

Analisis Beban Kerja Petugas *Aviation Security* Dengan Metode *Full Time Equivalent* (Studi Kasus: Bandara Internasional Yogyakarta)

Rafiq Fajar Rezeki^{1✉}, Fajar Islam², Chairustakmal³, Prissana Weerawong⁴

¹²³Akademi Penerbang Indonesia Banyuwangi

⁴Maharakham University Thailand

Alamat Email: islamfajar83@gmail.com², chairustakmal@gmail.com³, 65010582036@masu.ac.th⁴

✉ Email Korespondensi: rafiqfajar05@gmail.com¹

Paper Received: 27 Agustus 2025; **Revised:** 10 September 2025; **Accepted:** 18 September 2025;
Published: 30 September 2025

Abstrak

Dalam aktivitas operasional Bandara, aspek keamanan penerbangan memiliki peran yang sangat penting dan erat kaitannya dengan kinerja petugas *Aviation Security* (Avsec). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja petugas Avsec di Bandara Internasional Yogyakarta menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE). Permasalahan utama yang diteliti adalah ketidakseimbangan antara jumlah personel dengan beban kerja harian, terutama pada area pemeriksaan utama seperti *X-ray*, *Walk Through Metal Detector* (WTMD), dan *Hand Held Metal Detector* (HHMD). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi lapangan, dan studi dokumentasi. Hasil perhitungan FTE menunjukkan bahwa nilai indeks total mencapai 5,28 yang mengindikasikan beban kerja berlebih dan kebutuhan penambahan lima personel agar distribusi kerja lebih seimbang. Temuan ini memberikan gambaran bahwa beban kerja Avsec tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga mencakup aspek mental dan emosional yang dapat mempengaruhi performa petugas. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan pentingnya penerapan metode FTE dalam perencanaan tenaga kerja secara objektif, terutama dalam penjadwalan kerja, rotasi petugas serta pengambilan keputusan rekrutmen yang didasarkan pada kebutuhan nyata di lapangan.

Kata Kunci: Analisis Beban Kerja, *Aviation Security*, Bandara Internasional Yogyakarta, *Full Time Equivalent*

Abstract

In airport operational activities, the aspect of aviation security has a very important role and is closely related to the performance of Aviation Security (Avsec) officers. This study aims

to analyze the workload of Avsec officers at Yogyakarta International Airport using the Full Time Equivalent (FTE) method. The main problem studied is the imbalance between the number of personnel and the daily workload, especially in the main inspection areas such as X-ray, Walk Through Metal Detector (WTMD), and Hand Held Metal Detector (HHMD). This study uses a qualitative approach with data collection techniques in the form of interviews, field observations, and documentation studies. The results of the FTE calculation show that the total index value reaches 5.28, indicating excessive workload and the need for an additional five personnel so that work distribution is more balanced. This finding provides an illustration that the Avsec workload is not only physical, but also includes mental and emotional aspects that can affect officer performance. The implications of this study indicate the importance of implementing the FTE method in objective workforce planning, especially in work scheduling, officer rotation and recruitment decision making based on real needs in the field.

Keywords: *Workload Analysis, Aviation Security, Yogyakarta International Airport, Full Time Equivalent*

PENDAHULUAN

Bandara Internasional Yogyakarta sebagai salah satu Bandar Udara yang terus berkembang di Indonesia dengan melayani sekitar 10.000 penumpang perhari dan melayani aktivitas penerbangan sekitar 85 pergerakan pesawat perhari. Oleh karena itu, Untuk menunjang keamanan serta keselamatan penerbangan di Bandara Internasional Yogyakarta diperlukan petugas *Aviation Security* (Avsec) (ANNEX 17, 2017) sebagai garda terdepan dalam menjaga keamanan untuk mencegah berbagai potensi ancaman dan gangguan yang dapat membahayakan operasional penerbangan di Bandara Internasional Yogyakarta.

Di Bandara Internasional Yogyakarta, secara keseluruhan *Aviation Security* memiliki 239 personel yang di bagi menjadi 2 Unit yaitu *screening* dan *protection*. Dalam masing-masing unit terdiri dari 4 regu yaitu regu *alpha*, regu *bravo*, regu *charlie*, dan regu *delta* yang setiap regunya memiliki personel sekitar 58 personel di *screening* dan *protection* yang bertugas di berbagai area kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Petugas *aviation security* di Bandara Internasional Yogyakarta terbagi menjadi 3 *shift* yaitu *shift* pagi, siang dan malam sehingga setiap regu bekerja secara bergantian untuk menjaga keamanan di Bandara Internasional Yogyakarta seperti pada gambar 1 jadwal dinas *aviation security*. Berdasarkan gambar 1 jadwal dinas *aviation security* (Fauziah & Azzara, 2024; Susanto & Hermawan, 2019) di Bandara Internasional Yogyakarta, menunjukkan bahwa seluruh *pleton* (A, B, C dan D) bekerja dalam sistem rotasi *shift* pagi (07.00-13.00 WIB), siang (13.00 – 19.00 WIB), dan malam (19.00 – 07.00 WIB).

JADWAL DINAS AIRPORT SECURITY BULAN FEBRUARI 2025 BANDAR UDARA INTERNASIONAL YOGYAKARTA																												
PLETON	FEBRUARI 2025																											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
	S	M	S	S	R	K	J	S	M	S	S	R	K	J	S	M	S	S	R	K	J	S	M	S	S	R	K	J
A	S	S	P	P	M	M	LD	L	S	S	P	P	M	M	LD	L	S	S	P	P	M	M	LD	L	S	S	P	P
B	P	P	M	M	LD	L	S	S	P	P	M	M	LD	L	S	S	P	P	M	M	LD	L	S	S	P	P	M	M
C	M	M	LD	L	S	S	P	P	M	M	LD	L	S	S	P	P	M	M	LD	L	S	S	P	P	M	M	LD	L
D	LD	L	S	S	P	P	M	M	LD	L	S	S	P	P	M	M	LD	L	S	S	P	P	M	M	LD	L	S	S

KETERANGAN :

P : PAGI (07.00 WIB s.d 13.00 WIB)

S : SIANG (13.00 WIB s.d 19.00 WIB)

M : MALAM (19.00 WIB s.d 07.00 WIB)

LD : LEPAS DINAS

L : LIBUR

Kulon Progo, Januari 2025

Mengetahui ;

Airport Operation, Services and Security
Division Head



RAHMAT FEBRIAN SYAHRANI

Disetujui oleh:

Airport Security
Protection
Department Head



PRIYANTORO

Airport Security Screening
Department Head



VIDHIA ANDHINA

Gambar 1. Jadwal Dinas Avsec

Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 pasal 77 ayat 2 Tentang Waktu Kerja dijelaskan bahwa :

- 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Dari data tersebut ditemukan adanya indikasi perbedaan antara waktu kerja yang diatur dengan pelaksanaan di lapangan, di antaranya pada *shift* malam petugas *aviation security* menjalankan tugas selama 12 jam, waktu tersebut melampaui batas waktu kerja harian sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara aturan jam kerja yang normal dengan kondisi aktual di lapangan. Hal ini dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental personel, serta dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kesiapsiagaan petugas dalam melaksanakan tugas.

Petugas *Aviation Security* (Avsec) berperan penting dalam menjaga keamanan dan keselamatan penerbangan. Petugas *Aviation Security* (Avsec) memiliki tugas seperti memeriksa penumpang, barang bawaan dan kargo untuk memastikan tidak ada bahan berbahaya yang dapat mengancam keselamatan penerbangan. Pemeriksaan ini dilakukan dengan menggunakan berbagai peralatan seperti *X-ray*, *Hand Helth Metal Detector*, *Walk Through Metal Detector* (HTMD dan WTMD). Selain melakukan pemeriksaan, *Aviation Security* (Avsec) juga memiliki peran menjaga ketertiban di area terminal, area *airside* dan fasilitas lainnya di dalam Bandara. Petugas *Aviation Security* (Avsec) juga harus memastikan bahwa setiap orang yang berada di area terbatas memiliki izin yang sah dan

mematuhi peraturan keamanan penerbangan yang berlaku. Petugas *Aviation Security* (Avsec) juga melakukan patroli rutin untuk mencegah potensi ancaman dan memberikan respon cepat terhadap insiden yang terjadi di lingkungan Bandara.

Dengan peran *Aviation Security* (Avsec) yang sangat penting dalam dunia penerbangan untuk menjaga keselamatan penerbangan dari gangguan yang dapat membahayakan, demi melindungi penumpang, awak pesawat, personel darat, serta masyarakat umum. Kesejahteraan dan produktivitas petugas Avsec harus menjadi prioritas utama, analisis beban kerja (Fransiska & Tupti, 2020) yang tepat dapat membantu menentukan kebutuhan tenaga kerja yang ideal bagi *Aviation Security* (Avsec) untuk menjalankan tugasnya dengan optimal dan memastikan keamanan Bandara tetap terjaga dengan baik. Salah satu metode yang digunakan untuk menganalisis beban kerja dengan *Full Time Equivalent* (FTE)(Edi et al., 2024), metode ini menghitung jumlah karyawan yang di butuhkan berdasarkan dengan waktu kerja efektif dalam satuan jam atau hari. Dengan menggunakan metode ini, dapat diketahui apakah jumlah personel *Aviation Security* (Avsec) sudah mencukupi atau diperlukan penyesuaian dalam jumlah shift. Metode ini juga dapat mengidentifikasi potensi kelebihan atau kekurangan tenaga kerja, sehingga sumber daya dapat di alokasikan secara lebih efektif untuk menjaga kualitas pelayanan keamanan di Bandara Internasional Yogyakarta.

Namun, hingga saat ini belum ada penelitian yang secara khusus menganalisis kesesuaian antara jumlah personel *Aviation Security* dengan beban kerja (Ahmad et al., 2019) aktual berdasarkan standar waktu kerja per shift dan jumlah pergerakan pesawat harian. Hal ini yang menjadi fokus permasalahan dalam penelitian ini yaitu menghitung tingkat keseimbangan beban kerja (Rolos et al., 2018) dan kecukupan personel *Aviation security* dengan metode *Full Time Equivalent*. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai analisis beban kerja petugas *Aviation Security* dengan metode *Full Time Equivalent* (Ariesta Nadia et al., 2023) di Bandara Internasional Yogyakarta

METODE

Metodologi penelitian menjelaskan mengenai desain penelitian, populasi dan sampel, lokasi dan waktu, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data(Waruwu, 2023).

Desain Penelitian

Dalam penelitian Analisis Beban Kerja Petugas *Aviation Security* Dengan Metode *Full Time Equivalent* (Bakhtiar, Syarifuddin, 2021) di Bandara Internasional Yogyakarta, menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif (Sugiyono, 2020) merupakan metode penelitian yang di gunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, Dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, Teknik pengumpulan data di lakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (ISLAM, D. Rumani, et al., 2024).

Metode penelitian kualitatif (Islam, Ardian, et al., 2025; Wardana et al., 2024) mengeksplorasi kasus atau peristiwa tertentu secara detail dan mendalam untuk memahami dan menggali makna dari fenomena sosial. Pengumpulan data metode kualitatif biasanya dilakukan dengan cara yang tidak terstruktur dan tidak terukur secara numerik(Wardana et al., 2025), seperti wawancara mendalam, observasi langsung dan analisis dokumen. Selanjutnya data yang terkumpul di olah dan di analisis secara deskriptif

dan interpretatif untuk mendapatkan pemahaman tentang makna dan fenomena yang berkaitan dengan topik penelitian (ISLAM, Rusdyansyah, et al., 2024).

Populasi dan Sampel

Penelitian ini tidak ada populasi dan sampel dikarenakan menggunakan metode kualitatif sehingga mengantinya dengan objek penelitian (Wibowo et al., 2025). Objek yang diteliti dalam penelitian adalah informan yang memberikan informasi data-data kepada peneliti saat penelitian di lapangan. yaitu para personel Avsec (Islam, 2023) di Bandara Internasional Yogyakarta. Jumlah personel Avsec yang menjadi informan dalam penelitian adalah 10 orang yang terdiri dari 1 *Chief Screening*, 3 *Senior Avsec Screening*, 1 *Junior Avsec Screening*, 2 *Basic Avsec Screening*, 1 *Junior Avsec Protection*, 2 *Basic Avsec Protection*.

Tempat yang digunakan untuk memperoleh data dan melakukan penelitian ini yaitu Bandara Internasional Yogyakarta. Dan penelitian ini dimulai pada 16 Januari 2025 sampai 21 Februari 2025.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data (Sulung et al., 2024) merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang akurat, sehingga tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang telah ditetapkan. Membagi data menjadi 2 jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari lapangan, sedangkan data sekunder (Rochida et al., 2025) adalah data yang didokumentasikan sebelumnya. Dalam penelitian ini, data primer didapatkan dari metode observasi dan wawancara di lapangan dengan informan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari unit *aviation security* sebagai data untuk menunjang penelitian ini seperti jadwal dinas *aviation security* dan data jumlah pergerakan pesawat dan penumpang. Secara umum Teknik pengumpulan data ada 4 (empat) macam, yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi atau gabungan (observasi, wawancara).

1. Observasi

Observasi (Islam, Rochida, et al., 2025) adalah pendekatan pengumpulan data yang lebih spesifik dibandingkan dengan metode lain. Observasi dilakukan terhadap berbagai objek alam lainnya, tidak terbatas pada orang. Dengan menggunakan metode observasi, peneliti dapat mempelajari perilaku dan makna dari perilaku tersebut. keberhasilan pengumpulan data melalui observasi tergantung pada peneliti itu sendiri karena mereka melihat dan mendengarkan subjek penelitian (Islam & Aristo, 2024) sebelum membuat kesimpulan berdasarkan apa yang mereka lihat.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa observasi adalah metode pengumpulan data yang dimana peneliti langsung melakukan pengamatan di lapangan dan kemudian membuat kesimpulan dari pengamatan tersebut (Islam, Luwihono, et al., 2025). Observasi yang penulis lakukan adalah melakukan pengamatan secara langsung untuk mengetahui secara langsung beban kerja personel *aviation security* di Bandara Internasional Yogyakarta.

