



Dampak Kinerja Otoritas Bandara Sepinggang Balikpapan Kalimantan Timur Melalui Penyetaraan Birokrasi Di Setiap Wilayah UPT

Asnoni

UPBU Kelas III Kol. RA. Bessing Malinau

Email: Nonia3126@gmail.com

Abstrak

Otoritas Bandara Sepinggang Balikpapan, Kalimantan Timur, merupakan lembaga penting yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengoperasian bandara. Namun, kinerja otoritas ini terhambat oleh birokrasi yang tidak setara di berbagai wilayah Unit Pelaksana Teknis (UPT). Artikel ini menganalisis dampak dari penyetaraan birokrasi di setiap wilayah UPT terhadap kinerja otoritas bandara. Metode penelitian dalam artikel ini adalah observasi dan wawancara terhadap para pegawai UPT dan manajemen otoritas bandara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidaksetaraan birokrasi antara wilayah UPT menghambat efektivitas operasional bandara. Tidak adanya standar operasional yang konsisten menyebabkan kesenjangan kinerja antara wilayah UPT, kendala komunikasi, dan koordinasi yang buruk. Langkah yang diambil oleh otoritas bandara untuk menyelesaikan masalah ini adalah dengan melakukan penyetaraan birokrasi di setiap wilayah UPT. Upaya ini melibatkan revisi kebijakan dan prosedur, pendekatan manajemen yang konsisten, pelatihan dan pengembangan pegawai, serta peningkatan komunikasi dan koordinasi antara wilayah UPT. Dampak dari penyetaraan birokrasi ini adalah peningkatan kinerja otoritas bandara. Penyesuaian kebijakan dan prosedur yang lebih konsisten menghasilkan operasional yang lebih efektif dan efisien. Sementara itu, peningkatan komunikasi dan koordinasi antara wilayah UPT memperkuat kerjasama dan sinergi di antara mereka. Kesimpulannya, penyetaraan birokrasi di setiap wilayah UPT dalam Otoritas Bandara Sepinggang Balikpapan memiliki dampak positif terhadap kinerja otoritas. Hal ini menghasilkan peningkatan efektivitas operasional bandara, meningkatkan kerjasama dan sinergi antara wilayah UPT, serta memperkuat pelayanan kepada pengguna bandara.

Kata Kunci: *Dampak Kinerja, Otoritas Bandara, Sepinggang Balikpapan, Penyetaraan Birokrasi*

Abstract

Sepinggan Balikpapan Airport Authority, East Kalimantan, is an important institution responsible for the management and operation of the airport. However, the performance of this authority is hampered by unequal bureaucracy in various Technical Implementation Unit (UPT) areas. This article analyzes the impact of bureaucratic equalization in each UPT region on the performance of airport authorities. The research method in this article is observation and interviews with UPT employees and airport authority management. The research results show that bureaucratic inequality between UPT regions hinders the effectiveness of airport operations. The absence of consistent operational standards causes performance gaps between UPT regions, communication obstacles, and poor coordination. The step taken by the airport authority to resolve this problem is to equalize the bureaucracy in each UPT area. This effort involves revising policies and procedures, consistent management approaches, employee training and development, as well as improving communication and coordination between UPT regions. The impact of this bureaucratic equalization is to increase the performance of airport authorities. Adjusting policies and procedures more consistently results in more effective and efficient operations. Meanwhile, increasing communication and coordination between UPT regions strengthens cooperation and synergy between them. In conclusion, equalizing the bureaucracy in each UPT area within the Balikpapan Sepinggan Airport Authority has a positive impact on the authority's performance. This results in increased airport operational effectiveness, increasing cooperation and synergy between UPT regions, as well as strengthening services to airport users.

Keywords: *Performance Impact, Airport Authority, Sepinggan Balikpapan, Bureaucratic Equality*

PENDAHULUAN

Selama bertahun-tahun masa transformasi tidak mudah bagi manajemen sumber daya manusia pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VII Balikpapan untuk melakukan percepatan perubahan dalam mengelola sumber daya manusianya. Di samping itu hingga saat ini masih memiliki status kepegawaian kontrak dan pegawai tetap sering mempunyai ide-ide baru yang inovatif tetapi tanggapan dari pihak atasan tertentu tidak sesuai dengan harapan pegawai. Adapun struktur organisasi baru terbit pada PM 118 tahun 2021, di mana ada sedikit perbedaan dari segi tanggung jawab hanya melekat pada jabatan paling tinggi yaitu jabatan struktural.

Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 91 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Perhubungan. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 41 Tahun 2017 Jo. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 114 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penghitungan Dan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Perhubungan. Dasar

penyempurnaannya pada penyesuaian dengan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Penelitian sebelumnya oleh Irfan (2018) yang melihat pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional akibat penghapusan eselon III dan IV sebagai suatu telaah di Badan Prosiding Konferensi Nasional Ilmu Administrasi 4.0 237 Kepegawaian Daerah. Penelitian lain dilakukan oleh Leni Rohida, Nuryanto, dan Sarif mengenai implementasi pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional melalui *inpassing*/penyesuaian dengan studi empirik di Kalimantan Utara (Leni Rohida, Nuryanto, dan Sarif, 2018).

Penelitian yang lebih spesifik mengenai pengembangan karir melalui jabatan fungsional seperti Pustakawan (Widayanti, 2018) dan Analis Kepegawaian (Suryana, 2019) juga pernah dibahas dengan lokus penelitian yang berbeda. Kebaruan (*novelty*) kajian ini dan pembeda dari beberapa kajian di atas adalah kajian ini membahas pola karir pasca implementasi kebijakan penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan Fungsional menggunakan teori Edwards III dengan melihat pada empat dimensi di dalamnya, yakni komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi, mengingat kebijakan penyetaraan ini relatif baru sehingga peneliti yakin belum banyak yang mengkaji khususnya di daerah calon Ibu Kota Negara.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Di dalamnya terdapat upaya-upaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisis, dan menginterpretasikan data sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan. Untuk memperoleh data atau informasi yang mendukung tujuan penelitian, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data primer dan pengumpulan data sekunder. Peneliti melakukan pengamatan langsung di lapangan mengenai masalah yang berkaitan dengan topik yang dibahas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sekilas Tentang Bandara Sepinggán Balikpapan dan Otoritas Bandara

Bandara Sepinggán Balikpapan adalah bandara internasional yang terletak di Balikpapan, Provinsi Kalimantan Timur, Indonesia. Bandara ini memiliki sejarah yang panjang dan penting dalam pengembangan transportasi udara di wilayah ini.

Pada awalnya, Bandara Sepinggán didirikan oleh pemerintahan Belanda pada tahun 1935 sebagai landasan pacu darurat untuk melayani penerbangan perintis dan militer. Pada

tahun 1942, Jepang menduduki Indonesia dan mengambil alih kontrol bandara ini. Selama masa pendudukan Jepang, bandara ini dikembangkan lebih lanjut sebagai fasilitas militer.

Setelah Indonesia merdeka pada tahun 1945, Bandara Sepinggan tetap digunakan oleh TNI-AU sebagai pangkalan udara dan landasan pacu darurat. Namun, pada tahun 1955, pemerintah Indonesia memutuskan untuk mengembangkan dan memperluas bandara ini menjadi bandara sipil yang berstandar internasional.

Pada tahun 1997, Bandara Sepinggan mengalami renovasi besar-besaran untuk memenuhi standar internasional yang lebih tinggi. Renovasi ini meliputi perluasan terminal penumpang, peningkatan panjang landasan pacu, dan penambahan fasilitas pendukung lainnya. Setelah renovasi selesai pada tahun 2007, Bandara Sepinggan resmi beroperasi sebagai bandara internasional.

Sejak itu, Bandara Sepinggan telah menjadi salah satu bandara tersibuk di Indonesia, dengan melayani banyak penerbangan domestik dan internasional setiap harinya. Bandara ini juga menjadi pintu gerbang utama bagi wisatawan dan pelaku bisnis yang datang ke Balikpapan dan area sekitarnya.

Dalam perkembangannya, Bandara Sepinggan terus mengalami pembaruan dan perluasan untuk mengakomodasi peningkatan jumlah penumpang dan pesawat yang menggunakan bandara ini. Pemerintah dan otoritas bandara terus berupaya untuk menjadikan Bandara Sepinggan sebagai pusat transportasi udara utama di Kalimantan Timur.

