit ATC kepada unit AMC dan hal tersebut menjadi peringatan dan bahan evaluasi untuk unit AMC itu sendiri. Kemudian terdapat dua petugas AMC yang berstatus kontrak memilih untuk *resign* dari pekerjaan mereka dikarenakan pegawai tersebut merasa kurangnya pengembangan karir yang mereka dapatkan serta hal yang paling utama mengenai gaji yang mereka terima dirasa tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka emban selama bekerja di unit AMC. Selanjutnya informasi yang didapat oleh peneliti adalah karyawan merasa lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman yang mana fasilitas-fasilitas yang dimiliki unit AMC terbilang kurang contohnya seperti tidak adanya CCTV pemantau sehingga petugas unit AMC dalam melakukan tugasnya harus dilakukan secara manual yaitu memantau setiap pergerakan arus pesawat, orang dan barang dilakukan secara manual yang mana hal tersebut akan berpengaruh terhadap karyawan itu sendiri di dalam menjalankan pekerjaannya.

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of work life*) memiliki peran penting dalam menunjang kualitas pekerjaan karyawan, Kualitas kehidupan kerja mencakup aspek-aspek seperti kondisi kerja, hubungan sosial, dan pengakuan yang secara langsung mempengaruhi persepsi Pegawai terhadap kepuasan kerja (Sari et al., 2019). Kajian Aruldoss et al., (2021), ditemukan bahwa Kualitas kehidupan kerja yang tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja Pegawai. Faktor-faktor seperti suasana kerja yang mendukung, peluang pengembangan, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi unsur-unsur penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang optimal (Leitão et al., 2019). Kualitas kehidupan kerja dalam manajemen sumber daya manusia dan perancangan pekerjaan menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang memacu kepuasan Pegawai. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang korelasi antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja memberikan landasan untuk pengembangan strategi dan kebijakan organisasi yang bertujuan meningkatkan kepuasan Pegawai.

Quality of Work Life adalah sebuah program yang menjadi salah satu langkah perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan, program ini bertujuan untuk menciptakan karyawan yang memiliki kinerja lebih baik dan lebih aktif di dalam perusahaan. *Quality of Work Life* menurut Cascio (2003) dibagi menjadi 9 aspek yaitu keterlibatan karyawan, pengembangan karir, penyelesaian masalah, komunikasi, fasilitas yang tersedia, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, kompensasi yang layak, dan rasa bangga. Suasana kerja sangat berperan penting sebab akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kualitas kehidupan kerja seseorang dapat memiliki dampak positif pada peningkatan kepuasan kerja terhadap organisasi, seperti tingkat absensi dan kinerja karyawan.

Quality of Work Life saat ini menjadi salah satu usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang bagus bagi karyawan untuk mempengaruhi pekerjaan mereka dan kesempatan yang bagus bagi karyawan untuk memberikan kontribusinya secara keseluruhan dalam organisasi. Dalam penelitian ini, peneliti hanya mengambil empat aspek dari kesembilan aspek yang berkaitan dengan fenomena yang peneliti temukan dalam pelaksanaan penelitian di unit *Apron Movement Control* (AMC) Bandar Udara Mopah Merauke yaitu 1) Pengembangan Karir; 2) Penyelesaian Masalah; 3) Fasilitas yang tersedia; dan 4) Kompensasi yang Layak. Peneliti mengambil keempat aspek tersebut juga dikarenakan apakah sebagai penyedia jasa bagi setiap pengguna jasa bandara petugas unit AMC Bandar Udara Mopah Merauke memiliki tingkat kompensasi yang layak seperti penghargaan dan tunjangan terhadap setiap karyawannya di unit AMC, kemudian apakah setiap karyawan di unit AMC bisa mendapatkan dan menikmati fasilitas yang tersedia dari perusahaan, Begitu pula dengan pengembangan karir, apakah perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan dalam melakukan pengembangan karir bagi petugas unit AMC, serta apakah penyelesaian masalah di unit AMC Bandar Udara Mopah Merauke telah memenuhi *Standard of Procedure* (SOP) yang telah ditetapkan demi kenyamanan kerja bagi seluruh karyawan atau belum.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah rancangan penelitian yang menjadi pedoman terlaksananya proses penelitian, tujuan desain penelitian adalah untuk memberikan pedoman yang jelas dan terstruktur kepada peneliti dalam melakukan penelitian.