2. Wawancara

Teknik pengumpulan data wawancara (Islam & Putra, 2023) digunakan apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengidentifikasi permasalahan yang diteliti. Metode

wawancara (Islam & Aulia, 2024) ini juga sering di gunakan Ketika jumlah responden tidak banyak dan juga peneliti ingin mengetahui lebih banyak tentang hal hal dari responden. Teknik wawancara (Islam, Mintje, et al., 2023) yang digunakan pada penelitian ini di gunakan untuk memperoleh data kualitatif dari staff aviation security yang terkait dengan beban kerja petugas *aviation security*. Wawancara yang akan dilakukan adalah *In Depth Interview* atau wawancara mendalam. *In Depth Interview* adalah peneliti melakukan wawancara mendalam dengan informan atau objek penelitian secara langsung (Luthfizar et al., 2024). Wawancara dilakukan dengan instrument pedoman wawancara terstruktur dan terbuka untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai beban kerja petugas *aviation security* di Bandara Internasional Yogyakarta. Kriteria narasumber atau informan sebagai berikut: (a) Personel *aviation security* yang bekerja di Bandara Internasional Yogyakarta; (b) Seseorang dengan latar belakang sebagai *aviation security* yang saat ini mengemban tanggung jawab sebagai penanggung jawab operasional personel di lapangan contoh nya *Chief* atau *Supervisor*; (c) Pegawai Bandara yang selain dari personel Avsec, tetapi memiliki keterlibatan dalam proses operasional atau administratif yang berkaitan dengan kelancaran tugas personel *aviation security* contohnya *passanger service*.

3. Analisis Dokumen

Analisis dokumen (Leksono et al., 2023) adalah prosedur sistematis untuk memeriksa atau menilai dokumen, baik cetak maupun elektronik (berbasis komputer dan transmisi internet). Analisis dokumen (La'bi et al., 2024) adalah salah satu metode dalam penelitian kualitatif. seperti metode analisis penelitian kualitatif lainnya, analisis dokumen memerlukan pemeriksaan dan interpretasi data dalam Upaya untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik, memperoleh makna dan mengembangkan pengetahuan empiris. Prosedur analisis dalam analisis dokumen (Islam, Efendi, et al., 2023) mencakup pencarian serta pemilihan, melakukan penilaian atau memahami dan sintesis data yang terkandung dalam dokumen. Analisis dokumen menghasilkan data kutipan atau seluruh bagian yang kemudian disusun ke dalam tema tema utama, kategori dan contoh kasus secara khusus melalui analisis isi (Mahawati et al., 2021).

Teknik Analisis Data

Analisis data (Ardiyanto et al., 2025) adalah proses mencari dan mengumpulkan informasi secara sistematis yang di peroleh dari catatan lapangan, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data adalah proses mengklasifikasikan data, memecahnya menjadi satuan-satuan, mensintesis, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari serta membuat kesimpulan yang sederhana untuk di pahami baik diri sendiri maupun orang lain. Data yang dianalisa pada penelitian ini menggunakan metode *full time equivalent* (Yasmin, Zaskia Azhar., Ariyanti, 2018) yang digunakan untuk menganalisa beban kerja petugas *aviation security* di Bandara Internasional Yogyakarta.

1. Pengolahan Data Kualitatif

Berikut ini adalah langkah-langkah dalam teknik analisis data metode penelitian kualitatif (Islam, Ardian, et al., 2023) yang peneliti lakukan meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan:

a. Pengumpulan Data

Melakukan pengumpulan data yang relevan dengan objek penelitian. Pengumpulan data ini dapat berupa observasi, wawancara, catatan lapangan, dokumen, atau materi lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

b. Reduksi Data

Kemudian mereduksi atau menyusutkan data. Reduksi data adalah proses mengorganisir dan mengelompokkan data yang telah di kumpulkan oleh peneliti. Peneliti dapat memilih unit analisis yang relevan kemudian mengidentifikasi pola atau tema yang muncul dan menghapus data yang tidak relevan atau berulang.

c. Penyajian Data

Setelah mereduksi data, langkah selanjutnya adalah menampilkannya secara sistematis dan terstruktur. Data dapat digambarkan dan dikomunikasikan kepada pembaca dengan metode seperti narasi deskriptif, table, grafik, atau kutipan langsung.

d. Kesimpulan

Tahap terakhir dalam analisis data kualitatif adalah menyimpulkan hasil penelitian. Berdasarkan analisis dan interpretasi data, menentukan pola, temuan utama atau tema yang muncul dari data penelitian.

2. Penggunaan *Full Time Equivalent* dalam analisis beban kerja

Penggunaan Metode *Full Time Equivalent* dalam analisis beban kerja adalah menganalisis beban kerja yang berdasar pada waktu kerja dengan cara pengukuran lama waktu dalam menyelesaikan satu tugas yang di berikan, kemudian waktu tersebut akan di konversikan ke dalam bentuk nilai indeks *Full Time Equivalent* (FTE). Nilai indeks FTE terbagi menjadi tiga kategori yaitu *overload*, normal, dan *underload*. Nilai indeks FTE diatas 1,28 dianggap *overload*, nilai di antara 1 dan 1,28 dianggap normal dan nilai dibawah 0,99 dianggap *underload* atau beban kerja masih kurang.

Untuk mendapatkan nilai FTE dari suatu proses kerja adalah sebagai berikut:

$$\text{Waktu total} = \frac{\text{frekuensi} \times \text{waktu proses} \times \text{hari kerja/tahun}}{60}$$

Kemudian hasil dari perhitungan waktu total dijadikan sebagai acuan perhitungan FTE dimana:

$$\text{FTE} = \frac{\text{Total Waktu} + \text{allowances}}{\text{Waktu kerja efektif per tahun}}$$

Adapun allowances atau waktu kelonggaran yang ditetapkan berdasarkan KM 39 Tahun 2024 tentang program keamanan penerbangan nasional adalah 40 menit atau 12 %.

HASIL

Hasil Penelitian

Penelitian ini menganalisis beban kerja petugas *aviation security* dengan metode *full time equivalent* di Bandara Internasional Yogyakarta dalam rentang waktu januari sampai februari 2025. Analisis ini akan memberikan pemahaman yang lebih mengenai beban kerja petugas *aviation security*, faktor--faktor yang mempengaruhi tingkat beban kerja petugas *aviation security*, dan kesesuaian jumlah petugas dengan kebutuhan kerja yang di hitung menggunakan metode *full time equivalent* selama periode yang di teliti. Hasil analisis ini dapat membantu untuk mengoptimalkan alokasi sumber daya dan menentukan jumlah

petugas yang ideal untuk meningkatkan keselamatan dan keamanan Bandara, berikut adalah hasil penelitian yang telah diperoleh.

1. Hasil Data Observasi

Pada bagian ini, penulis menyajikan data dari hasil observasi yang telah dilakukan secara langsung di beberapa pos unit *aviation security* seperti pemeriksaan penumpang, area terminal keberangkatan dan area daerah keamanan terbatas. Hasil Observasi menunjukkan bahwa aktivitas petugas meningkat pada saat jam jam sibuk seperti pagi dan sore terutama di *security check point* keberangkatan. Selanjutnya, hasil observasi menemukan adanya jumlah petugas *x-ray* yang terbatas terutama di penerbangan internasional sementara penumpang cukup padat. Kemudian hasil observasi juga menunjukkan adanya kelelahan pada petugas ketika shift malam karena jam kerja lebih panjang dan waktu istirahat lebih sedikit sehingga berdampak negatif pada operasional keamanan penerbangan.

2. Deskripsi Hasil Wawancara

Pada bagian hasil wawancara, peneliti menyajikan sebuah tabel yang memuat rangkuman keseluruhan proses wawancara yang dilakukan terhadap para informan mengenai kondisi dan beban kerja sebagai personel *aviation security*. Wawancara dilakukan dengan pendekatan 3 sudut pandang informan, yang pertama dari *Chief Avsec* tersebut selaku informan kunci, yang kedua dari pelaksana Avsec selaku informan utama dan yang ketiga dari petugas pasasi yang selaku informan pendukung. Pendekatan tersebut untuk mendapatkan pemahaman menyeluruh mengenai kondisi beban kerja Avsec di Bandara Internasional Yogyakarta. Kemudian seluruh jawaban yang diperoleh dari wawancara dikategorikan dan dimasukkan ke dalam tabel berdasarkan urutan pertanyaan yang telah di tentukan sebelumnya sesuai dengan indicator beban kerja, bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh relevan terhadap kondisi nyata di lapangan. Adapun indikator yang digunakan dalam wawancara mencakup empat aspek utama beban kerja yaitu: (1) Aspek Beban Kerja Fisik, yang terdiri dari pertanyaan nomor 1 sampai dengan nomor 4; (2) Aspek Beban Kerja Mental, yang terdiri dari pertanyaan nomor 5 sampai dengan nomor 7; (3) Aspek Beban Kerja Emosional, yang terdiri dari pertanyaan nomor 8 sampai dengan nomor 11; (4) Aspek Beban Kerja Berdasarkan Metode Pengukuran *Full Time Equivalent*, yang terdiri dari pertanyaan nomor 12 sampai dengan nomor 15. Hasil wawancara dari para informan di tampilkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Aspek Beban Kerja Fisik

Pertanyaan 1	Menurut anda apakah waktu kerja yang diberikan sudah sesuai dengan beban tugas yang harus diselesaikan dalam satu shift kerja?
Informan 1	Ya karena untuk di Bandara YIA kita <i>operating hour</i> nya itu kan normalnya 17 jam dari pukul 04.00 sampai 21.00 WIB, tpi itu kalau dalam keadaan normal, ketika terjadi <i>extend</i> mungkin karena cuaca atau alasan teknis lainnya yang menyebabkan keterlambatan atau penundaan pesawat, ya nanti kita akan tambahkan <i>extend</i> waktu sehingga pelayanan terhadap kegiatan penerbangan tetap berjalan dengan lancar, jadi untuk yang di tanyakan tadi terkait beban kerja apakah sudah sesuai, ya sudah memenuhi artinya sudah ideal, untuk dinas pagi kita bekerja selama 6 jam dan shift siang itu 6 jam kalau malam itu 12 jam, itu dengan asumsi bahwasannya malam itu personel sifatnya setelah selesai penerbangan itu hanya <i>standby</i> untuk mempersiapkan diri di

	penerbangan esok pagi nya seperti itu, jadi 12 jam itu tidak terus menerus gitu tidak, tapi hanya <i>standby</i> saja.
Informan 2	Menurut pendapat saya, beban kerjanya sesuai dengan tugas yang diberikan karena ada ketentuan, seperti jam kerja minimal dan maksimal per shift. Untuk Avsec sendiri, karena kami bekerja langsung di lapangan, sistem rotasi sangat membantu mengurangi beban kerja dan memungkinkan istirahat.
Informan 3	Kalau menurut saya sudah sesuai dengan beban tugas yang diberikan karena kan sudah di tentukan oleh standar nya minimal berapa dan maksimalnya berapa jam ketika satu shift itu berlangsung.
Informan 4	Kalau dari saya pribadi sih, beban kerja yang sekarang udah sesuai ya, karena kan memang udah diatur juga. Jadi kita kerja udah ada patokannya, berapa jam maksimal dan minimal dalam satu shift. Jadi ya selama masih dalam batas itu, menurut saya masih aman dan sesuai lah.
Informan 5	Ya, sesuai karena kalau tidak sesuai jadi temuan disnaker, karena kan kesesuaian itu bukan hanya dari beban kerja tapi juga menyesuaikan dari apa yang kita dapat.
Informan 6	untuk waktu yang di berikan sudah sesuai karena sesuai dengan beban kerja dalam satu <i>shift</i> itu.
Informan 7	Kalau menurut saya sih beban tugas saat ini sudah sesuai, karena sebelum kerja disini kita diwajibkan mengikuti pelatihan untuk mendapatkan <i>license</i> , jadi ketika di tempatkan di lapangan, saya udah paham tugas dan tanggung jawab sebagai Avsec dan bisa menyesuaikan beban kerja yang ada dengan waktu yang tersedia.
Informan 8	Okee, menurut saya sudah sesuai karena menurut saya beban tugas itu mungkin tanggungjawab bekerja saya dan sebelum bekerja disini pasti kita punya <i>license</i> untuk menunjang pekerjaan kita sehingga saya dapat menyesuaikan tugas dan tanggungjawab saya dalam bekerja disini.
Informan 9	Iya menurut saya waktu kerja yang diberikan sudah sesuai dengan beban tugas yang harus diselesaikan dalam satu shift kerja.
Informan 10	Untuk waktu kerja sudah disesuaikan dengan beban kerja yang ada.