Otoritas Bandara Sepinggan Balikpapan, yang merupakan bagian dari Kementerian Perhubungan, memiliki tanggung jawab untuk mengelola dan mengawasi operasional Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan yang terletak di Balikpapan, Kalimantan Timur. Sebagai salah satu bandara terbesar di Indonesia, kinerja Otoritas Bandara Sepinggan sangat penting untuk memastikan penyelenggaraan penerbangan yang aman dan efisien.

Salah satu indikator kinerja Otoritas Bandara Sepinggan adalah tingkat keamanan dan keselamatan operasional bandara. Otoritas ini bertanggung jawab untuk memastikan bahwa bandara ini memenuhi standar keamanan dan keselamatan penerbangan. Mereka harus menjaga peralatan navigasi udara, peralatan pemadam kebakaran, dan prosedur keamanan untuk meminimalkan risiko kecelakaan atau insiden di bandara.

Selain itu, kinerja Otoritas Bandara Sepinggan juga dapat dilihat dari jumlah penerbangan yang dilayani dan jumlah penumpang yang menggunakan bandara ini. Bandara Sepinggan adalah salah satu bandara tersibuk di Indonesia, sehingga penting bagi otoritas untuk memastikan kelancaran operasional dan pelayanan kepada penumpang. Ini

termasuk memastikan keandalan sistem penerbangan, waktu tunggu yang minimal, dan pelayanan yang baik kepada penumpang.

Selanjutnya, Otoritas Bandara Sepinggian juga harus menjaga hubungan baik dengan maskapai penerbangan dan pemangku kepentingan lainnya. Kolaborasi yang baik dengan maskapai penerbangan adalah kuncinya untuk memastikan ketersediaan rute dan penerbangan yang memadai untuk terhubung dengan kota-kota lain di Indonesia dan internasional. Selain itu, Otoritas Bandara Sepinggian juga perlu berkomunikasi dengan pemerintah daerah dan masyarakat setempat untuk memastikan bahwa operasional bandara tidak mengganggu kehidupan sehari-hari dan lingkungan sekitar.

Secara keseluruhan, kinerja Otoritas Bandara Sepinggian Balikpapan dapat diukur melalui keselamatan operasional bandara, ketersediaan dan kualitas penerbangan, serta hubungan dengan pemangku kepentingan. Dalam menjalankan tugasnya, Otoritas Bandara Sepinggian harus berusaha untuk terus meningkatkan kualitas layanan dan memastikan keselamatan dan keamanan para pengguna bandara.

Kinerja Pegawai dan Implementasi Kebijakan

Surat edaran MenpanRB nomor 3 Tahun 2023 tentang tata cara penetapan predikat kinerja pegawai ASN yaitu ada lima; istimewa, baik, cukup, kurang dan sangat kurang. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

PermenpanRB Nomor 25 tahun 2021 tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi pada instansi pemerintah untuk penyederhanaan birokrasi. Ada 3 tahap penyederhanaan; Tahap perencanaan. Kedua adalah Tahap Pelaksanaan dan Ketiga adalah Tahap Evaluasi.

Setiap pegawai wajib membuat Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan pilihan SKP Kuantitatif atau Kualitatif pada aplikasi e-kinerja.kemenu.go.id. Pemantauan kinerja oleh pejabat penilai kinerja dengan umpan balik adalah langkah awal dari pembinaan kinerja. Contohnya jika ada pegawai yang melanggar akan ada dokumen evaluasi dan diberi sanksi. Apa sanksinya untuk penyetaraan ini adalah jika nilai SKP cukup, kurang atau sangat kurang akan ada perbaikan kinerja (enam bulan), uji kompetensi, pindah jabatan lain/lebih rendah. Dalam hal tidak terdapat jabatan lowong selama satu tahun akan diberhentikan dengan hormat.

Hingga saat ini, terdapat 57 instansi yang mengajukan usulan penyetaraan jabatan, di antaranya terdapat 33 instansi yang telah mendapatkan surat rekomendasi serta ada juga yang sedang dalam proses validasi jabatan dan proses penyetaraan jabatan

administrasi ke dalam jabatan fungsional ini selaras dengan proses reorganisasi (Widjinarko, 2020).