Berdasarkan pada fenomena yang akan diteliti, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Winartha (2006), metode analisis deskriptif kualitatif adalah menganalisis, menggambarkan, dan meringkas berbagai kondisi, situasi dari berbagai data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti yang terjadi di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam lingkungan instansi pemerintahan di Kantor UPBU Kelas I Mopah Merauke. Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), pengembangan karir tidak hanya menjadi bentuk penghargaan atas kinerja, tetapi juga merupakan proses yang diatur secara sistematis dalam peraturan perundang-undangan. Berdasarkan hasil wawancara dengan enam petugas Unit AMC di Bandar Udara Mopah Merauke, diketahui bahwa pengembangan karir atau kenaikan jabatan bagi ASN di unit tersebut dilakukan secara rutin setiap 4 (empat) tahun sekali, sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu PP Nomor 17 Tahun 2020 yang mana dalam regulasi tersebut disebutkan bahwa promosi jabatan dilakukan sebagai bentuk

pengembangan karir PNS, dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan organisasi.

*“Masalah karir itu kan bagaimana ya, Kita kan dalam 4 tahun naik pangkat”
“Semua sama yang 4 tahun baru naik satu golongan”*

Keberadaan sistem pengembangan karir yang jelas juga mendorong ASN untuk terus meningkatkan kinerja dan kompetensinya. Menurut Charli *et al* (2022), sistem pengembangan karir yang teratur akan menumbuhkan kinerja karyawan baik, kemampuan kerja yang baik akan dapat membantu meningkatkan kinerja dan loyalitas seorang karyawan akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Di unit AMC, para ASN menunjukkan sikap positif terhadap sistem ini karena merasa adanya pengembangan karir yang terbuka dan adil. Namun demikian, penting untuk dicatat bahwa meskipun proses kenaikan jabatan sudah terjadwal, tidak semua pegawai otomatis naik jabatan setelah empat tahun. Faktor penilaian kinerja dan kelengkapan persyaratan administratif tetap menjadi pertimbangan utama. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir bagi ASN di unit AMC di Bandar Udara Mopah Merauke telah berjalan sesuai ketentuan yang berlaku dan mencerminkan prinsip profesionalisme dalam manajemen aparatur negara.

Namun, hasil penelitian ini menunjukkan adanya ketimpangan dalam hal tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan dua petugas unit AMC di Bandar Udara Mopah Merauke yang berstatus sebagai pegawai kontrak, ditemukan bahwa selama masa kerja mereka yang telah berlangsung beberapa tahun tidak terdapat perkembangan karir yang signifikan. Mereka menyampaikan bahwa tidak pernah mengalami kenaikan jabatan maupun peningkatan gaji, terlepas dari lamanya masa kerja maupun beban kerja yang mereka emban.

“Tidak ada sih, tidak ada jenjang karir. Cuma kan kita ini, apa namanya? Sekarang sudah dialihkan ke P3K. Tapi di P3K juga kayaknya terlalu banyak jenjang karir. Jadi mengapa begitu sesuai dengan jenjang karir. Iya, sesuai dengan jabatan yang kita lamar. Jabatan sama pendidikan terakhir. Terus itu nanti di hitungnya juga kita sertakan kontrak yang berjalan. Mungkin sekitar 3 tahun untuk per lima tahun. Setelah itu nanti dinilai lagi bagaimana. Tapi tetap jabatannya semua sama. Yang membedakan itu hanya kayaknya saya sih kayak pendidikan terakhir. Gitu sih. Berarti itu saja, yang lain semua sama sih.”

Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai kontrak berada dalam posisi yang stagnan secara karir. Tidak adanya sistem jenjang karir, evaluasi kinerja yang berdampak pada peningkatan kompensasi, maupun peluang promosi jabatan menjadikan posisi mereka kurang memiliki arah pengembangan jangka panjang. Hal ini bertentangan dengan teori Mondy dan Noe (2005) yang menyatakan bahwa setiap organisasi yang sehat perlu menyediakan peluang pengembangan karir bagi seluruh pegawainya sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi yang diberikan. Ketika pegawai merasa tidak memiliki masa depan karir yang jelas, maka hal tersebut dapat berdampak pada penurunan motivasi dan kurangnya komitmen terhadap organisasi.

Ketiadaan pengembangan karir bagi pegawai kontrak di unit AMC juga menimbulkan kesenjangan antara ASN dan pegawai kontrak. ASN memiliki jalur karir yang jelas serta kepastian promosi kenaikan pangkat, sementara pegawai kontrak bekerja dalam kondisi yang tetap dan tidak berkembang, meskipun tugas dan tanggung jawab serta beban kerja yang mereka emban sama dengan petugas unit AMC yang merupakan ASN.

kemudian mengenai pelaksanaan Program pelatihan yang ada di unit AMC di bandar udara Mopah Merauke. Program Pelatihan merupakan salah satu komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia di suatu organisasi, termasuk dalam unit *Apron Movement Control* (AMC). Namun, berdasarkan hasil wawancara kepada enam petugas unit AMC Bandar Udara Mopah Merauke, ditemukan bahwa pelaksanaan program pelatihan yang diselenggarakan oleh Kantor UPBU Kelas I Mopah Merauke belum dilaksanakan secara transparan dan merata kepada seluruh petugas AMC. Menurut hasil wawancara dengan beberapa petugas AMC, terdapat ketimpangan dalam penentuan siapa yang berhak mengikuti pelatihan. Sebagian petugas menyatakan bahwa mereka belum pernah mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan sejak bergabung, sementara petugas lain justru telah mendapatkan akses ke pelatihan bahkan lebih dari sekali. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan prinsip keadilan dan transparansi dalam manajemen sumber daya manusia.

“Tidak, itu cuma dari kantor. Yang penting kita sudah kasih masuk nama sama pelaporan itu nanti baru di saring di kantor. AMC dapat 1 orang. Pergantian toh, nanti siapa yang masuk dulu baru nanti tahun depan baru berikutnya ada siapa lagi”

“Jayapura pernah saya ikut diklat, tahun 17 18, lalu Jakarta pernah begitu”

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem pengelolaan pegawai kontrak di unit AMC di Bandar Udara Mopah Merauke belum mendukung prinsip pengembangan karir yang adil dan berkesinambungan. Kondisi ini berisiko menurunkan motivasi kerja dan loyalitas pegawai kontrak, serta berpotensi mempengaruhi kinerja unit secara keseluruhan. Perlu adanya perhatian khusus dari manajemen untuk sistem pengembangan karir baik terutama untuk pegawai kontrak serta kesetaraan dan transparansi dalam program pelatihan yang ada di unit AMC Bandar Udara Mopah Merauke.

Penyelesaian Masalah

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di unit AMC Bandar Udara Mopah Merauke, ditemukan bahwa hubungan antar petugas unit AMC di Bandar Udara Mopah Merauke sangat mengedepankan hubungan kekeluargaan, saling merangkul dan profesionalisme bukan hierarki berdasarkan masa kerja. Di dalam unit AMC Bandar Udara Mopah Merauke petugas senior dan junior tidak ada yang namanya senioritas yang bersifat menekan atau merugikan pihak junior. Sebaliknya, petugas senior justru berperan sebagai mentor yang mendampingi junior dalam menjalankan tugas operasional di apron serta membantu petugas junior apabila petugas tersebut merasa kesulitan dalam menjalankan tugasnya, kemudian juga

peran dari koordinator unit AMC yang selalu berusaha merangkul semua petugas unit AMC agar tercipta hubungan kerja yang baik dan harmonis serta saling menghargai satu sama lain.