Tabel 2. Aspek Beban Kerja Fisik

Pertanyaan 2	Menurut anda apakah waktu istirahat yang diberikan sudah cukup untuk mengurangi kelelahan fisik?
Informan 1	Untuk jam dinas pada saat kerja atau mengoperasikan alat itu kan sudah di atur, artinya katakanlah kita mengoperasikan x-ray itu kan ada perputarannya, katakanlah 20 menit untuk mengoperasikan x-ray kemudian 20 menit melakukan pemeriksaan barang, dan 20 menit untuk istirahat, jadi sudah diatur waktunya agar mengurangi kelelahan atau kefatikan dalam bekerja termasuk operator <i>Hand Helth Metal Detector</i> itu juga kita lakukan rotasi tiap 20 menit sekali sehingga supaya mengurangi tingkat kelelahan atau stres.
Informan 2	Menurut saya sih waktu istirahat yang diberikan sudah mencukupi untuk mengurangi kelelahan fisik karena adanya rotasi kerja dan kerja menggunakan sistem <i>shift</i> jadi tidak terlalu capek.
Informan 3	Waktu istirahat sudah cukup, kalau untuk Avsec sebenarnya karena kita kerja di lapangan ya, ada rotasi perputaran itu sudah cukup untuk meristirahatkan beban kerjanya tersebut.

Informan 4	Disini kan kita jam kerjanya cuma 6 jam, itu menurut saya sih tidak terlalu berat, jadi pekerjaan 6 jam di tambah dengan rotasi personel, jadi kita tidak hanya fokus ke satu pos, mungkin dari <i>x-ray</i> 20 menit, nanti lanjut ke HHMD, WTMD, <i>drop</i> barang, jadi kita tidak fokus ke satu pos, yang bisa buat pikiran kita itu <i>fresh</i> . Waktu istirahat sesuai, karena umpama kita berbicara kontrak kerja, kalau temen temen di <i>shifting</i> itu sebenarnya tidak ada istirahat, tapi karena disini dilapangan kita akhirnya mendapatkan kebijakan kebijakan itu, biasanya waktu istirahat itu 20 menit.
Informan 5	Sudah cukup menurut saya, karena sudah sesuai dengan waktu jam kerja dalam satu <i>shift</i> itu juga.
Informan 6	Kalau istirahat sih menurut saya sudah cukup ya, dengan satu <i>shift</i> kerja total waktu 6 jam dan <i>shift</i> malam 12 jam, itu waktu istirahat sudah di ada waktunya sendiri seperti untuk santai sejenak, makan minum ataupun melakukan sholat, jadi kita tidak terus terusan kerja tanpa ada jeda.
Informan 7	Cukup, karena dalam pekerjaan kita antara bekerja dan istirahat mempunyai porsi yang <i>balance</i> , sehingga tidak menyebabkan kelelahan fisik yang berlebihan.
Informan 8	Ya waktu istirahat yang di berikan sudah sangat cukup.
Informan 9	Untuk waktu istirahat sudah cukup dengan durasi waktu per <i>shift</i> nya pagi dan siang 6 jam dan malam 12 jam, untuk waktu istirahat bergantian bisa diatur dengan rekan kerja.
Informan 10	

Tabel 3. Aspek Beban Kerja Fisik

Pertanyaan 3	Menurut anda apa yang biasanya dilakukan untuk mengurangi kelelahan saat bekerja?
Informan 1	Ya pastinya kita memastikan rotasi kerja berjalan dengan baik dan lancar, kemudian kita juga menyediakan tempat ketika temen temen ingin melakukan istirahat atau mungkin hanya untuk duduk atau melepaskan stres, atau mungkin mereka butuh sarana untuk makan atau pada saat sarapan atau mungkin minum dan lain lain kita sediakan tempat atau ruangan. hal pertama yang saya lakukan untuk mengurangi kelelahan. Karena saya bekerja sebagai operator <i>x-ray</i> , saya biasanya tidak melihat layar secara terus-menerus. Sebaliknya, saya kadang-kadang mengambil waktu untuk beristirahat di tempat yang telah disediakan. Orang-orang yang menjaga di HHMD atau WTMD mungkin harus banyak berdiri, jadi mereka bisa istirahat sebentar dengan duduk di tempat yang diberikan agar kaki mereka tidak terlalu capek.
Informan 2	Yang pertama untuk mengurangi kelelahan, saya istirahat di tempat yang sudah di sediakan untuk mengistirahatkan mata dan mengistirahatkan kaki yang melelahkan setelah melakukan tugas dengan duduk di tempat istirahat yang sudah di sediakan.
Informan 3	Saya sendiri juga kebetulan tugasnya sebagai operator <i>x-ray</i> , jadi kalau udah terasa capek atau mata mulai lelah, biasanya saya nggak terus-terusan mantengin monitor.
Informan 4	Saya ambil waktu buat istirahat sebentar di tempat yang memang udah disiapkan. Nah, temen-temen yang jaga di HHMD atau WTMD juga sama sih, karena mereka banyak berdiri, biasanya ya istirahat dengan duduk sebentar di pos yang ada kursinya. Jadi ada waktunya buat ngasih istirahat ke mata atau kaki tergantung pada pos kerja kita.
Informan 5	Melakukan <i>stretching</i> atau peregangan otot untuk menghilangkan kejenuhan dan kelelahan, selain itu melakukan <i>walking</i> patrol karena kan lelah itu kan jenuh juga.
Informan 6	Mengurangi kelelahan pada saat bekerja itu, kalau saya memaksimalkan waktu dalam istirahat seperti ishoma (istirahat, sholat, makan) ataupun melakukan <i>stretching</i> .

Informan 7	Hal yang biasa saya lakukan sih biasanya minum, atau duduk sejenak, kemudian melakukan peregangan otot, itu biasanya yang dilakukan untuk mengurangi kelelahan saat bekerja.
Informan 8	Selama bekerja ya, menurut saya selama bekerja karena saya bekerja dengan bahagia dan ikhlas, kelelahan bekerja itu hampir tidak ada, Namun mungkin jika ada saya segera cuci muka agar <i>fresh</i> kembali dalam bekerja.
Informan 9	Untuk mengurangi kelelahan saya <i>stretching</i> seperti hal nya olahraga.
Informan 10	Untuk mengurangi kelelahan, kita biasanya bergantian untuk istirahat dalam satu <i>shift</i> nya, serta biasanya untuk mengurangi kelelahan kita <i>briefing</i> bersama teman teman.

Tabel 4. Aspek Beban Kerja Fisik

Pertanyaan 4	Menurut anda apakah lingkungan kerja saat ini mendukung kenyamanan dan kesehatan fisik selama bertugas?
Informan 1	Ya saya rasa sudah cukup baik apa yang sudah disediakan oleh perusahaan atau fasilitas yang sudah di berikan, jadi kita bekerja di ruangan atau lingkungan yang cukup nyaman ya, kalau di Bandara ya sudah bersih dan ber-ac.
Informan 2	Menurut saya mendukung, karena dari beban kerja juga jam nya tidak terlalu berat di tambah dengan rotasi dan juga dari manajemen menyediakan tempat istirahat untuk kita, ada tempat istirahat khusus, ada tempat buat rehat atau tempat makan dan minum, ya kita ga terlalu stres, soalnya sudah di sediakan oleh manajemen dari kantor.
Informan 3	Saya pribadi sih mendukung ya, karena menurut saya beban kerjanya juga masih wajar apalagi ada rotasi juga, kemudian dari pihak manajemen juga udah menyediakan tempat untuk istirahat, jadi tidak terlalu tertekan dan lebih nyaman lah.
Informan 4	Kalau ditanya soal sistem kerja yang sekarang, saya sih mendukung ya. Karena selama ini beban kerja masih bisa dibilang normal, terus ada juga sistem rotasi yang bantu banget biar kita nggak jenuh di satu tugas aja. Manajemen juga udah kasih fasilitas, kayak ruang buat istirahat, tempat makan, jadi kita juga bisa rehat sejenak kalau capek. Jadi kerjaan juga nggak terlalu bikin stres karena udah dikondisikan senyaman mungkin.
Informan 5	Sudah sangat cukup dengan fasilitas yang ada, baik yang sifatnya fasilitas umum maupun fasilitas pribadi itu cukup. Dan setiap tahun ada tes terkait tingkat kebisingan, radiasi terus efek gas rumah kaca dan sampai saat ini masih dibawah parameter, indikator terkait dengan kebisingan, polusi itu masih di bawah, jadi masih dalam batas aman itu yang terkait dengan lingkungan kerja.
Informan 6	Mendukung, karena atasan maupun rekan kerja juga saling mendukung.
Informan 7	Sejauh ini sih nyaman nyaman aja ya, karena temen temen juga saling menyamangati dan mendukung, seperti sering kasih arahan dan saran juga apabila ada tugas yang kurang dimengerti.
Informan 8	Sangat mendukung, karena rekan kerja saat ini saling memberikan masukan serta arahan yang baik untuk menunjang pekerjaan saya menjadi lebih baik lagi.
Informan 9	Ya saat ini selama bertugas, lingkungan kerja saat ini sangat mendukung keamanan dan kesehatan fisik saya.
Informan 10	Untuk lingkungan kerja sangat mendukung dengan fasilitas tempat istirahat dan ruangan yang memadai.

Tabel 5. Aspek Beban Kerja Mental

Pertanyaan 5	Menurut anda bagaimana mengatasi tantangan dalam menangani situasi keamanan yang kompleks?
Informan 1	Ya pastinya ke depan ancaman ya tindakan melawan hukum di bandar udara itu sangat kompleks sekali, dengan adanya kemajuan teknologi itu artinya kita harus <i>update skill</i> dan kemampuan personel <i>security</i> , kita biasa juga melakukan <i>refreshing course</i> atau <i>refreshmen</i> terkait dengan SKP kita yang setiap 2 tahun sekali di lakukan pembaruan, di momen seperti itu biasanya kita berikan materi atau terkait dengan <i>update</i> peraturan atau regulasi yang ada dan di jaman era modern seperti ini terkait dengan media sosial apapun itu kejadian di dunia
Informan 2	Ya mungkin caranya bisa lebih meningkatkan kewaspadaan, terus juga melakukan pemeriksaan seperti <i>random check</i> itu ditambahkan lagi tergantung dengan tingkat ancaman nya juga ya. Terus dari segi <i>walking patrol</i> juga lebih di perbanyak dan di tingkatkan lagi, jadi memang pengawasan diperkuat buat ngantisipasi kalau akan ada ancaman keamanan yang lagi meningkat.
Informan 3	Mungkin caranya lebih waspada dan lebih ditingkatkan lagi, terus untuk pemeriksaan <i>random check</i> lebih di tingkatkan lagi, biasanya 10 % di tingkatkan menjadi 20 % tergantung tingkat ancaman, terus dari <i>walking patrol</i> juga lebih di tingkatkan lagi, terus yang dari non terminal itu ada patroli yang pakai kendaraan itu juga di tingkatkan, jadi untuk mengantisipasi ancaman yang sudah diinformasikan memang ada ancaman keamananyang meningkat.
Informan 4	Kalau bicara soal pengamanan, menurut saya ke depan mungkin bisa ditingkatkan lagi ya kewaspadaannya, Seperti kegiatan patroli juga bisa ditambah, baik yang jalan kaki di terminal atau yang pakai kendaraan di area luar terminal. Intinya, lebih diperkuat lagi biar semua area bisa terpantau dengan baik, apalagi kalau memang ada info kalau situasi keamanan sedang meningkat.
Informan 5	Kita harus selangkah lebih maju dari ancaman itu sendiri, ancaman keamanan itu sendiri, kalau kita di belakangnya akhirnya kita melakukan penanggulangan bukan pencegahan.
Informan 6	Cara saya dalam mengatasi tantangan yang kompleks yaitu dengan hati yang tenang mas dan pikiran yang jernih juga biar mendapatkan solusi yang terbaik.
Informan 7	Cara mengatasinya ya menurut saya dengan belajar, memperbanyak membaca mengenai regulasi-regulasi yang ada yang berkaitan dengan keamanan penerbangan, dan sering berdiskusi dengan senior atau atasan, jadi ketika ada suatu masalah, kita sebagai personel sudah siap untuk menyelesaikan masalah tersebut sesuai dengan regulasi yang ada.
Informan 8	Untuk menangani tantangan tersebut, dalam keamanan khususnya di Avsec ya, saya selalu belajar tentang regulasi dan aturan aturan yang ada sehingga tantangan tersebut bisa kita kondisikan serta belajar dari para senior dan juga pimpinan.
Informan 9	Dalam menangani tantangan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja atau dengan <i>leader</i> saya.
Informan 10	Untuk situasi yang kompleks, kita berkoordinasi dengan divisi baik dari Avsec dengan divisi seperti <i>aolt</i> atau <i>pasangger movement service</i> , serta pengamanan yang lain kita ada <i>security culture</i> , jadi untuk situasi keamanan yang kompleks kita bersinergi dengan divisi yang lain.

