



PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP BUDAYA KESELAMATAN TERBANG DI SKADRON UDARA 7 PANGKALAN TNI AU SURYADARMA

*THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON THE CULTURE OF FLYING SAFETY
AT THE AIR SKADRON 7 SURYADARMA TNI AU BASE*

Irdhian Krisnayogi, Koesnadi Kardi, Anton Imam

Prodi Strategi Pertahanan Udara
Fakultas Strategi Pertahanan
Universitas Pertahanan Republik Indonesia

aryakian777@gmail.com, koesnadikardi@yahoo.com, antsantosa88@gmail.com

Abstrak

Keselamatan penerbangan sipil dan militer telah diatur melalui Undang-Undang Nomor 1 tahun 2009 tentang penerbangan serta Permenhub Nomor KM 8 Tahun 2010 tentang Program Keselamatan Penerbangan Nasional. TNI Angkatan Udara bercita cita meraih hasil yang maksimal dalam membangun budaya keselamatan ini hingga mampu mencapai budaya keselamatan yang generatif. Lambangja atau Keselamatan terbang dan kerja telah menjadi sebuah fondasi kuat yang dijadikan dasar pertimbangan dalam setiap pelaksanaan kegiatan di TNI Angkatan Udara. Skadron Udara 7 Wing 8 Lanud Suryadarma adalah satuan TNI Angkatan Udara yang melaksanakan tugas operasi dan latihan serta pendidikan bagi siswa penerbang helikopter. Dengan tingkat operasional penerbangan yang tinggi, Skadron Udara 7 telah menerapkan berbagai sistem untuk berusaha mewujudkan kondisi keselamatan terbang dan kerja yang baik untuk tujuan mencegah terjadinya *incident* maupun *accident*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel *rewards* dan *punishment* terhadap budaya keselamatan terbang baik secara tunggal maupun simultan. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah terdapat berbagai faktor terkait dengan pemberian *rewards* dan *punishment* yang berdampak budaya keselamatan terbang. Kesimpulannya adalah variable *rewards* memiliki pengaruh sebesar 58,8% terhadap Budaya Keselamatan Terbang, variabel *punishment* ini berpengaruh sebesar 31,2% terhadap Budaya Keselamatan Terbang dan secara simultan *reward* dan *punishment* berkontribusi sebesar 68,6% dalam menciptakan budaya keselamatan terbang dan sisanya sebesar 31,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : *reward*, *punishment*, budaya keselamatan terbang, Skadron Udara 7.



Abstract

Civil and military aviation safety has been regulated through Law Number 1 of 2009 concerning aviation and Minister of Transportation Regulation Number KM 8 of 2010 concerning the National Aviation Safety Program. The Indonesian Air Force aspires to achieve maximum results in building this safety culture so that it can achieve a generative safety culture. The symbol or safety of flying and work has become a strong foundation that is used as a basis for consideration in every implementation of activities in the Indonesian Air Force. Air Squadron 7 Wing 8 Suryadarma Air Force Base is an Air Force unit that carries out operations and training tasks as well as education for helicopter pilot students. With a high level of flight operations, the 7th Air Squadron has implemented various systems to try to realize good flight and work safety conditions for the purpose of preventing incidents and accidents. The purpose of this study was to determine the effect of rewards and punishment variables on flight safety culture either singly or simultaneously. This research method is quantitative. The results of this study are that there are various factors related to the provision of rewards and punishments that have an impact on flying safety culture. The conclusion is that the rewards variable has an effect of 58.8% on the Flying Safety Culture, the punishment variable has an effect of 31.2% on the Flight Safety Culture and simultaneously rewards and punishments contribute 68.6% in creating a flying safety culture and the remaining 31.4% influenced by other variables not examined..

Keywords: reward, punishment, flight safety culture, Air Squadron 7.

Pendahuluan

Sektor penerbangan dan transportasi udara memiliki nilai yang strategis. Kondisi geografis Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berupa kepulauan dengan wilayah udara yang luas mendorong dunia penerbangan sebagai aset penghubung dan alat pertahanan negara yang sangat penting. Dibalik sisi penting dan strategisnya sebuah kegiatan penerbangan terdapat satu hal yang sangat pokok dan harus diwaspadai yaitu resiko terjadinya kecelakaan yang dapat menimbulkan korban jiwa maupun materiil. Dewasa ini pesawat udara adalah moda angkutan yang sudah menggunakan sistem yang tertata dengan baik dan berteknologi tinggi, namun pada kenyataannya baik pesawat udara sipil maupun pesawat udara negara masih memiliki potensi resiko baik dari sisi operator maupun dari berbagai faktor lainnya termasuk dalam hal ini faktor cuaca dan kejadian alam. Dengan makin tingginya teknologi penerbangan maka kecepatan dan tingkat keselamatan penerbanganpun makin tinggi pula. Namun demikian, kenyataan



membuktikan bahwa kecelakaan yang menimpa dunia penerbangan masih juga terjadi, di samping itu, kerugian-kerugian yang diderita para pengguna jasa angkutan yang diakibatkan oleh sebab-sebab lain masih sering terjadi. (Wiradipradja, 2000)