“Saling menghargai satu sama lain karena pekerjaan ini saling berhubungan, yang jangan sampai miskomunikasi”

“Engga ada (Senioritas) yang penting saling menghormati saja”

Sikap saling menghargai ini juga sejalan dengan konsep *teamwork* dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Lambert *et al.* (2006), Agar organisasi dapat tampil efektif, maka individu dan kelompok yang saling tergantung itu harus menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung satu sama lain, menuju pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks unit AMC, para petugas menyadari bahwa keselamatan dan kelancaran pergerakan pesawat di apron bukan hanya tanggung jawab individu, melainkan hasil dari kerja tim yang solid dan sinkron.

Kemudian selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dari ke 6 informan mengenai penyelesaian masalah yang berlaku dalam unit AMC di Bandar Udara Mopah Merauke dilakukan secara efektif dan mengedepankan nilai-nilai kekeluargaan. Proses penyelesaian konflik atau permasalahan internal tidak langsung diarahkan pada tindakan formal atau sanksi, melainkan dimulai dari pendekatan komunikasi personal. Langkah awal yang dilakukan oleh Koordinator unit AMC sebagai pihak yang berwenang adalah mengajak pihak yang bersangkutan untuk berdiskusi secara langsung. Diskusi ini bersifat terbuka dan dilaksanakan dalam suasana yang kondusif, dengan tujuan untuk menggali akar permasalahan serta mendengarkan penjelasan dari semua pihak yang terlibat. Pendekatan ini memungkinkan terjalinnya komunikasi dua arah yang sehat, yang menjadi fondasi dalam menciptakan pemahaman Bersama. Pendekatan ini sejalan dengan pendapat Badrudin *et al.*, (2024) yang menyatakan bahwa melalui komunikasi yang jelas, terbuka, empati dan berorientasi pada solusi, konflik dapat dikelola dengan baik sehingga tidak mengganggu hubungan antar individu maupun proses pembelajaran. Dalam pengelolaannya, komunikasi efektif memungkinkan mengidentifikasi masalah, mendorong pemahaman, serta menciptakan solusi yang efektif.

“Jadi kita panggil semua rekan-rekan, kita kumpul, kita bicarakan. Kita selesaikan masalah itu. Hari itu juga kita selesaikan supaya tidak ada miskomunikasi antara rekan-rekan”

“Jadi penengah biasanya kalau antara personel satu dan lainnya kayak ada selisih gitu. Jadi dia yang mengambil... Atau kayak misalnya kayak pembagian jadwal, kayak kita ada selisih paham, tapi tetap om yang Kita serahkan lagi ke om yang putuskan. Dirapatkan dulu baru nanti koordinator yang putuskan”

Setelah permasalahan didiskusikan, langkah berikutnya adalah menyepakati bentuk penyelesaian yang bersifat kekeluargaan. Hal ini mencerminkan budaya organisasi yang menempatkan keharmonisan dan kebersamaan sebagai nilai utama dalam menjalankan tugas. Penyelesaian secara kekeluargaan ini dapat berupa permintaan maaf, klarifikasi, atau penyesuaian tugas, tergantung pada jenis

permasalahan yang dihadapi. Model penyelesaian seperti ini juga mendorong terciptanya rasa saling percaya antar pegawai dan memperkuat solidaritas tim.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penyelesaian masalah di Unit AMC dilakukan dengan pendekatan yang mengutamakan komunikasi interpersonal dan prinsip kekeluargaan. Hal ini tidak hanya menyelesaikan permasalahan secara efektif, tetapi juga memperkuat budaya kerja yang sehat dan positif.

Fasilitas yang Tersedia

Petugas di unit *Apron Movement Control* (AMC) memiliki tanggung jawab yang besar dalam mengatur pergerakan pesawat di area apron bandara, memastikan keselamatan penerbangan dan kelancaran operasional pesawat. Oleh karena itu, pemenuhan fasilitas yang layak bagi petugas AMC, baik ASN maupun kontrak, menjadi hal yang sangat penting untuk mendukung kinerja mereka. Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi asuransi kesehatan serta beberapa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja petugas.