Tabel 6. Aspek Beban Kerja Mental

Pertanyaan 6	Menurut anda faktor apa saja yang dapat mengganggu fokus atau konsentrasi saat bekerja?
Informan 1	Ya artinya barangkali jumlah ya ini kan ada kalanya dalam setiap minggu itu ada <i>low season</i> atau <i>high season</i>, kalau di YIA kurang lebih itu perhari kita bisa melayani sampai rata-rata 10.000 penumpang atau sampai tertinggi itu 15.000 penumpang per hari itu dibagi 2 antara keberangkatan dan kedatangan. Nah itu kan juga mempengaruhi itu ketika <i>low season</i> barangkali situasinya agak lebih lengah lebih landai dan itu juga akan mempengaruhi beban kerja personel Avsec di Bandara, tetapi ketika <i>high season</i> ketika ada <i>long weekend</i> atau hari hari besar keagamaan di pastikan untuk tingkat pertumbuhan penumpang juga banyak itu juga akan mempengaruhi beban kerja dari personel Avsec di Bandara.
Informan 2	Menurut saya faktor yang dapat mengganggu konsentrasi kerja itu karena adanya kelelahan ya mas, rasa letih seperti capek atau ngantuk atau kejenuhan, itu bisa membuat jadi tidak fokus kerja. Nah biar tetap fokus, biasanya ada rotasi kerja dan kebijakan istirahat, jadi petugas tidak kerja di satu tempat terus terusan, bisa gantian untuk istirahat sama rekan kerja agar kondisi tetap fit.
Informan 3	Itu banyak faktor ya, yang pertama dari SDM nya itu sendiri, jadi ketika mereka mungkin kondisi nya sudah kelelahan atau mengantuk itu bisa jadi faktor untuk personel tersebut tidak fokus, nah itu caranya gimana buat focus selalu, nah itu di adakan perputaran atau rotasi dan adanya kebijakan untuk melakukan istirahat.
Informan 4	Kalau masalah fokus kerja, itu sih tergantung banyak hal ya, salah satunya dari kondisi tugasnya sendiri. Kadang kan ada yang udah kecapekan, ngantuk, atau kurang istirahat, itu pasti berpengaruh ke konsentrasi. Nah makanya penting ada sistem rotasi atau perputaran kerja, jadi nggak terus-terusan di satu titik aja. Sama satu lagi, perlu juga dikasih waktu buat istirahat biar badan bisa pulih. Itu yang bikin kita tetap bisa jaga fokus selama kerja di lapangan.
Informan 5	Faktor internal ada, faktor internal itu mungkin ga cocok dengan teman satu pos terus mungkin terkait faktor kejenuhan, kemudian jika faktor eksternal mungkin dari keluarga atau lingkungan di rumah karena banyak keluhan teman teman sebenarnya tuh ada masalah di rumah tapi tidak di infokan ke <i>leader</i> atau <i>chift</i> sehingga bisa terjadi kelolosan atau <i>human eror</i>. Nah cara mengatasinya itu mas dengan mengumpulkan orang tersebut dan mediasi oleh para <i>leader</i>, mediasi kalian kenapa, cari solusinya seperti itu dan nanti di putuskan, entah mereka saling memaafkan entah mereka ga bisa memaafkan, mereka pindah pos, agar tidak terjadi kelolosan pada saat melakukan tugas masing-masing. Jadi melakukan pendekatan persuasif antara anggota dan <i>leader</i> untuk menyesuaikan pos jaga nya.
Informan 6	Adanya pekerjaan yang harus di urus, yang dilaksanakan dalam satu waktu seperti itu.
Informan 7	Faktor yang mengganggu menurut saya sih ketika badan merasa kurang sehat, atau ketika sedang melaksanakan tugas, badan tiba tiba <i>drop</i>, itu sangat mengganggu fokus atau konsentrasi pada saat menjalankan tugas.
Informan 8	Faktor yang dapat mengganggu dalam bekerja, jika saya ketika mungkin tidak enak badan, itu sedikit mengganggu dalam saya bekerja.
Informan 9	Faktor yang dapat mengganggu fokus atau konsenstrasi saya pada saat bekerja biasanya pada saat kondisi kurang fit.

Informan 10 Kelelahan yang cukup berat mungkin biasanya terjadi kalau kelelahan di luar pekerjaan tapi kita terpaksa untuk bekerja. Itu faktor yang bisa membuat konsentrasi menurun.

Tabel 7. Aspek Beban Kerja Mental

Pertanyaan 7	Menurut anda bagaimana kebijakan perusahaan dalam menangani kesalahan kerja akibat beban mental yang tinggi?
Informan 1	Ya seperti yang saya sampaikan biasanya akan dilakukan biasanya semacam perombakan personel ketika penilaian dari pimpinan, biasanya setiap 6 bulan sekali atau setahun sekali itu akan dilakukan evaluasi terhadap kinerja personel. Jadi ketika mungkin masing masing personel itu ada nilai atau rating atau nilai raport nya dan itu biasanya kita <i>share</i> setiap bulan terkait dengan rating masing-masing personel, ya itu nanti antara personel yang satu dan yang lain nya itu kan ada nilainya di situ, nanti akan di lakukan evaluasi, barangkali kalau nilainya itu di bawah rata-rata itu akan di lakukan evaluasi, bisa katakanlah nanti yang sebelumnya di <i>screening</i> bisa digeser ke <i>protection</i> atau sebaliknya, nah itu biasanya di lakukan perombakan atau rotasi. Mungkin adanya <i>refresing cours</i> atau pembinaan juga ada, itu sih ibaratnya manajemen memberikan wadah gitu kan agar personel tersebut itu ibaratnya dia melakukan kesalahan karena beban kerja yang berlebih, mungkin ada suatu wawancara juga seperti apa <i>treatment</i> nya untuk personel tersebut, itu seperti apa yang harus dilakuin.
Informan 2	Mungkin adanya pelatihan ulang gitu ya, jadi itu bisa jadi wadah dari manajemen buat bantu personel yang mungkin melakukan kesalahan di lapangan, terutama jika kesalahan itu terjadi karena beban kerja yang terlalu berat atau faktor kelelahan.
Informan 3	Ya mungkin bisa diadakan semacam pelatihan penyegaran atau pembinaan berkala gitu ya. Jadi kalau ada personel yang melakukan kesalahan, apalagi kalau itu karena capek atau beban kerja yang memang berat, ada tempat khusus dari manajemen buat menanganinya. Tidak langsung dikasih sanksi, tapi lebih kependekatan terlebih dahulu.
Informan 4	Bisa diajak ngobrol, ditanya dulu apa yang sebenarnya terjadi, terus nanti dikasih arahan atau solusi yang tepat. Jadi manajemen kasih ruang buat perbaikan, bukan sekadar menilai salah atau benar. Tujuannya kan supaya ke depannya petugas bisa kerja lebih siap dan tetap jaga <i>performa</i> , bukan malah tambah tertekan.
Informan 5	Menurut saya kebijakan perusahaan sudah tepat ya dalam menangani kesalahan kerja akibat beban mental tinggi, karena setiap 6 bulan sekali itu biasanya akan diadakan pelatihan ulang untuk <i>merefresh</i> peraturan atau regulasi regulasi yang terupdate dan ada juga pembinaan yang dilakukan secara berkala gitu, itu bertujuan untuk ketika ada personel yang melakukan kesalahan, nah pihak manajemen itu tidak langsung memberi sanksi, tapi lebih di ajak untuk bicara dulu atau diskusi, setelah itu baru pihak manajemen memberikan arahan atau solusi yang tepat.
Informan 6	Sudah cukup bijak, karena penanganan masalah itu juga sudah di sesuaikan dengan beban kerja.
Informan 7	Kalau mengenai tekanan mental, biasanya atasan menkoordinir bareng atau dengan tim untuk mencari solusi yang tepat untuk menangani kesalahan tersebut.
Informan 8	Kebijakan perusahaan dalam menangani beban mental yang tinggi tentunya melakukan koordinasi dan mencari solusi yang tepat agar beban mental yang tinggi dapat di atasi atau terselesaikan.

Informan 9	Kebijakan perusahaan dalam menangani kesalahan kerja adalah dengan melakukan koordinasi dan menemukan sebuah solusi untuk menyelesaikan sebuah masalah.
Informan 10	Untuk beban mental yang tinggi, kita biasanya melakukan <i>sharing</i> dengan teman teman.

Tabel 8. Aspek Beban Kerja Emosional

Pertanyaan 8	Menurut anda faktor apa saja yang paling memengaruhi tingkat tekanan emosional saat bekerja?
Informan 1	Ya seperti tadi yang saya sampaikan ketika <i>high season</i> atau <i>peak hour</i> ya, otomatis ketika banyak penumpang yang mungkin harus kita layani tingkat ke fatikannya harus lebih tinggi, nah itu barangkali faktor yang mempengaruhinya, tapi bagaimanapun juga layanan kita kepada pengguna jasa harus di utamakan, 3S dan 1C, <i>safety, security, services</i> dan <i>complaine</i> harus terpenuhi di situ, jdi itu juga jadi resiko kami ketika kami siap bertugas ya artinya siap melayani apapun itu tantangannya, ya jawabannya harus kita selesaikan dengan baik. Kalau mengenai tekanan emosional, yang paling sering itu ya waktu berhadapan dengan penumpang. Terkadang ada penumpang yang emosinya tinggi, apalagi kalau misalnya mereka membawa barang barang yang dilarang atau barang berbahaya dan kita tahan. Padahal kita udah mengikuti aturan, dan udah dijelaskan baik baik tapi tetap aja ada yang marah-marah. Nah di situ tantangannya kita harus tetap tenang, sabar dan profesional, tidak boleh terbawa emosi walaupun sebenarnya juga udah capek tapi itu udah menjadi resiko bekerja sebagai Avsec, harus bisa menahan diri dan tetap fokus sama tugas.
Informan 2	Kalau di Avsec, emosional itu lebih ke penumpang marah marah ya, ada komplain dari penumpang, ketika kita sudah melakukan sesuai peraturan tetapi penumpang tersebut tidak terima pasti kan ada bentrok dan memicu emosional personel di lapangan juga.
Informan 3	Kalau tekanan emosional itu mungkin biasanya dari penumpang yang terkadang ada yang marah marah, walaupun kita sudah bekerja sesuai dengan prosedur yang ada, tapi dari penumpang masih ada yang tidak terima. Nah itu bisa buat tekanan tinggi juga untuk temen temen personel Avsec di lapangan.
Informan 4	Menurut saya faktor yang paling mempengaruhi itu penumpang ya, terkadang ketika personel sudah melayani begitu banyak penumpang, terus terkadang ada penumpang yang marah-marah, itu sangat berpengaruh ke tekanan emosional, tetapi kami harus tetap sabar dan profesional dalam menghadapi situasi seperti itu.
Informan 5	Mendengarkan keluhan itu dengan seksama dan tidak ikut terpancing emosi. Salah satu faktor yaitu keterbatasan bahasa komunikasi, salah satu contoh penumpang china yang tidak bisa bahasa Inggris dan bahasa indonesia, jadi kita agak sulit melakukan komunikasi.
Informan 6	Yang buat emosi biasanya Ketika kita udah kasih tahu aturan ke penumpang, tapi mereka tetap ngeyel. Itu terkadang buat kesabaran diuji juga. Tapi ya kita harus tetap jaga sikap, nggak boleh terbawa suasana. Tetap tenang, sopan, dan profesional.
Informan 7	Menurut saya faktor yang paling tinggi dalam emosional yaitu ketika penumpang yang sudah di beritahu namun tetap ngeyel, itu terkadang membuat emosi kita agak terganggu ya, namun kita tetap harus menjaga emosi kita supaya tidak berkelanjutan pada saat bekerja.
Informan 8	

Informan 9	Salah satu faktor yang paling mempengaruhi tingkat tekanan emosional pada saat bekerja adalah saat menemui penumpang yang tidak kooperatif saat di periksa.
Informan 10	Tekanan emosional biasanya terjadi yang lebih banyak itu diluar pekerjaan itu, jadi biasanya faktor itu bisa keluarga, ekonomi, tapi nanti endingnya mereka bawa ke tempat kerja, itu membuat emosional saat bekerja.

Tabel 9. Aspek Beban Kerja Emosional

Pertanyaan 9	Menurut anda bagaimana merespons keluhan atau perilaku penumpang yang tidak kooperatif?
Informan 1	Ya terkhusus ya itu di pos <i>security check point</i> itu kita tempatkan beberapa terkait dengan budaya keamanan penerbangan ya, di situ ada yang tekstual ada yang berupa video terkait dengan proses pemeriksaan orang dan barang seperti apa, kemudian <i>item</i> apa saja yang boleh dan yang tidak diperbolehkan dibawa ke pesawat, atau apa yang boleh tapi dengan pengecualian tidak boleh dibawa atau disimpan di kabin pesawat tapi di perbolehkan untuk di masukkan ke dalam bagasi tercatat, dan disitu ada juga terkait dengan regulasi-regulasi penerbangan yang juga kita munculkan <i>video digital signage</i> , jadi selain penyampaian secara lisan, kita juga ada upaya untuk mengedukasi penumpang dengan menempatkan <i>video digital signage</i> mulai dari mungkin di area <i>check-in</i> sebelum penumpang melaporkan tiket atau print <i>boarding pass</i> biasanya juga sudah mendapatkan penjelasan dari petugas <i>counter check-in</i> terkait dengan aturan aturang dalam penerbangan seperti apa.
Informan 2	Menurut saya merespon keluhan atau perilaku penumpang yang tidak kooperatif ya seperti yang sudah saya jelaskan tadi, kita harus tetap tenang, sabar dan profesional dalam menghadapi penumpang tersebut.
Informan 3	Kita upayakan pelayanan, tetap sabar sambil menjelaskan dengan baik baik ke penumpang, Kalau ada aturan yang ngelarang bawa barang yang emang di larang oleh peraturan ya kita kasih tau aturannya kepada penumpang tersebut, kita tunjukkan dengan cara yang sopan, ya intinya tetap profesional.
Informan 4	Pelayanan tetep nomor 1, jadi kita tetap melayani tetap sabar dan mencari solusi dan kita tetap menunjukkan aturan, kalau memang ada aturan yang di peruntukkan penumpang misalnya tidak boleh atau di larang membawa barang barang yang di larang ya kita tunjukkan aturannya dan kita jelaskan dengan sopan dan sabar, ya itu mungkin bisa menunjukkan regulasi atau aturan kepada penumpang.
Informan 5	Tetap kita menjelaskan sesuai dengan regulasi yang berlaku secara ramah, tapi kita mengcover sebuah SOP itu secara teliti.
Informan 6	Mendengarkan keluhan itu dengan seksama dan tidak ikut terpancing emosi.
Informan 7	Kalau ada penumpang yang tidak kooperatif, saya tetap coba aja penumpang tersebut dengan komunikasi yang baik dan sopan sembari menjelaskan mengenai peraturan yang berkaitan dengan keamanan dan keselamatan penerbangan.
Informan 8	Respon saya ketika menghadapi penumpang yang tidak kooperatif yaitu tetap menyuruh untuk kooperatif namun dengan cara yang halus tapi tegas dan menjelaskan bahwasannya di dalam penerbangan ada peraturan yang harus dilaksanakan agar terciptanya keamanan serta keselamatan dalam penerbangan.
Informan 9	Cara saya merespon keluhan atau perilaku penumpang yang tidak kooperatif adalah dengan menyampaikan dengan cara yang sopan serta memberikan solusi yang baik.