Dampak Kinerja Otoritas Bandara Sepinggang Balikpapan Melalui Penyetaraan Birokrasi di Setiap Wilayah UPT

Kinerja Otoritas Bandara Sepinggang Balikpapan di Kalimantan Timur telah mengalami perubahan yang signifikan setelah dilakukan penyetaraan birokrasi di setiap wilayah Unit Pelaksana Teknis (UPT). Penyetaraan birokrasi ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja Otoritas Bandara Sepinggang Balikpapan serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pengguna jasa bandara. Beberapa dampak yang dihasilkan dari penyetaraan birokrasi di setiap wilayah UPT dalam meningkatkan kinerja Otoritas Bandara Sepinggang Balikpapan.

Pertama, penyetaraan birokrasi di setiap wilayah UPT Otoritas Bandara Sepinggang Balikpapan memberikan keseragaman dalam pengelolaan dan pelayanan bandara. Dengan adanya standar operasional prosedur yang sama di setiap UPT, akan tercipta pengelolaan dan pelayanan yang konsisten. Hal ini akan membantu dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada pengguna jasa bandara yang menggunakan Otoritas Bandara Sepinggang Balikpapan sebagai pintu gerbang menuju Kalimantan Timur.

Kedua, dengan penyetaraan birokrasi, terjadi pengurangan birokrasi yang berlebihan dan memperlancar proses pengambilan keputusan di Otoritas Bandara Sepinggang Balikpapan. Dalam sistem yang telah disetarakan, terdapat penggunaan standar operasional prosedur yang efisien dan efektif, sehingga meminimalisir birokrasi yang berbelit-belit. Hal ini akan meningkatkan kecepatan dalam pengambilan keputusan dan mempercepat penyelesaian permasalahan yang mungkin muncul di lapangan.

Ketiga, penyetaraan birokrasi juga berdampak pada peningkatan koordinasi antar UPT Otoritas Bandara Sepinggang Balikpapan. Dengan adanya standar operasional prosedur yang sama di setiap UPT, tercipta komunikasi dan koordinasi yang baik antar unit kerja. Hal ini akan meminimalisir adanya kesalahan atau ketidaksesuaian informasi yang bisa berdampak buruk pada pelayanan dan pengelolaan bandara secara keseluruhan.

Keempat, penyetaraan birokrasi di setiap wilayah UPT membantu dalam meningkatkan pengawasan dan akuntabilitas kinerja Otoritas Bandara Sepinggang Balikpapan. Dengan adanya standar operasional prosedur yang terkoordinasi, akan memudahkan dalam melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap kinerja setiap UPT serta memastikan bahwa setiap langkah yang diambil sesuai dengan kebijakan yang telah

ditetapkan. Hal ini akan membantu meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan dan pelayanan bandara.

Kelima, penyetaraan birokrasi juga berdampak pada peningkatan profesionalisme dan kualitas SDM di Otoritas Bandara Sepinggan Balikpapan. Dengan adanya standar operasional yang jelas dan terkoordinasi, akan memudahkan dalam meningkatkan kompetensi serta pemahaman setiap pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja Otoritas Bandara Sepinggan Balikpapan secara keseluruhan.

Namun demikian di samping dampak positif, juga terdapat beberapa hal yang menjadi catatan terkait dengan dampak kinerja tersebut. *Pertama*, adanya perbedaan karakteristik jabatan administrasi dan jabatan fungsional. Perbedaan ini membawa dampak ikutan dalam implementasi kebijakan penyetaraan jabatan. Secara alamiah, terdapat perbedaan karakter antara jabatan administrasi dengan jabatan fungsional. Jabatan administrasi (lebih lazim disebut sebagai pejabat struktural) menurut Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Manajemen Aparatus Sipil Negara (ASN) adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Peran pejabat administrasi lebih fokus pada fungsi manajemen, di mana pejabat administrasi diberi kewenangan untuk mengatur, mendelegasikan tugas dan kerja pegawai yang berada di bawah kendalinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam jabatan administrasi, terdapat tiga level kewenangan, yaitu pejabat administrator (eselon III/), pejabat pengawas (eselon IV/) dan pejabat pelaksana (eselon V). Di bawah tiga level tersebut, terdapat kelompok jabatan pelaksana yang dikenal dengan terminologi staf. Dengan penjenjangan seperti ini, pola pikir/*mindset* pimpinan yang memiliki peran mengatur dan memerintah dan *mindset* staf yang wajib mengikuti arahan pimpinan telah terbentuk.