Asuransi Kesehatan adalah fasilitas penting bagi petugas AMC, mengingat mereka terlibat dalam kegiatan yang berisiko tinggi, seperti berhadapan dengan kendaraan operasional pesawat dan paparan terhadap kondisi cuaca ekstrem di area apron. Asuransi kesehatan memberikan perlindungan finansial bagi petugas jika mereka mengalami kecelakaan kerja atau sakit. Bagi petugas ASN maupun petugas kontrak, asuransi kesehatan yang diberikan oleh perusahaan tercakup dalam program BPJS Kesehatan, yang dikelola oleh pemerintah.

Meskipun fasilitas yang diberikan kepada petugas AMC pada dasarnya serupa, terdapat perbedaan dalam beberapa aspek, terutama terkait dengan jaminan pensiun, kestabilan pekerjaan, dan akses terhadap program pelatihan dan pengembangan. Petugas ASN umumnya mendapatkan tunjangan pensiun dan hak cuti yang lebih lengkap, sementara petugas kontrak tidak mendapatkan tunjangan pensiun dan hak cuti yang serupa, meskipun mereka tetap menerima fasilitas dasar seperti gaji pokok, tunjangan, dan asuransi kesehatan.

“AMC itu ada BPJS jadi jaminan kesehatannya dalam bentuk BPJS”

“Jaminan kesehatan kita, BPJS itu kita potong dari gaji. Ketenagakerjaan juga kita potong dari gaji kita.”

Kompensasi yang Layak

Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil temuan di Unit AMC Bandar Udara Mopah Merauke menunjukkan bahwa pegawai dengan status ASN merasa bahwa kompensasi yang diterima sudah mencukupi, meskipun tidak terdapat tambahan upah lembur. Mereka mendapatkan gaji pokok dan tunjangan-tunjangan rutin yang bersifat tetap dan menjamin kestabilan penghasilan.

Kualitas kehidupan kerja petugas unit *Apron Movement Control* di Bandar Udara Mopah Merauke.

Penelitian ini telah memaparkan data dari hasil penelitian untuk mengetahui bagaimana kualitas kehidupan kerja petugas unit AMC di Bandar Udara Mopah Merauke. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari keempat aspek Kualitas Kehidupan kerja yang dikemukakan oleh (Cascio, 2003) yaitu pengembangan Karir, Penyelesaian Masalah, Fasilitas yang Tersedia, dan Kompensasi yang layak. empat orang informan yang berstatus kepegawaian ASN merasa bahwa kualitas kehidupan kerja mereka di unit AMC sudah sangat baik, Hal ini didasarkan pada persepsi positif terhadap empat aspek utama yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, yaitu:

a. Pengembangan Karir

Empat dari enam informan menyatakan bahwa mereka memiliki akses terhadap peluang pengembangan karir, baik melalui pelatihan, bimbingan dari atasan, maupun keterlibatan dalam tugas-tugas yang menantang. Mereka merasa diberi ruang untuk meningkatkan kompetensi dan jenjang karir ke depan, khususnya bagi pegawai ASN.

b. Penyelesaian Masalah

Proses penyelesaian masalah di tempat kerja dinilai cukup baik. Informan merasa bahwa setiap kendala yang muncul dapat disampaikan dan ditanggapi secara terbuka, baik oleh rekan kerja maupun oleh pimpinan. Komunikasi dua arah berjalan efektif dan menciptakan suasana kerja yang suportif.

c. Fasilitas yang Tersedia

Seluruh informan sepakat bahwa fasilitas kerja yang disediakan oleh unit AMC memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas. Fasilitas seperti ruang kerja, peralatan komunikasi, dan area istirahat dirasa cukup menunjang kenyamanan dan produktivitas.

d. Kompensasi yang Layak

Terkait kompensasi, empat informan yang berstatus ASN menyampaikan bahwa gaji, tunjangan, dan jaminan sosial yang mereka terima sudah sesuai dan mencerminkan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan. Mereka merasa hal ini berkontribusi besar terhadap kepuasan kerja.

Namun demikian, dua informan yang merupakan pegawai kontrak menyampaikan pandangan berbeda. Mereka merasa bahwa kualitas kehidupan kerja yang mereka alami belum optimal, khususnya pada dua aspek berikut:

a. Pengembangan Karir

Pegawai kontrak merasa tidak memiliki kejelasan arah karir jangka panjang. Kesempatan pelatihan dan rotasi kerja cenderung lebih terbatas dibanding pegawai ASN.

b. Kompensasi yang Layak

Gaji dan tunjangan yang diterima dianggap belum sebanding dengan beban kerja, serta tidak mencakup fasilitas jaminan sosial yang sama seperti pegawai tetap.