Informan 10 Untuk penumpang yang tidak kooperatif kita biasanya kita dekati dengan lebih ramah, kita tanya keluhannya atau kita berikan solusi mungkin yang lebih baik jika penumpang itu sudah turun emosinya.

Tabel 10. Aspek Beban Kerja Emosional

Pertanyaan 10	Menurut anda apakah merasa terbebani oleh tanggung jawab untuk menjaga keamanan penerbangan?
Informan 1	kami menganggapnya sebagai amanah dan tanggung jawab untuk mengamankan Bandara yang mana ini adalah objek vital, jadi selain bekerja, bagi saya adalah amanah untuk memberikan rasa aman dan nyaman kepada para penumpang maupun pengguna jasa di Bandar Udara, jadi bagi kami itu bukan menjadi beban tapi justru menjadi amanah yang harus kami pertanggung jawabkan.
Informan 2	Kalau mengenai beban kerja sih saya pribadi tidak terlalu merasa terbebani. Karena kita kerja memang udah niat dari awal dan kita tahu tanggung jawab kita di sini cukup besar. Jadi meskipun kerjanya padat, saya tidak merasa keberatan, Toh semuanya ada sistemnya, ada <i>shift</i> , ada waktu istirahat dan kalau ada yang merasa capek banget, kita bisa saling <i>back up</i> , ya intinya kita saling menjaga dan kerja bersama.
Informan 3	Kalau di bilang terbebani sih tidak juga, kita sudah tau resikonya dari awal. Ya Namanya kerja di keamanan bandara pasti tanggung jawabnya besar, tapi ya itu bagian dari tugas kita.
Informan 4	Kalau terbebani tidak, karena kan kita kerja disini kan niatnya sudah untuk bekerja, menjaga keamanan Bandara, jadi ya tidak terbebani, karena itu sudah resiko pekerjaan.
Informan 5	Tidak, karena ini menjadi kewajiban yang harus saya lakukan, kalau yang namanya beban contohnya kita memilih sebuah profesi, pekerjaan yang kita pilih, jadi ada konsekuensi-konsekuensi yang kita hadapi atas pilihan profesi yang kita pilih tersebut karena selain kita melakukan kewajiban, juga di situ ada hak-hak yang kita dapat dan sepadan dengan apa yang kita dapat gitu, jadi tidak ada beban.
Informan 6	Tidak terbebani sama sekali karena memang tugas seorang Avsec itu menjaga keamanan penerbangan di Bandara.
Informan 7	Tidak, karena ya memang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab seorang personel Avsec dalam menjaga keamanan penerbangan, jadinya kita jalani tugas yang ada dengan tanggungjawab dan tanpa merasa terbebani.
Informan 8	Tidak terbebani, karena tugas pokok pekerjaan saya menjaga keamanan penerbangan dari tindakan melawan hukum.
Informan 9	Saya tidak terbebani, karena itu sudah merupakan kewajiban dan tanggung jawab pekerjaan saya menjaga keamanan penerbangan dari tindakan melawan hukum.
Informan 10	Untuk pekerjaan tidak ada yang terbebani karena pekerjaan sudah menjadi tanggung jawab saya sebagai petugas keamanan penerbangan.

Tabel 11. Aspek Beban Kerja Emosional

Pertanyaan 11	Menurut anda bagaimana hubungan dengan atasan atau rekan kerja memengaruhi keadaan emosional anda dalam pekerjaan ini?
Informan 1	Ya pastinya hubungan emosional antara pimpinan dengan anggota itu harus di <i>manage</i> dengan baik, artinya sebelum bertugas kita melakukan <i>briefing</i> atau apel

	yang dipimpin oleh <i>Chief</i>, ada penyampaian atau arahan yang harus di lakukan, atau barangkali apa yang tidak boleh dilakukan, atau barangkali pengalaman kejadian yang telah berlalu itu untuk menjadi pengalaman ya jangan sampai itu terulang kembali dan juga untuk komunikasi dilapangan kita tetap juga lakukan secara intens artinya di luar apel sebelum tugas kita juga bisa berkomunikasi melalui <i>whatsapp</i> grup terkait dengan apa yang harus disampaikan atau apa yang harus diperbaiki atau koreksi bisa disampaikan melalui <i>whatsapp</i>.
Informan 2	Hubungan saya dengan atasan maupun rekan kerja itu sangat mempengaruhi emosional dalam pekerjaan. Alhamdulillah, hubungan saya sama rekan-rekan kerja dan atasan sejauh ini baik-baik aja. Namanya kerja bareng pasti kadang ada beda pendapat, atau hal-hal kecil yang bikin salah paham. Tapi biasanya kita langsung diskusi, cari solusinya. Terkadang kita bahas ketika di ruang istirahat atau sambil ngopi, biar tidak terbawa suasana kerja jadi tegang. Intinya sih komunikasi tetap dijaga, biar kerja tetap nyaman dan profesional.
Informan 3	Hubungan sama rekan kerja atau atasan sih baik baik aja ya. Kalaupun terdapat perbedaan pendapat atau salah paham ya wajar, tapi ketika itu terjadi kita pastinya berdiskusi, musyawarah, kita diskusiin bareng-bareng biar tidak mengganggu kerjaan. Kalau hubungan sih baik baik aja ya, mungkin kalau memang ada perbedaan pendapat sesama rekan kerja atau atasan ya mungkin kita kumpul bareng, kita diskusikan dan mencari solusi dari masalah yang terjadi, intinya agar tidak sampai mencampuri urusan pekerjaan, jadi tetap secepatnya kita selesaikan kalau ada kesalahpahaman.
Informan 4	Efeknya sangat berpengaruh, artinya kalau kita di operasional, itu kita harus bisa menguasai yang namanya ilmu koordinasi, komunikasi dan kita di sini namanya ada sistem komando berkelanjutan, kita disini ada <i>Asisten Chief</i>, <i>Chief</i>, jadi umpamanya kita di operasional, kita tidak boleh menjadi orang yang <i>introvert</i>, kita harus menjadi <i>extrovert</i> artinya kita selalu membangun komunikasi, koordinasi agar tidak memberi pengaruh <i>negatif</i> di kerjaan.
Informan 5	Menurut saya sangat berpengaruh, karena menyangkut kenyamanan dalam bekerja juga.
Informan 6	Hubungan dengan rekan kerja dan atasan itu sangat penting, sangat mempengaruhi keadaan emosional karena jika antara atasan dan anggotanya terdapat problem atau masalah itu pasti akan membuat kerja menjadi tidak nyaman, jadi ketika ada masalah kita selesaikan dengan baik, agar hubungan sesama rekan kerja dan atasan bisa berjalan dengan baik.
Informan 7	Mungkin berpengaruh ya karena kita bekerja dengan tim, namun kembali lagi profesionalisme dalam bekerja dan tanggungjawab kita dalam bekerja.
Informan 8	Hubungan dengan atasan atau rekan kerja sangat memengaruhi keadaan emosional anda dalam pekerjaan ini yang ketika terjadi permasalahan antar rekan kerja atau dengan atasan kita selesaikan dengan sesegera mungkin.
Informan 9	Untuk hubungan kerja kebetulan di Bandara YIA sangat terjalin dengan baik, atasan mau menerima masukan dari kita, dan ketika ada kebijakan dari kita, atasan pun tidak sungkan atau marah ketika ada saran atau kritik dari anggotanya. Jadi hubungan itu sangat penting dan sangat mempengaruhi keadaan emosional dalam bekerja.
Informan 10	

Tabel 12. Aspek Beban Kerja Berdasarkan Metode FTE

Pertanyaan 12	Menurut anda bagaimana menilai kecocokan antara jumlah petugas Avsec yang tersedia dan beban kerja yang harus dilaksanakan dalam sehari?
Informan 1	Menilai kecocokan ya kalau berbicara ideal atau tidak ideal itu juga relatif, jadi terkait dengan kebutuhan personel di bandar udara ketika dalam kondisi lengkap ya saya rasa itu tidak menjadi masalah, tapi kalau ada personel barangkali karena faktor kesehatan atau kondisi yang tidak memungkinkan atau berhalangan hadir kita melakukan mitigasi berupa pengkondisian jumlah personel dengan memperkuat, pos yang beban kerjanya lebih berat dari pos yang barangkali beban kerjanya lebih ringan dibandingkan pos yang lain, artinya kita juga melakukan subsidi silang ya jadi termasuk pengaturan ketika jam jam sibuk barangkali kita juga harus melakukan perkuatan di pos pos yang mana beban kerjanya lebih berat dengan cara subsidi silang atau mengambil dari pos pos yang beban kerjanya lebih ringan. Nanti ketika kondisi sudah normal ya kita akan kembalikan atau kita akan kondisikan kembali seperti semula.
Informan 2	Menurut saya cocok atau ga nya itu relatif. Kita sebagai petugas di lapangan kan jalanin tugas sesuai dengan jumlah dan personel yang tersedia. Terkadang memang terasa kurang tapi kita maksimalkan saja. Kita paham manajemen punya pertimbangan sendiri soal jumlah personel, Jadi yang bisa kita lakuin itu ya kita optimalkan apa yang ada saat ini, kerja sama yang baik dan saling bantu kalau ada yang <i>overload</i> .
Informan 3	Kalau soal cocok atau tidak nya tergantung manajemen juga, intinya berapa pun jumlah personel yang dikasih ke kita ya akan kita maksimalkan.
Informan 4	Kalau di bilang kecocokan itu tidak ada, intinya ya kalau di lapangan idealnya dan fakta yang di lapangan kan itu tergantung dari manajemen juga yang fasilitasi, ya kita sebagai petugas lapangan bagaimana caranya ketika kita sudah di sediakan personel segitu kita harus cukup dan memaksimalkan personel dan peralatan yang ada. Misalnya ada kekurangan di pos, itulah fungsinya <i>leader</i> , <i>leader itu</i> MOT atau <i>management on traffic</i> , menarik ulur terkait kekurangan yang ada, misalnya <i>traffic</i> di <i>centralizes</i> sangat padat, kita membutuhkan tenaga tenaga di pos pos yang sedang <i>low</i> , ditarik dulu yang <i>low</i> .
Informan 5	Untuk jumlah personel yang ada di Avsec, itu sudah di atur di SKEP 2765 sudah jelas, dari jumlah jumlah personel setiap satu pos itu berapa personel itu sudah di atur di SKEP 2765 dan itu sudah dilaksanakan. Jadi untuk kurang personel itu tidak, karena sudah sesuai dengan aturan yang ada.
Informan 6	Untuk saat ini sudah cocok, karena jam operasional bandara YIA ini belum 24 jam <i>full</i> untuk operasionalnya.
Informan 7	Menurut saya sih sudah sesuai, karena semua personel sudah di bekali dengan ilmu dan mengikuti pelatihan, jadi ketika beban kerja tinggi, mereka sudah tau apa yang harus dilakukan, tinggal menjalankan sesuai dengan peraturan saja.
Informan 8	Menurut saya itu sesuai, karena personel Avsec semua sudah di bekali ilmu untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan setiap harinya.
Informan 9	Sudah sesuai dengan jumlah petugas Avsec yang sudah diberikan dan ilmu yang sudah dijalankan dan tanggung jawab yang dilaksanakan di lapangan.
Informan 10	Untuk penilaian kecocokan sudah ada di regulasi terkait jumlah personel dalam suatu pemeriksaan serta kelas bandara yang ada sudah ada dalam regulasi.