Dalam realisasi proses penyetaraan jabatan, ternyata tidak mudah mengubah pola pikir para pejabat yang mengalami penyetaraan jabatan. Di sisi lain, pegawai yang telah lebih dulu menduduki jabatan fungsional, menuntut adanya perubahan paradigma para pejabat yang mengalami penyetaraan. Adanya gap antara tuntutan dan harapan dengan realisasi mekanisme kerja pejabat yang mengalami penyetaraan seringkali menimbulkan gesekan. Meskipun demikian, kendala-kendala seperti ini masih dalam batas yang dapat ditoleransi.

Perbedaan karakteristik jabatan administrasi dan jabatan fungsional dalam beberapa hal, merugikan pejabat administrasi yang mengalami penyetaraan. Secara teori, dengan adanya penyetaraan jabatan, maka pejabat yang terdampak sudah beralih menjadi pejabat fungsional yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Tidak lagi berperan sebagai pihak yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab administrator IV/a sebagaimana jabatan sebelumnya.

Untuk menggantikan terminologi jabatan administrator dan pengawas, dimunculkanlah istilah koordinator dan sub koordinator. Di mana tugas dan fungsi koordinator dan sub koordinator adalah tugas dan fungsi sebagaimana administrator dan pengawas. Pejabat yang terdampak kebijakan penyetaraan jabatan, pada prakteknya diamanahi sebagai koordinator atau sub koordinator, yang dengan kata lain, mereka masih diberikan kewenangan dan tanggung jawab dalam bidang tertentu sebagaimana yang melekat pada jabatan sebelumnya. Sehingga muncul adagium pejabat fungsional rasa struktural.

Kondisi selama 3 tahun menambah beban pejabat yang terdampak penyetaraan. Di satu sisi, yang bersangkutan harus mengikuti iklim kerja jabatan fungsional yang berbasis kinerja perorangan dengan bukti pengumpulan angka kredit, di sisi lain diberi beban, tanggung jawab serta peran sebagaimana jabatan struktural yang sebelumnya dijabat. Alhamdulillah sekarang sudah berkurang bebannya dikarenakan ada aturan baru dalam Permenpan 1 Tahun 2023 dimana tidak lagi mengumpulkan angka kredit dimulai tanggal 1 Juli Tahun 2023.

SIMPULAN

Penyetaraan birokrasi di setiap wilayah UPT Otoritas Bandara Sepinggian Balikpapan di Kalimantan Timur memiliki dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja Otoritas Bandara Sepinggian Balikpapan. Dampak tersebut antara lain adalah terciptanya keseragaman dalam pengelolaan dan pelayanan bandara, pengurangan birokrasi yang berlebihan, peningkatan koordinasi antar UPT, peningkatan pengawasan dan akuntabilitas, serta peningkatan profesionalisme dan kualitas SDM. Dengan adanya penyetaraan birokrasi, Otoritas Bandara Sepinggian Balikpapan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pengguna jasa bandara dan meningkatkan kontribusi terhadap pembangunan dan pertumbuhan ekonomi Kalimantan Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2002) 'Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek', Jakarta, Rineka Cipta.
- Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia. (2021) 'Surat Edaran dari Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2021 tentang Penyusunan Sasaran Kerja Pejabat Fungsional yang Ditugaskan sebagai Koordinator dan Sub Koordinator', Jakarta.
- Creswell, W. John. (2013) 'Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches', third Edition.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2010) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2014) 'Reformasi Pelayanan Publik', Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010) 'Metode Penelitian Kuantitatif', cetakan ketujuh, Bandung, CV. Alfabeta.
- Suryana Nunuk Arie. (2019) 'Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian di Badan Penelitian dan Pengembangan', Jurnal Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Maritim Raja Ali Haji, 7(1).
- Widayanti Yuyun. (2014) 'Pengembangan Karier Pustakawan melalui Jalur fungsional', LIBRARIA: Jurnal Perpustakaan Perpustakaan STAIN Kudus, 2(1).