Hal ini menunjukkan bahwa status kepegawaian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap persepsi kualitas kehidupan kerja, terutama dalam aspek pengembangan karir dan kompensasi. Meskipun fasilitas dan mekanisme penyelesaian masalah dinilai memadai oleh semua informan, perbedaan status kerja menciptakan kesenjangan dalam hal keadilan dan kepastian kerja yang mana hal tersebut menjadi faktor utama bagi kedua petugas AMC yang berstatus Pegawai Kontrak tersebut memutuskan untuk *resign* dari perusahaan.

Untuk itu, penting bagi pihak manajemen AMC Bandar Udara Mopah Merauke mempertimbangkan strategi peningkatan kualitas kehidupan kerja yang lebih inklusif, dengan memperhatikan kebutuhan dan aspirasi pegawai kontrak agar mereka dapat merasa lebih dihargai dan memiliki prospek kerja yang lebih jelas.

Faktor yang mempengaruhi Munculnya Kualitas Kehidupan Kerja Petugas Unit AMC di Bandar Udara Mopah Merauke.

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) merupakan kondisi yang menunjukkan sejauh mana lingkungan kerja dapat mendukung kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial karyawan. Dalam konteks petugas *Apron Movement Control* (AMC) di Bandar Udara Mopah Merauke, kualitas kehidupan kerja muncul sebagai hasil dari beberapa faktor yang saling berkaitan. Faktor-faktor tersebut dijabarkan sebagai berikut:

Pengembangan Karir

Munculnya kualitas kehidupan kerja dipengaruhi oleh adanya peluang pengembangan karir yang jelas dan adil. Pegawai ASN memiliki jalur karir yang terstruktur melalui sistem kepangkatan yang sudah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, yang mana hal tersebut tentu saja memberikan kepastian dan motivasi dalam jangka panjang terhadap pegawai yang berstatus ASN. Sebaliknya, ketiadaan jalur pengembangan karir bagi petugas kontrak membuat mereka merasa stagnan dan kurang dihargai, yang berdampak pada menurunnya kualitas kehidupan kerja mereka.

Kemudian faktor pelatihan rutin yang diadakan oleh Kantor UPBU Kelas I Mopah Merauke juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan rasa percaya diri pegawai. Kualitas kehidupan kerja akan meningkat ketika semua pegawai mendapatkan akses yang sama terhadap pelatihan. Namun, dalam praktiknya, pelatihan ini kurang transparansi dalam pemilihan petugas yang mendapat kesempatan mengikuti pelatihan tersebut. Ketimpangan ini menciptakan kesenjangan kemampuan dan rasa ketidakadilan, yang pada akhirnya menurunkan kualitas kehidupan kerja.

Penyelesaian Masalah

Kualitas kehidupan kerja juga dipengaruhi oleh cara organisasi menangani permasalahan internal dan membangun komunikasi yang sehat. Di unit AMC Bandar Udara Mopah Merauke, penyelesaian masalah yang sering dilakukan telah berjalan dengan sangat baik karena mengedepankan nilai-nilai kekeluargaan. Hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan bersifat terbuka, akrab, dan saling menghargai,

sehingga setiap permasalahan dapat diselesaikan secara musyawarah tanpa menimbulkan konflik berkepanjangan.

Meskipun belum tersedia forum formal seperti lembaga bipartit, budaya kerja yang dilandasi rasa saling percaya dan solidaritas telah menciptakan suasana kerja yang harmonis. Pendekatan kekeluargaan ini memberikan rasa aman secara psikologis kepada pegawai dan berdampak positif terhadap kualitas kehidupan kerja secara keseluruhan.