Tabel 13. Aspek Beban Kerja Berdasarkan Metode FTE

Pertanyaan 13	Menurut anda sejauh mana jumlah waktu yang diberikan dalam <i>shift</i> kerja sesuai dengan beban kerja yang dijalani?
Informan 1	Ya saya rasa untuk jumlah jam kerja sudah sesuai ya dalam undang undang ketenagakerjaannya, artinya kita bekerja untuk <i>shift</i> pagi dan siang itu hanya durasi 6 jam, kalau malam itu memang 12 jam tapi perlu di ingat 12 jam itu kita tidak bekerja secara total dan penuh tapi hanya <i>standby</i> saja, kalau kita <i>peak hours</i> itu hanya terjadi pagi hari yang dimulai dari jam 4 sampai jam 7 pagi, jadi malam itu tidak kita hitung 12 jam tidak karena temen temen hanya <i>standby</i> .
Informan 2	Dari awal kita udah sepakat sama pembagian kerja dan durasi <i>shift</i> . Misalnya <i>shift</i> pagi itu 6 jam, ya selama jam itu kita jalani tugas sesuai porsinya. Kadang capek sih, tapi itu wajar. Selama kita tahu batasannya dan tugas yang dikasih masih masuk akal, ya kita jalanin aja dengan tanggung jawab.
Informan 3	Karena kita bekerja sesuai dengan <i>shift</i> dan kita sudah tahu dan sepakat soal dalam satu <i>shift</i> kerja itu berapa jam, misal <i>shift</i> pagi dan siang 6 jam kemudian <i>shift</i> malam 12 jam, ya kita siap-siap aja menjalankan tugas atau beban kerja yang diberikan karena itu juga sudah menjadi tanggung jawab kita sebagai personel Avsec. Jadi kalau selama beban kerjanya masih dalam batas yang wajar dan sesuai sama waktu <i>shift</i> yang udah ditentukan, ya kita laksanakan aja dengan maksimal. Kita sadar ini bukan kerja kantoran biasa, kita juga ngerti kalau kadang-kadang bisa ada situasi yang bikin capek secara fisik dan mental, tapi karena itu bagian dari tugas yang memang udah disepakati di awal, ya kita harus profesional.
Informan 4	Intinya ketika kita sudah di berikan jumlah kerjanya sudah sesuai atau belum dengan beban kerjanya, karena mungkin kita sudah kesepakatan dari awal misalnya oke kita jadi petugas Avsec selama <i>shift</i> pagi kita berikan tugas selama 6 jam, jadi ya mau ga mau kita harus siap dengan beban kerja yang di berikan selama satu <i>shift</i> itu.
Informan 5	Jumlah waktu yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja yang dijalani karena sudah sesuai dengan aturan dan aturan disnaker itu menyebutkan 8 jam tapi kita masih 6 jam jadi kita masih di bawahnya. Dan juga kami juga ada hak yang kami dapat apabila ada nambah jam kerja contohnya pada saat <i>shift</i> malam itu kan kita lebih dari peraturan disnaker, di situ kita dapat kompensasi dari manajemen berupa uang lembur yang kita dapat setiap bulan, ada hak lebih yang kita dapat di situ.
Informan 6	Sudah sesuai, karena di jam padat aktivitas seperti pagi dan siang itu kita bekerja dalam satu <i>shift</i> itu 6 jam.
Informan 7	Kalau soal waktu kerja sama beban kerja, menurut saya sih masih <i>balance</i> ya, kita kerja sesuai dengan <i>shift</i> dan tugasnya masih bisa ditangani dalam waktu itu.
Informan 8	Untuk jumlah waktu dalam pekerjaan dan beban kerja yang kita jalani menurut saya sejauh ini <i>balance</i> atau sesuai untuk saat ini.
Informan 9	Untuk menyelesaikan sebuah tugas menurut saya sudah sesuai dengan jumlah Avsec dan jumlah waktu.
Informan 10	Untuk dalam kerja satu <i>shift</i> putaran itu 6 hari kerja, 1 hari lepas dinas, 1 hari libur, 2 hari masuk malam, 2 hari masuk pagi, 2 hari masuk siang, semua sudah sesuai dengan porsi dan personel yang ada.

Tabel 14. Aspek Beban Kerja Berdasarkan Metode FTE

Pertanyaan 14	Menurut anda seberapa sering harus bekerja lebih lama dari jam kerja standar untuk menyelesaikan tugas?
Informan 1	Karena kami bekerja secara aturan <i>shift</i> ya artinya ketika sudah ada proses serah terima, beban kerja akan kita limpahkan kepada shift berikutnya, berbeda dengan administrasi, administrasi ketika pekerjaan tidak selesai hari ini harus di teruskan besok harinya oleh personel yang sama, tapi kalau di Bandar Udara ketika sudah ada proses serah terima atau pertukaran <i>shift</i> , ya sudah kita akan limpahkan ke <i>shift</i> berikutnya.
Informan 2	Kalau di sini sih tidak terlalu sering lembur. Kita udah kerja sesuai dengan <i>shift</i> yang udah dijadwalkan. Jadi begitu jam kerja selesai, ya kita bisa istirahat atau ganti <i>shift</i> . Kalaupun ada tambahan tugas, biasanya cuma sebentar, dan itu juga tidak rutin. Manajemen juga cukup disiplin dalam hal jam kerja, jadi tidak ada yang terlalu dipaksakan.
Informan 3	Kalau mengenai lembur atau kerja lebih lama sih jarang ya, karena sistem kerja udah di atur sedemikian rupa pakai sistem <i>shift</i> , jadi kita tinggal ikut dengan jadwal yang sudah diberikan oleh manajemen.
Informan 4	Kalau di kita ga ada seberapa sering bekerja lebih lama untuk menyelesaikan tugas ya karena kita kan bekerja sudah sesuai dengan <i>shift</i> jadi kemungkinan tidak ada sering atau lembur atau melebihi jam kerja yang sudah ditentukan setiap <i>shift</i> nya.
Informan 5	Menurut saya si jarang ya, atau bahkan tidak pernah karena sistem kerja disini menggunakan <i>shift-shift</i> an, jadi kami bekerja sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, apabila ada suatu kerjaan yang belum diselesaikan, itu akan di limpahkan ke <i>shift</i> selanjutnya yang bertugas.
Informan 6	Tidak sering, karena sudah sesuai jam kerja atau dalam satu <i>shift</i> itu, jadi jarang banget untuk lembur.
Informan 7	Selama ini sih belum ada kerja yang sampai harus lembur, karena kita kerja udah sesuai dengan jam yang ditetapkan.
Informan 8	Untuk menyelesaikan tugas menurut saya tidak perlu adanya waktu bekerja lebih lama dikarenakan anggota Avsec sudah sesuai dengan jam kerja setiap harinya dan <i>mainpower</i> sesuai dengan bekerja supaya kita dapat memaksimalkan dalam pekerjaan tersebut.
Informan 9	Untuk menyelesaikan sebuah tugas menurut saya sudah sesuai jam kerja, tidak sering lembur.
Informan 10	Untuk beberapa hal mungkin kejadian yang <i>extra</i> harus meluangkan waktu lebih lama, tidak terlalu sering, kebanyakan ada <i>case</i> kita selesaikan di <i>shift</i> kita, jadi ketika tukar dinas kita sudah selesai.

Tabel 15. Aspek Beban Kerja Berdasarkan Metode FTE

Pertanyaan 15	Menurut anda seberapa cepat proses penyesuaian FTE/waktu yang dilakukan jika ada peningkatan volume penerbangan atau peningkatan aktivitas di Bandara?
Informan 1	Ya kalau di bandara ada namanya <i>level of service</i> atau los, mulai dari pelayanan ketika masuk Bandara itu kalau saya yang melihat ya di tol gate saya rasa sudah sesuai ya dengan beberapa gerbang tol mulai dari sepeda motor, roda dua maupun roda empat ataupun kendaraan besar bis bis itu ya, itu juga akan mempengaruhi kelancaran untuk masuk sampai mereka nanti turun di <i>drop zone</i> , setelah di <i>drop zone</i> nanti masuk di

	<i>counter check-in</i> kita sudah menyediakan ada 4 jalur ya A, B, C, D tapi untuk sementara yang diaktifkan B, C, D dengan total kurang lebih 38 <i>counter check-in</i>, jadi 1 jalur itu kurang lebih ada 18 kalau ga salah, saya rasa sudah cukup untuk memenuhi. Kemudian untuk pemeriksaan di x-ray ruang pemeriksaan orang dan barang itu juga ada <i>level of service</i> nya. Antrian ketika pemeriksaan boarding pas yang biasanya kita buka 2 jalur mungkin dirasa tidak cukup itu biasanya kita akan tambah dengan 3 jalur disesuaikan itu tadi <i>peak hours</i> atau jumlah penumpang. Kalau soal respon cepat, ya kita di lapangan sudah cukup terlatih sih. Misalnya ketika jam sibuk atau <i>peak season</i>, penumpang tiba-tiba membludak, kita langsung buka jalur tambahan. Terkadang dari dua jalur jadi tiga atau empat. Semua itu bisa dilakukan dalam waktu singkat karena teman-teman udah ngerti tugas masing-masing. Jadi walaupun situasinya berubah cepat, kita bisa adaptasi dengan baik. Kalau mengenai soal seberapa cepat proses penyesuaian, mungkin ya karena temen temen dilapangan juga udah berpengalaman dan sudah paham ritme nya. Misalnya pada saat <i>long weekeend</i> atau libur nataru kemudian terjadi lonjakan penumpang di bandara, kita langsung menyesuaikan dengan jumlah penumpang yang ada seperti bisa membuka jalur yang tadinya hanya 2 jalur kita tambahkan menjadi 3 jalur. Seberapa cepatnya kita kan karena petugas sudah mengerti juga ya dilapangan, hasil spontan kita juga cepat, misalnya ketika <i>peak season</i> itu kita membuka 2 jalur tiba tiba ramai dan para petugas langsung membuka 3 atau 4 jalur, dan itu cuma membutuhkan waktu yang cepat karena teman teman petugas juga sudah berpengalaman. Kita menyesuaikan dengan LOS atau <i>level of service</i>, jadi misalnya proses pemeriksaan secara normal itu 7 menit ya kalau ga salah, jadi sesuai LOS, jadi kita tidak boleh melebihi dari indikator yang di atur di aturan tersebut terkait dengan pelayanan pemeriksaan, kalau normal 1 menit kalau khusus 3 menit, khusus itu apabila ada <i>suspek</i> pengecekan orang barang, kalau normal orang itu masuk tapi tidak perlu ada pemeriksaan lanjutan, contohnya dia sudah mengeluarkan laptop dan pada saat lewat WTMD tidak ada alarm yang harus dia di periksa itu 1 menit, tetapi kalau ada kecurigaan yang harus di lakukan pemeriksaan lebih lanjut, itu maksimal 3 menit sesuai dengan <i>level of service</i> kami. Sesegera mungkin, secepat mungkin karena berpengaruh dengan keamanan dan kenyamanan aktivitas di bandara. Kalau volume penumpang tiba tiba meningkat, ya kita sebagai petugas Avsec bergerak secepat mungkin dengan koordinasi dengan rekan kerja maupun atasan, jadi tidak perlu nunggu lama untuk menyesuaikan karena semua petugas sudah terlatih. Kalau aktivitas itu harus cepat ya, nah disini itu pentingnya koordinasi antara rekan kerja, dan pimpinan supaya dalam peningkatan volume tersebut itu segera diselesaikan atau segera terlaksana. Sangat cepat karena adanya koordinasi antara rekan kerja, dan pimpinan supaya dalam peningkatan <i>volume</i> tersebut itu segera teratasi. Untuk standar waktu kita sudah ada <i>respons time service</i> juga untuk peningkatan aktivitas di Bandara, jadi itu nanti berkoordinasi dengan divisi yang lain untuk mempercepat apa yang diperlukan untuk mengatasi peningkatan aktivitas di Bandara serta berkoordinasi dengan manajer yang ada.
Informan 2	
Informan 3	
Informan 4	
Informan 5	
Informan 6	
Informan 7	
Informan 8	
Informan 9	
Informan 10	

3. Hasil Analisis Dokumen

Dalam bagian ini peneliti menganalisis dokumen pendukung yang diperoleh dari pihak manajemen *aviation security* di Bandara Internasional Yogyakarta, di antaranya yaitu jadwal dinas Avsec yang menunjukkan personel Avsec bekerja dalam 3 *shift* (pagi, siang, malam) dan terdapat 4 regu yaitu *alpha*, *bravo*, *charlie*, dan *delta*. Kemudian data jumlah pergerakan pesawat harian yang menunjukkan rata-rata pergerakan perhari sekitar 85 pesawat. Kemudian data jumlah pergerakan penumpang harian yang menunjukkan rata-rata pergerakan penumpang harian sekitar 10.000 penumpang. Kemudian terkait dengan peraturan mengenai waktu kerja terdapat pada UU No 13 Tahun 2003 Pasal 77 ayat 2 menunjukkan bahwa waktu kerja harus 7 jam kerja dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu. Kemudian 8 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu untuk 5 hari kerja dalam satu minggu.

Profil Beban Kerja Petugas Aviation Security

Dalam bagian ini menggambarkan kondisi nyata yang dialami oleh petugas *aviation security* di Bandara Internasional Yogyakarta dalam menjalankan tugas sehari-hari, termasuk intensitas tugas, jenis pekerjaan serta tantangan yang dihadapi oleh petugas *aviation security*. Penjabaran ini didapat dari hasil observasi langsung dilapangan dan wawancara mendalam dengan *Chief* dan personel *aviation security*.

a. Intensitas dan Jenis Tugas

1) Jenis Tugas

Berdasarkan hasil observasi dan 10 informan dari berbagai tingkatan *aviation security* yang telah di wawancari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap petugas memiliki tugas yang berbeda sesuai dengan unit penugasan yaitu: (1) Unit *screening*, bertanggung jawab untuk menggunakan *X-ray*, *Hand Held Metal Detector* dan *Walk Through Metal Detector* (HHMD dan WTMD) untuk melakukan pemeriksaan pada penumpang dan barang bawaan; (2) Unit *protection*, bertanggung jawab untuk keamanan perimeter, melakukan pemeriksaan kendaraan di daerah keamanan terbatas, melakukan pengawasan dan patrol di area terbatas (*restricted area*), dan pengendalian akses ke area *airside*. Beberapa aktivitas harian yang dilakukan oleh petugas *aviation security* yaitu:

- a) Pemeriksaan penumpang, bagasi dan bagasi kabin;
- b) Pemeriksaan kendaraan masuk ke *restricted area*;
- c) Pengawasan jalur boarding dan pintu masuk ke ruang tunggu;
- d) Patroli rutin di *airside* dan *landside*;
- e) Penanganan barang berbahaya dan benda mencurigakan.