Untuk menghindari terjadinya kecelakaan dalam kegiatan penerbangan penerapan keselamatan menjadi suatu hal yang mutlak . Menurut FAA (*Federal Aviation Administration*/Lembaga Regulator Penerbangan Sipil Amerika Serikat) terdapat tiga faktor utama Penyebab kecelakaan pesawat terbang yaitu faktor cuaca atau kejadian alam lainnya sebesar 13,2%, armada pesawat udara yang digunakan sebesar 27,1% dan manusia (*human*) sebesar 66%. Faktor manusia memang menjadi faktor potensial pemicu penyebab kecelakaan dan ada beberapa hal yang melatar belakangnya antara lain kesalahan pemahaman, kelelahan mental, kurang pengalaman dan masalah budaya. (Susetyadi, 2008) Budaya adalah salah satu unsur yang memiliki peran dalam mewujudkan keselamatan untuk mencegah terjadinya kecelakaan. Budaya Keselamatan adalah sekumpulan keyakinan, norma, perilaku, aturan dan penerapan sosial maupun tehnik dimana sangat memperhatikan upaya meminimalisasikan paparan pada pekerja, manajer, kostumer dan anggota masyarakat terhadap kondisi bahaya dan injuri. (Pidgeon, 1991)

Skadron Udara 7 Wing 8 Lanud Suryadarma adalah satuan TNI Angkatan Udara yang melaksanakan tugas operasi dan latihan serta pendidikan bagi siswa penerbang helikopter. Dengan tingkat operasional penerbangan yang tinggi, Skadron Udara 7 telah menerapkan berbagai sistem untuk berusaha mewujudkan kondisi keselamatan terbang dan kerja yang baik untuk tujuan mencegah terjadinya incident maupun accident. Kejadian insiden atau kecelakaan akan berdampak langsung terhadap kemampuan satuan yang mengalami penurunan atau pengurangan yang diakibatkan kehilangan alutsista dan personil. Insiden dan kecelakaan yang terjadi dapat berupa kelalaian yang mengakibatkan kecelakaan fatal, pelanggaran penerapan SOP atau prosedur, serta beberapa tindakan kriminal atau pelanggaran hukum pidana yang berpengaruh pada penerapan keselamatan penerbangan. Hal ini yang menjadi alasan mengapa Skadron Udara 7 menerapkan konsep reward untuk membangun kebanggaan yang bermuara pada terbentuknya budaya



keselamatan terbang guna mencegah insiden ataupun kecelakaan. Lebih dari sepuluh tahun, *reward* and *punishment* telah menjadi salah satu sistem yang dilaksanakan oleh Skadron Udara 7 untuk membangun budaya keselamatan terbang dan kerja. *Reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. (Simamora, 1999) Sedangkan *punishment* adalah hukuman merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu. (Ivancevich, 2006) Hasil dari penerapan *reward* dan *punishment* yang diterapkan di lingkungan Skadron udara 7 selama ini yang terkait dengan keselamatan penerbangan membuat satuan ini berhasil menjadi pemenang lomba Keselamatan Terbang dan Kerja di TNI AU sebanyak tiga kali berturut-turut. Dari pencapaian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif antara budaya keselamatan dan kinerja personel dimana kinerja personel wing terbang secara simultan dapat memberikan pengaruh yang lebih positif terhadap kekuatan satuan, hal ini menunjukkan bahwa kinerja personel dapat menjadi variabel yang memediasi positif budaya keselamatan penerbangan terhadap kekuatan satuan. (Sucahyadi, 2012)

Budaya keselamatan adalah himpunan nilai-nilai dan sikap mengenai isu-isu keselamatan, bersama oleh setiap anggota pada setiap tingkatan organisasi. Budaya keselamatan mengacu sejauh mana setiap kelompok individu dan setiap organisasi menyadari akan risiko dan bahaya yang tidak diketahui disebabkan oleh kegiatan; secara terus menerus berperilaku untuk melestarikan dan peningkatan keselamatan; bersedia dan mampu menyesuaikan diri ketika menghadapi masalah keselamatan; bersedia untuk mengkomunikasikan terkait masalah keselamatan; dan secara konsisten mengevaluasi keselamatan terkait perilaku. (Kertawidana, 2017)

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan dijelaskan bahwa Keselamatan Penerbangan adalah suatu keadaan terpenuhinya persyaratan keselamatan dalam pemanfaatan wilayah udara, pesawat udara, bandar udara, angkutan udara, navigasi penerbangan, serta fasilitas penunjang dan fasilitas umum lainnya. Pada



penerbangan baik militer maupun sipil, keselamatan penerbangan diselenggarakan oleh pemerintah.