Fasilitas yang Tersedia

Fasilitas yang tersedia di unit AMC Bandar Udara Mopah Merauke pada dasarnya diberikan untuk mendukung kesejahteraan petugas. Salah satu fasilitas utama adalah jaminan kesehatan melalui program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, yang berlaku baik bagi ASN maupun pegawai kontrak. Program ini memberikan perlindungan apabila terjadi kecelakaan kerja atau kondisi medis tertentu yang membutuhkan perawatan.

Selain itu, tunjangan-tunjangan seperti tunjangan keluarga dan jabatan yang diterima ASN juga dapat dikategorikan sebagai bagian dari fasilitas tambahan yang menunjang kesejahteraan mereka. Namun, pegawai kontrak umumnya hanya menerima fasilitas dasar dan tidak mendapatkan tunjangan pensiun atau cuti seperti ASN.

Perbedaan dalam akses terhadap fasilitas ini, terutama menyangkut perlindungan jangka panjang dan tunjangan kesejahteraan, berkontribusi terhadap ketimpangan kualitas kehidupan kerja antara ASN dan pegawai kontrak. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi sistem yang lebih adil dan inklusif agar seluruh pegawai merasa dihargai dan dilindungi secara setara.

Kompensasi yang Layak

Kompensasi merupakan elemen penting dalam menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik. Di unit AMC Bandar Udara Mopah Merauke, petugas ASN menyatakan bahwa kompensasi yang mereka terima sudah layak dan stabil, berupa gaji pokok serta tunjangan-tunjangan, seperti tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, dan tunjangan kinerja. Kompensasi ini memberikan kepastian finansial dan berkontribusi pada meningkatnya motivasi kerja.

Namun, berbeda dengan ASN, petugas kontrak mengeluhkan bahwa gaji pokok yang mereka terima belum sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) dan tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka emban. Mereka juga tidak menerima kompensasi lembur, meskipun sering bekerja di luar jam tugas reguler. Kondisi ini mencerminkan adanya kesenjangan kompensasi yang berpotensi menurunkan semangat kerja dan rasa keadilan internal dalam organisasi.

Berdasarkan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja petugas AMC di Bandar Udara Mopah Merauke dipengaruhi oleh beberapa faktor penting. Pertama, pengembangan karir dan pelatihan berperan signifikan dalam membentuk motivasi kerja, dimana ASN mendapatkan kesempatan lebih besar dibandingkan pegawai kontrak. Kedua, lingkungan kerja yang kondusif, yang ditandai dengan adanya hubungan kerja harmonis antar pegawai, memberikan

rasa nyaman dan meningkatkan produktivitas. Ketiga, penyelesaian konflik yang mengedepankan nilai kekeluargaan di lingkungan kerja telah menciptakan suasana kerja yang positif, minim perselisihan, dan memperkuat rasa solidaritas. Keempat, kompensasi dan fasilitas yang diberikan menunjukkan adanya perbedaan mencolok antara ASN dan pegawai kontrak. ASN mendapatkan kompensasi dan fasilitas yang lebih lengkap, termasuk tunjangan dan jaminan sosial seperti BPJS, sementara pegawai kontrak masih menghadapi keterbatasan dalam hal ini, baik dari sisi jumlah kompensasi maupun jenis fasilitas yang diterima.

Perbedaan-perbedaan tersebut mencerminkan perlunya upaya perbaikan dan pemerataan dalam sistem manajemen sumber daya manusia, agar semua pegawai – baik PNS maupun kontrak – dapat merasakan kualitas kehidupan kerja yang layak, adil, dan seimbang demi tercapainya kinerja organisasi yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kualitas kehidupan kerja petugas unit *Apron Movement Control* (AMC) di Bandar Udara Mopah Merauke yang ditinjau dari empat aspek *Quality of Work Life* yang dikemukakan oleh Cascio (2003), maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian Mengenai Kualitas Kehidupan Kerja Petugas Unit AMC Di Bandara Mopah Merauke, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan persepsi antara pegawai berstatus ASN dan pegawai kontrak. Pegawai ASN menilai kualitas kehidupan kerja mereka sudah sangat baik, dengan kepuasan pada empat aspek utama: pengembangan karir, penyelesaian masalah, fasilitas kerja dan kompensasi yang layak. Mereka merasa didukung melalui pelatihan, komunikasi terbuka, sarana kerja yang memadai, serta gaji dan tunjangan yang sesuai.