2) Intensitas Tugas

Beban kerja *aviation security* sangat dipengaruhi oleh jam operasional bandara dan volume pergerakan penumpang dan pesawat. Berdasarkan data dari lapangan terdapat bahwa: (1) Sekitar 10.000 penumpang dan 85 pergerakan pesawat dilayani oleh Bandara Internasional Yogyakarta; (2) Petugas *aviation security* bekerja dalam 3 *shift* yaitu pagi, siang, dan malam, dimana *shift* malam lebih lama yaitu 12 jam, melebihi ketentuan maksimal durasi kerja yang diizinkan oleh UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; (3) Petugas yang bekerja pada *shift* pagi dan sore menanggung beban kerja terberat karena volume keberangkatan yang besar.

b. Tantangan Yang Dihadapi

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa tantangan utama yang dihadapi petugas *aviation security* yang dihadapi oleh *aviation security* di Bandara Internasional Yogyakarta diantaranya yaitu:

1) Beban Kerja Tidak Seimbang

Pada jam padat, sejumlah pos pos mengalami beban kerja berlebih atau *overload* seperti *security check point* dan pintu keberangkatan. Sebaliknya, beban kerja di area pos lain cenderung lebih ringan atau *underload*, yang menunjukkan bahwa pembagian kerja masih belum merata.

2) Durasi Kerja Melebihi Standar

Pada *shift* malam, waktu kerja selama 12 jam yang melebihi ketentuan dari UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Durasi kerja yang sangat panjang berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta dapat menurunkan konsentrasi dan respons petugas.

3) Tanggung Jawab dan Tekanan Mental Yang Tinggi

Sebagai pihak yang berinteraksi langsung dengan para penumpang dan area sensitif di bandara, petugas *aviation security* menjadi elemen utama dalam pengawasan dan keamanan penerbangan. Tekanan mental yang cukup tinggi ketika berhadapan dengan penumpang atau pihak luar yang melakukan pelanggaran atau tindakan melawan hukum.

4) Fasilitas Pendukung Kurang Optimal

Petugas *aviation security* berpendapat bahwa sangat sedikit waktu untuk digunakan beristirahat, terutama pada saat jam sibuk Bandara.

Evaluasi Penggunaan Full Time Equivalent (FTE)

a. Keterkaitan Antara Full Time Equivalent dan Beban Kerja

Pada unit *aviation security* di Bandara Internasional Yogyakarta, jumlah hari kerja dalam setahun menyesuaikan dengan pola kerja *shift* yang telah ditetapkan oleh Perusahaan, tidak mengikuti kalender kerja nasional seperti yang berlaku pada umumnya. Pola kerja *shift* ini kemudian menjadi dasar untuk menentukan total waktu kerja efektif tahunan yang digunakan dalam analisis beban kerja. Hal ini mempengaruhi pada hasil perhitungan FTE secara keseluruhan, karena waktu kerja efektif merupakan faktor penting dalam menilai apakah jumlah personel yang tersedia sesuai dengan beban kerja pada saat ini.

Tabel 16 Efektivitas Jam Kerja Unit *Aviation Security* Tahun 2024

No	Perhitungan	Jumlah	Satuan
1	Total hari kerja 2024	288	Hari
2	Total cuti tahunan	12	Hari
3	Total hari kerja 2024 (setelah cuti)	276	Hari
4	Jam kerja per tahun	2.304	Jam
5	Jam efektivitas kerja	88%	%
6	Total Jam efektivitas kerja per tahun	2.027	Jam

Tabel 17 Perhitungan FTE

No	Jenis Tugas	Waktu Total jam/tahun	<i>allowance</i>	Hasil Perhitungan FTE
1	Operator X-ray	4.830 jam	12 %	2,66

2	Operator <i>WTMD</i>	2.387 jam	12 %	1,31
3	Operator <i>HHMD</i>	2.387 jam	12 %	1,31
4	Pemeriksaan kendaraan di DKT	1.725 jam	12 %	0,95
5	Penanganan senjata/barang berbahaya	496,8 jam	12 %	0,28
6	Patroli <i>Airside</i>	414 jam	12 %	0,23
7	Patroli <i>Landside</i>	621 jam	12 %	0,34

Tabel 18 Indeks *Full Time Equivalent*

Total Nilai Indeks FTE	Kategori
0 – 0,99	Underload
1 – 1,28	Normal
>1,28	Overload

Berdasarkan tabel 18 Indeks FTE dan tabel 17 perhitungan FTE menggunakan frekuensi tugas, waktu proses, waktu efektif kerja pertahun, serta allowance 12 % diperoleh bahwa personel *aviation security* yang memiliki beban kerja berlebih atau *overload* adalah operator *X-ray*, operator *HHMD*, operator *WTMD* yang memiliki indeks FTE sebesar 2,66 untuk Operator *X-ray*, 1,31 untuk Operator *HHMD* dan 1,31 untuk Operator *WTMD*. Nilai indeks tersebut diatas nilai indeks yang sudah ditentukan dengan metode FTE yaitu diatas 1,28 yang menunjukkan beban kerja petugas *aviation security* mengalami *overload* atau berlebih. Sedangkan petugas pemeriksaan kendaraan di daerah keamanan terbatas, petugas patroli *airside* dan patroli *landside* dan petugas penanganan barang/senjata berbahaya ini memiliki nilai indeks FTE sebesar 0,95 untuk pemeriksaan kendaraan di daerah keamanan terbatas, 0,23 untuk untuk petugas patroli *airside* dan 0,34 untuk petugas patroli *landside* dan 0,28 untuk petugas penanganan senjata/ barang berbahaya. Nilai indeks tersebut menunjukkan bahwa beban kerja petugas tersebut underload atau di bawah 0,99.

b. Keberhasilan dan Tantangan Dalam Implementasi FTE

Penerapan metode FTE dalam penelitian ini berhasil memberikan dampak yang signifikan terhadap pemahaman dan manajemen beban kerja personel *Avsec*. Hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa metode FTE tidak hanya digunakan sebagai alat ukur, tetapi juga berperan penting dalam merumuskan kebijakan strategis terkait pengaturan operasional di lingkungan Bandara. Adapun keberhasilan dari penerapan metode ini yaitu:

1. Pengukuran Beban Kerja Secara Akurat

Metode *Full Time Equivalent* (FTE) memberikan gambaran yang jelas dan terukur mengenai beban kerja yang ditanggung oleh personel *aviation security*. Perhitungan ini dilakukan berdasarkan durasi kerja aktual dilapangan, yang kemudian menghasilkan nilai indeks FTE sebesar 5,28. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat kelebihan beban kerja, sehingga disimpulkan perlunya penambahan personel untuk menjaga keseimbangan dalam pelaksanaan tugas.

2. Penentuan Jumlah Personel Secara Akurat

Dengan menggunakan metode FTE, kebutuhan tenaga kerja pada pos-pos strategis dapat diidentifikasi dengan lebih akurat. Hasil ini menjadi masukan

penting bagi manajemen dalam merancang strategi penguatan jumlah personel di titik yang memiliki beban operasional tinggi.

3. Optimalisasi Penjadwalan Shift dan Rotasi Tugas

Hasil analisis FTE dapat digunakan sebagai acuan untuk meninjau kembali sistem penjadwalan dan rotasi kerja, agar lebih menyesuaikan dengan volume tugas yang ada.

4. Mendorong Evaluasi Pengawasan dan Peninjauan Kinerja

Implementasi FTE ini membantu untuk menciptakan kesadaran manajerial akan pentingnya pemantauan rutin terhadap beban kerja personel. Hal ini bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara kinerja dan kesejahteraan fisik dan psikologis personel Avsec dalam jangka panjang. Meskipun metode *Full Time Equivalent* memiliki berbagai keunggulan dalam memberikan estimasi beban kerja secara objektif, implementasi di lapangan tidak lepas dari tantangan yang harus dihadapi. Tantangan utamanya adalah kurangnya data waktu standar untuk sejumlah aktivitas Avsec dan pemahaman manajemen yang belum merata mengenai penggunaan metode *Full Time Equivalent* dalam perencanaan kebutuhan tenaga kerja.

PEMBAHASAN

Analisis Beban Kerja Berdasarkan Metode Pengukuran FTE

Metode *Full Time Equivalent* digunakan dalam penelitian ini sebagai alat ukur untuk menilai keselarasan antara beban kerja yang ada dan jumlah personel yang tersedia. Hasil perhitungan FTE pada unit Avsec menunjukkan total nilai indeks FTE pada petugas X-ray, WTMD, dan HHMD adalah sebesar 5,28 yang berarti beban kerja saat ini *overload* atau berlebih, karena beban kerja dianggap normal apabila nilai indeks FTE di antara 1 dan 1,28. Sedangkan hasil perhitungan FTE pada petugas pemeriksaan kendaraan di daerah keamanan terbatas, petugas patroli *airside* dan patroli *landside* dan petugas penanganan barang/senjata berbahaya ini memiliki nilai indeks FTE sebesar 0,95 untuk pemeriksaan kendaraan di daerah keamanan terbatas, 0,23 untuk petugas patroli *airside* dan 0,34 untuk petugas patroli *landside* dan 0,28 untuk petugas penanganan senjata/ barang berbahaya. Nilai indeks tersebut menunjukkan bahwa beban kerja petugas tersebut *underload* atau dibawah 0,99. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Edi et al., 2024) yang juga menggunakan metode FTE untuk menghitung beban kerja petugas Avsec. Kedua penelitian ini menemukan bahwa ada ketidakseimbangan antara jumlah personel dan volume kerja, yang berarti bahwa diperlukan evaluasi penempatan tenaga kerja.

Analisis Jumlah Petugas Avsec Berdasarkan Metode FTE

Total nilai indeks 5,28 menunjukkan bahwa unit *aviation security* mengalami kekurangan personel sekitar 5 orang untuk memenuhi kebutuhan beban kerja agar tidak terjadi *overload*, penambahan 5 personel tersebut berdasarkan hasil perhitungan FTE pada tabel 17 diperlukan 3 personel tambahan untuk operator x-ray, 1 personel tambahan untuk operator WTMD dan 1 personel tambahan untuk operator HHMD atau petugas *aviation security* yang memiliki beban kerja *underload* bisa mengoptimalkan kinerjanya dengan *memback-up* petugas yang memiliki beban kerja *overload* ketika sedang mengalami peningkatan jumlah penumpang. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang

dilakukan oleh (Ariesta Nadia et al., 2023), dan (Edi et al., 2024) yang menyatakan bahwa FTE sangat penting untuk mengetahui kebutuhan aktual tenaga kerja, terutama pada saat volume operasional meningkat.

Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Petugas Avsec

1. Analisis Beban Kerja Fisik Petugas Aviation Security

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja fisik yang dialami oleh petugas *aviation security* masih berada dalam batas toleransi yang wajar. Sebagian besar informan menyampaikan bahwa alokasi waktu kerja per shift telah disesuaikan volume dan jenis tugas yang harus diselesaikan dalam satu shift. Hal ini diperkuat dengan penyampaian oleh informan 1 yang mengatakan "Untuk dinas pagi dan siang kita bekerja selama 6 jam, ketika shift malam itu 12 jam tetapi hanya *standby* saja". Selain itu sistem kerja rotasi yang diterapkan dinilai efektif dalam mencegah kelelahan fisik yang berlebihan, karena perpindahan tugas seperti dari pemeriksaan *x-ray* kemudian ke *Hand Helth Metal Detector* (HHMD) dan *Walk Through Metal Detector* (WTMD). Hal ini diperkuat oleh informan 2 yang mengatakan bahwa "Adanya rotasi kerja dan kerja menggunakan sistem shift jadi tidak terlalu capek". Selain itu penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu yang terletak pada penekanan analisis terhadap kondisi aktual di lapangan, khususnya pada shift malam yang jam kerjanya lebih lama dari ketentuan, serta pengaruhnya terhadap kondisi fisik dan kesehatan mental petugas. Penelitian ini juga menggabungkan hasil wawancara dari berbagai kategori yaitu informan kunci, informan utama, dan informan pendukung yang akan memberikan gambaran yang lebih luas mengenai operasional *aviation security* di Bandara Internasional Yogyakarta.

2. Analisis Beban Kerja Mental Petugas Aviation Security

Dalam hal ini, beban kerja mental berkaitan dengan bagaimana petugas Avsec mampu menghadapi tugas yang menuntut konsentrasi tinggi, penanganan situasi yang sangat kompleks dan kesiapan dalam menghadapi lonjakan aktivitas operasional. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi konsentrasi yaitu kelelahan, kurangnya waktu istirahat dan tekanan pekerjaan yang meningkat terutama pada *peak season*. Hal ini diperkuat oleh informan 2 yang mengatakan "rasa letih seperti capek atau ngantuk atau kejenuhan, itu bisa membuat jadi tidak fokus kerja". Sebagai bentuk respons terhadap tantangan tersebut, pihak manajemen maupun petugas di lapangan menerapkan sebuah strategi yaitu pemberlakuan sistem rotasi kerja secara berkala serta waktu istirahat yang bergantian yang memungkinkan petugas menjaga kestabilan fisik dan psikis personel. Selain itu, penyelesaian persoalan antar personel dilakukan melalui pendekatan dialogis yang bersifat persuasif, guna menjaga keharmonisan kerja dan menghindari risiko kesalahan operasional. Informan 5 mengungkapkan hal tersebut dengan pernyataan "melakukan pendekatan persuasif antara anggota dan *leader* untuk menyesuaikan pos jaganya". Kondisi ini menunjukkan adanya pemahaman terhadap pentingnya menjaga Kesehatan dan kestabilan kondisi psikologis seseorang, terutama dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan.