Sebaliknya, pegawai kontrak mengungkapkan ketidakpuasan, terutama pada aspek pengembangan karir dan kompensasi yang layak. Mereka merasa kurang mendapat kesempatan pelatihan, tidak memiliki kepastian jenjang karir jangka panjang, serta menerima gaji dan tunjangan yang dinilai tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka emban. Kondisi ini memicu ketidakadilan dan ketidakpastian, yang akhirnya mendorong sebagian pegawai kontrak memutuskan *resign*. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa status kepegawaian menjadi faktor kunci yang memengaruhi persepsi kualitas kehidupan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi munculnya Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) petugas *Apron Movement Control* (AMC) di Bandar Udara Mopah Merauke, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan signifikan dalam persepsi dan pengalaman kualitas kehidupan kerja antara pegawai ASN dan pegawai kontrak.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama. Penerbit : BPFE- Yogyakarta.
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Aksara.
- Badrudin, Mokh., Ningrum, Noar A., Qadam, Izah U. (2015). *Peran komunikasi efektif dalam mengelola konflik di lembaga pendidikan*. Kudus: UIN Kudus Jawa Tengah.
- Cascio, Weyne F. (2003). *Managing Human Resource Management Productivity, Quality of Work Life, Profits, 9th edition*. New York America: Mc Graw - hill Irwin.
- Cascio, Weyne F. (2012). *Managing Human Resource*. Colorado: Mc Graw - hill Irwin.
- Charli, C. O., Sopali, M. F., & Zurwanty, R. H. (2022). *Evaluasi Kinerja Karyawan Berdasarkan Career Development, Kemampuan Kerja dan Loyalitas Karyawan*. *Jurnal Manajemen Dan Sains*.
- Hariandja, Marihot, T. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: Grasindo.
- Harsono. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 154-155.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Lambert EG, Pasupuleti S, Cluse-Tolar T, Jennings M, Baker D. (2006). *The impact of work-family conflict on social work and human service worker job satisfaction and organizational commitment*. An exploratory study. *Administration in Social Work*, 30(3): 55-74.
- Lina Anatan dan Ellitan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 68.
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). *Quality of work life and organizational performance: Workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 3803.
- Mangkuprawira, Sjafrî. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Edisi Kedua Edisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Murti, Dwi A., Shevyani, H., Desiree, Hany S. (2023). *Analisis pengaruh kompensasi beban kerja terhadap turnover intention*. Bekasi: Universitas Pelita Bangsa.
- Mondy, R. Wayne and Robert M Noe III. (2005). *Human Resources Management*. Fifth Edition. Massachusetts: Simon and Schuster, Inc.
- NST, A. A. (2019). *Pengaruh Quality of Work Life Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis*. <http://repository.uin->

suska.ac.id/21646/%0Ahttp://repository.uin-
suska.ac.id/21646/1/GABUNG.pdf.pdf

- Nurrohmah, F. (2017). *Pengaruh Quality Of Work Life terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan*. 16–24.
- Pratiwi, Inceng. (2017). *Quality Of Work Life (QWL) Sebagai Faktor Penentu Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Makassar*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Respati, B. W., Ihsanudin, M., & Kurniawati, M. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Performa Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial*, 10(02), 179. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v10i02.5363>
- Sari, Y. (2021). *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Mataram Pejanggik I* (Issue July).
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pratiwi, Inceng. (2017). *Quality Of Work Life (QWL) Sebagai Faktor Penentu Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Makassar*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- SHELEMO, A. A. (2023). No Title يليب. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.
- Wahyuningsih, Sri. (2015). *Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Panin*. Bandung.
- Winarta, Made. (2006). *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yasin, Lalu Fahmi. (2015). *Hubungan Antara Jumlah Sumber Daya Manusia di Unit Apron Movement Control (AMC) Dengan Actual Ground Time Lion Air Dengan Garuda Indonesia di Bandar Udara Internasional Adi Sumarmo Surakarta*. *Ground Handling Dirgantara*. 2(1): 49.