3. Analisis Beban Kerja Emosional Petugas Aviation Security

Aspek emosional merupakan salah satu aspek penting yang dapat mempengaruhi kinerja petugas *aviation security* dalam melaksanakan tugas pengamanan di lingkungan

bandara. Berdasarkan hasil wawancara, dapat diketahui bahwa tekanan emosional sering ditemukan akibat interaksi langsung dengan penumpang yang menunjukkan sikap tidak kooperatif atau cenderung menentang prosedur keamanan yang berlaku. Kondisi ini dapat menimbulkan gangguan psikologis dalam melaksanakan tugas di lapangan. Hal tersebut di perkuat oleh informan 3 yang mengatakan bahwa “Ketika sudah melakukan sesuai peraturan tetapi penumpang tersebut tidak terima, pasti akan memicu emosional personel di lapangan”. Aspek beban emosional tidak hanya dari faktor eksternal seperti perilaku penumpang, tetap juga dapat dipengaruhi oleh kondisi pribadi pada personel, seperti ketika ada masalah keluarga yang belum terselesaikan dan terbawa ke dalam lingkungan kerja. Informan 10 mengatakan bahwa hal tersebut dapat berdampak pada kestabilan emosional personel selama menjalankan tugas. Temuan ini menekankan pentingnya peran manajemen dalam memberikan dukungan psikologis bagi seluruh personel untuk menjaga kondisi mental agar tetap stabil. Apabila beban emosional tidak dikelola dengan baik, maka hal tersebut dapat menurunkan *performan* kerja dan berdampak negatif terhadap kesehatan mental personel Avsec.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil dan pembahasan penelitian diatas, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Beban kerja petugas *aviation security* di Bandara Internasional Yogyakarta berdasarkan analisis metode *full time equivalent* dapat diketahui bahwa beban kerja memiliki perbedaan antara pos dan waktu operasional. Beberapa pos kerja Avsec terutama area *security check point* memiliki nilai indeks FTE di atas ambang batas ideal yaitu $>1,28$ yang menunjukkan bahwa personel di area tersebut mengalami *overload* atau beban kerja berlebihan. Sedangkan di pos lain seperti petugas patroli *airside* maupun *landside* dan petugas pengamanan di daerah keamanan terbatas memiliki nilai FTE dibawah 0,99 yang termasuk dalam kategori *underload*, Nilai FTE tersebut menunjukkan bahwa personel di area tersebut distribusi personel belum optimal; (2) Berdasarkan metode *full time equivalent*, jumlah petugas *aviation security* yang tersedia saat ini belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja actual yang di hitung dengan metode *full time equivalent*, seperti pada pos *security check point* yang memiliki total nilai FTE 5,28 yang menunjukkan kekurangan personel yang signifikan; (3) Faktor- faktor yang mempengaruhi tingkat beban kerja petugas *aviation security* di Bandara Internasional Yogyakarta diantaranya adalah volume pergerakan penumpang dan pesawat yang padat terutama pada *peak season* atau libur nasional, selain itu sistem shift dan durasi kerja terutama pada shift malam yang berdurasi 12 jam, meskipun waktu bersifat *standby* tetapi faktanya bahwa petugas harus tetap siaga dan siap ketika dibutuhkan sehingga secara psikologis tetap menimbulkan tekanan. Kemudian ketersediaan dan belum meratanya distribusi personel untuk mencukupi kebutuhan operasional yang menyebabkan ketidakseimbangan beban kerja antara pos satu dengan pos yang lain.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja personel *aviation security* di Bandara Internasional Yogyakarta diantaranya yaitu: (1) Perbedaan nilai FTE antara pos kerja Avsec menunjukkan bahwa penyebaran personel saat ini belum merata secara efektif. Oleh

karena itu berdasarkan hasil perhitungan *full time equivalent*, diperlukan redistribusi atau penataan ulang tenaga kerja secara berkala. Pos dengan nilai indeks FTE yang tinggi harus segera mendapatkan lebih banyak staff untuk mencegah *overload*. Kemudian untuk pos yang memiliki nilai FTE dibawah 0,99 dapat menjadi sumber tenaga cadangan untuk pekerjaan dengan beban kerja yang lebih besar yang bertujuan untuk menjaga beban kerja agar tetap seimbang dan menghindari kelelahan yang berpotensi menurunkan *performa* kerja personel secara keseluruhan; (2) Berdasarkan nilai FTE yang menunjukkan adanya kekurangan tenaga kerja pada sejumlah pos kerja, maka disarankan kepada pihak manajemen untuk menambah jumlah personel *aviation security* secara proporsional dan sesuai dengan kebutuhan, terutama pada area kerja yang memiliki tingkat beban kerja lebih tinggi dan tidak dapat diatasi melalui mekanisme rotasi antar pos. Hal ini sangat diperlukan untuk menjamin keberlangsungan operasional yang optimal dan mencegah terjadinya kelelahan kerja yang dapat berdampak negatif terhadap *performa* dan kesehatan personel Avsec; (3) Diperlukan peninjauan ulang terhadap waktu jam kerja pada shift malam seperti pemberian waktu istirahat, penyediaan sarana pendukung kenyamanan pada saat kerja malam dan penetapan pola rotasi shift malam yang adil dan merata. Hal ini perlukan untuk menjaga stamina dan konsentrasi petugas serta mencegah potensi kelelahan kerja pada personel *aviation security*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- ANNEX 17. (2017). *Safe guarding International Civil Aviation Against Acts of Unlawful Interference Tenth Edition, April 2017 to the Convention on International Civil Aviation Security International Standards and Recommended Practices* (Issue August).
- Ardiyanto, F. T., Cahyo, D. H., & Islam, F. (2025). Pengaruh Kelebihan Berat Badan Terhadap Mobilitas Taruna Di Dalam Cockpit Cessna 172 SP Pada Praktik Terbang. *SKYHAWK: Jurnal Aviasi Indonesia*, 5(1), 458–467.
- Ariesta Nadia, P., Subekti, A., Haidar Natsir Amrullah, D., Studi Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja, P., Teknik Permesinan Kapal, J., & Perkapalan Negeri Surabaya, P. (2023). *Analisis Beban Kerja untuk Menentukan Kebutuhan Tenaga Kerja dengan Metode Full Time Equivalent*.
- Bakhtiar, Syarifuddin, M. P. P. (2021). PENGUKURAN BEBAN KERJA DENGAN METODE FULL TIME EQUIVALENT DAN PENENTUAN JUMLAH TENAGA KERJA EFEKTIF MENGGUNAKAN WORKLOAD ANALYSIS. *Jurnal Jieom*, Vol. 04(01), 5–9.
- Edi, A. G. S., Jabawidhiartha, M. Y., & Kuncoro, A. J. (2024). Analisis Beban Kerja Berdasarkan Metode Full Time Equivalent Untuk Penentuan Kebutuhan Tenaga Kerja Secara Efektif. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, 3(2), 96–104. <https://doi.org/10.55826/jtmit.v3i2.299>
- Fauziah, S., & Azzara, K. I. (2024). ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF WORKLOAD

- AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF AVSEC AT SULTAN BABULLAH TERNATE AIRPORT Важных Адаматансодержащих Кеталей. *Langit Biru: Jurnal Ilmiah Aviasi*, 17(2), 72–83. <https://doi.org/10.15643/swipc-2024-19>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...*, 3(September), 224–234. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>
- Islam, F. (2023). ANALISIS FENOMENOLOGI KINERJA PETUGAS PENGAMANAN BERSTANDAR NASIONAL DAN INTERNASIONAL DI BANDARA INTERNASIONAL BANYUWANGI. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(3), 382–394. <https://academic.oup.com/femspd/article/doi/10.1093/femspd/fty017/4919729>
- Islam, F., Ardian, D., D. Rumani, D., Setiawan, A., & Rusdyansyah, A. (2023). Pengaruh Travel Dan Airline Apps Terhadap Preferensi Sudut Pandang Psikologi Dan Perilaku Konsumen. *SKYHAWK: Jurnal Aviasi Indonesia*, 3(2), 253–263. <https://doi.org/10.52074/skyhawk.v3i2.134>
- Islam, F., Ardian, D., Wardana, M. A., & Larasati, K. (2025). *Pengaruh Metode Rolling Tempat Duduk terhadap Hasil Belajar Mahasiswa D3 Operasi Pesawat Udara*. 8, 10236–10242.
- Islam, F., & Aristo, M. R. (2024). The Influence of Physical Training on The Flight Performance of Cadets. *Applied Quantitative Analysis*, 4(1), 29–41. <https://doi.org/10.31098/quant.2068>
- Islam, F., & Aulia, W. A. R. (2024). Analysis of Runway Incursion Incident Using Report for the Years 2012-2022. *People and Behavior Analysis*, 2(1), 61–74. <https://doi.org/10.31098/pba.v2i1.2061>
- ISLAM, F., D. Rumani, D., Amadeus Nathanael, A., & Hari Cahyo, D. (2024). Analisis Komponen Angin Terhadap Pengaturan Daya CESSNA 172 SP di Runway 08 Berdasarkan Preferensi Flight Instructor Akademi Penerbang Indonesia Banyuwangi. *SKYHAWK: Jurnal Aviasi Indonesia*, 4(2), 354–365. <https://doi.org/10.52074/skyhawk.v4i2.239>
- Islam, F., Efendi, E., Prayitno, H., Luhung Prasajo, G., & Handhika Putra, R. (2023). Pengaruh Keterlibatan Orangtua Terhadap Motivasi Dan Hasil Belajar Taruna Program Studi Operasi Pesawat Udara. *SKYHAWK: Jurnal Aviasi Indonesia*, 3(2), 276–285. <https://doi.org/10.52074/skyhawk.v3i2.138>
- Islam, F., Luwihono, A., & As, H. (2025). ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF MOTIVATION , PERCEPTION OF RELEVANCE , AND LECTURER SUPPORT ON SCIENTIFIC RESEARCH INTERESTS OF AVIATION CADETS USING HIERARCHICAL LINEAR MODELING. 5, 944–952.
- Islam, F., Mintje, Q. A. P., Prasajo, G. L., & Efendi. (2023). The Role Of Counselors In Enhancing The Psychosocial Adjustment Of Cadets During Flight Training Process. *Sinergi International Journal of Psychology*, 1(2), 57–65. <https://doi.org/10.61194/psychology.v1i2.85>
- Islam, F., & Putra, R. H. (2023). Implementasi Metode Pembelajaran Snowball-Throwing Program Studi Operasi Pesawat Udara. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(7), 5440–5447. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i7.2552>

- Islam, F., Rochida, N. A., Wardana, M. A., Rumani, D. D., Luwihono, A., & Iswahyudi, P. (2025). *CHECK-IN SYSTEM (CUCS) IN MANAGING HUMAN RESOURCE NEEDS AT CHECK-IN COUNTERS AT LOMBOK INTERNATIONAL*. 5, 953–959.
- ISLAM, F., Rusdyansyah, A., Hari Cahyo, D. H., & Ferdian, K. (2024). Hubungan Kecemasan Terhadap Kepercayaan Diri Dalam Menghadapi Dunia Kerja Pada Taruna Semester Akhir API Banyuwangi. *SKYHAWK: Jurnal Aviasi Indonesia*, 4(2), 386–396. <https://doi.org/10.52074/skyhawk.v4i2.259>
- La'bi, A. A. T., Cahyo, D. H., Islam, F., & Ardian, D. (2024). Analisis Kesiapan Psikologis Taruna Dalam Pelaksanaan First Flight Pada Taruna Diploma Penerbang API Banyuwangi. *SKYHAWK: Jurnal Aviasi Indonesia*, 4(1), 341–353.
- Leksono, A., Ariantji, Q., Rumani, D. D., & Setiawan, A. (2023). *Pengaruh Tingkat Kelelahan dan Kesabaran Pengguna Jasa Penerbangan Terhadap Baggage Claim Queues di Bandara*. 3(1), 212–223.
- Luthfizar, A., Adiltsa, L., Setiawan, A., & Cahyo, D. H. (2024). Pengaruh Pola Asuh Latihan Fisik Terhadap Berat Badan Ideal Taruna Akademi Penerbang Indonesia Banyuwangi. *SKYHAWK: Jurnal Aviasi Indonesia*, 4(1), 331–340.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Albert of Aachen's History of the Journey to Jerusalem*. <https://doi.org/10.4324/9781315233215-10>
- Rochida, N. A., Luwihono, A., Wardana, M. A., & Prasetyo, K. T. (2025). *CONSEQUENCES OF DISCIPLINE , INTENSITY , AND RECOGNITION OF ABSENCE ON THE PERFORMANCE OF NON CLERK EMPLOYEES (CASE STUDY OF PAMDAL , DRIVER , TAMAN AND OB) INDONESIAN AVIATION ACADEMY BANYUWANGI*. 5, 985–992.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sulung, S. D., Islam, F., Lestari, U., Wibowo, N., & Sheila, Y. (2024). Pengaruh Stres Terhadap Taruna Penerbang Sayap Tetap Dalam Menghadapi Fase Pre-Solo Flight Di API. *SKYHAWK: Jurnal Aviasi Indonesia*, 4(2), 366–385.
- Susanto, P. C., & Hermawan, M. A. (2019). Personel Aviation Security Menjaga Keamanan. *AVIASI Jurnal Ilmiah Kedirgantaraan*, 16(2), 15.
- Wardana, M. A., Ardian, D., & Islam, F. (2024). *Eco-Friendly Packaging: Marketing Sustainability from Product to Delivery*. 2(02), 90–100.
- Wardana, M. A., Rumani, D. D., Luwihono, A., & Islam, F. (2025). *MARKETING STRATEGY ONLINE PLANE TICKET PURCHASE DECISIONS THROUGH THE TRAVELOKA*. 5(2012), 979–984.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910. <https://doi.org/10.36706/jbti.v9i2.18333>
- Wibowo, U. L. N., Rochida, N. A., Luwihono, A., & Wardana, M. A. (2025). *ANALYSIS*

OF SATISFACTION WITH DISCIPLINE OF DIPLOMA III AIRCRAFT OPERATIONS STUDENTS , BATCH IV ALPHA , INDONESIAN AVIATION ACADEMY , BANYUWANGI. 5, 993–1003.

Yasmin, Zaskia Azhar., Ariyanti, Si. (2018). Analisis beban kerja pada operator ATC. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 6(1), 55–62.