Berdasarkan Permenhub Nomor KM 8 Tahun 2010 tentang Program Keselamatan Penerbangan Nasional. Keselamatan penerbangan merupakan tanggung jawab seluruh pemangku kegiatan dibidang penerbangan, dorongan untuk mematuhi dan mengikuti standar tingkat keselamatan harus dimulai dari tingkat tertinggi manajemen di setiap organisasi. Keselamatan penerbangan adalah kunci bagi penyedia jasa penerbangan agar dapat berkontribusi dalam memenuhi kepentingan negara. Standar ICAO menyatakan prioritas utama dalam penerbangan adalah tercapainya sebuah sistem yang selamat (*safe*). Tindakan untuk mewujudkan keselamatan penerbangan harus didukung oleh fakta, data dan persepsi masyarakat mengenai unsur-unsur yang dibutuhkan untuk mencapai keselamatan. Tingkat risiko keselamatan yang dapat diterima berpengaruh terhadap sistem keselamatan penerbangan, yang akan menurun jika terjadi kecelakaan. Kejadian serius dan kecelakaan dapat merusak nama baik penyedia jasa penerbangan, Pemerintah dan negara. Dalam kejadian serius dan kecelakaan, faktor kesalahan manusia berkontribusi terbesar. Kelemahan fungsi-fungsi manajemen sangat terkait dengan banyaknya kesalahan tersebut.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan dalam Pasal 1, Butir 48 menyatakan bahwa "Keselamatan Penerbangan adalah suatu keadaan terpenuhinya persyaratan keselamatan dalam pemanfaatan wilayah udara, pesawat udara, bandar udara, angkutan udara, navigasi penerbangan, serta fasilitas penunjang dan fasilitas umum lainnya." Untuk penyedia jasa penerbangan di Indonesia bahwa tingkat keselamatan penerbangan dapat dicapai dengan berfungsinya semua unsur terkait antara satu dengan lainnya terhadap penyedia jasa penerbangan. Mempertimbangkan kemajuan dan ketangguhan teknologi tinggi dalam penerbangan, analisa kecenderungan (*trend analysis*) atas kecelakaan penerbangan dan penyedia jasa penerbangan, menyimpulkan sebagian besar dari kecelakaan yang terjadi diakibatkan oleh kesalahan manusia (*human error*). Selain faktor teknis operasional dan cuaca, penyebab utama kecelakaan diakibatkan ketidakdisiplinan atau kurang terpenuhinya kompetensi personel penerbangan dan



organisasi. Penggantian personel penerbangan tidak akan mencegah kecelakaan melainkan yang paling penting dilakukan untuk mencegah kecelakaan adalah mengidentifikasi, memahami serta mengendalikan faktor-faktor inti dari penyebab kecelakaan-kecelakaan yang terjadi sebelumnya.

Pencegahan kejadian serius dan kecelakaan harus dilaksanakan tetapi sasaran tingkat keselamatan seratus persen tidak mungkin dicapai. Kegagalan dan kesalahan dapat terjadi, meskipun upaya untuk pencegahan telah dilakukan semaksimal mungkin. Kecelakaan (*accident*) di udara jarang terjadi, kejadian serius sering terjadi. Kejadian-kejadian (*incident*) sering terjadi memberi indikator adanya permasalahan keselamatan. Mengabaikan kejadian-kejadian (*incident*) dapat mengakibatkan kecelakaan-kecelakaan yang lebih serius.

Pengelolaan keselamatan yang efektif memerlukan adanya pemahaman yang sarna tentang tanggung jawab dan kontribusi antara pemerintah dan penyedia jasa penerbangan. Pengelolaan keselamatan dapat dianggap sebagai proses manajemen yang harus dilaksanakan pada tingkat yang sarna dan bersamaan dengan pengelolaan proses-proses lainnya pada tingkat pimpinan tertinggi. Karena pengelolaan keselamatan adalah salah satu dari proses manajemen, setiap bagian organisasi, khususnya pada tingkat pimpinan tertinggi, harus ada penanggung jawab keselamatan. Keselamatan menjadi bagian yang melekat dari setiap prosedur, produk, kebijakan dan teknologi yang bersangkutan dengan Pemerintah dan masing-masing penyedia jasa penerbangan.

Adanya suatu doktrin pengelolaan keselamatan yang cukup komprehensif yang dianut oleh personel penerbangan terkait dalam industri, pemenuhan standar dan prosedur bagi pemerintah dan industri terhadap pengelolaan keselamatan akan memberi keyakinan terhadap pelaksanaan penyedia jasa penerbangan telah dipahami, dirancang, dikembangkan serta dilaksanakan dengan mengutamakan keselamatan.

ICAO (*International Civil Aviation Organization*) yang merupakan organisasi penerbangan sipil internasional mendefinisikan keselamatan (*safety*) sebagai "kondisi dimana risiko terjadinya cedera bagi seseorang ataupun risiko terjadinya kerusakan atas sesuatu telah dikurangi dan dipertahankan pada tingkat yang telah ditentukan atau pada



tingkat lebih rendah dengan melakukan identifikasi bahaya (*hazard*) dan proses manajemen risiko secara berkesinambungan." Istilah "*safety management*,"

Menurut bahasa kata *reward* berarti ganjaran, hadiah, upah. (Echols & Saddily, 2016) Sedangkan dalam kamus lengkap psikologi *reward* merupakan sembarang perangsang, situasi atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan suatu perbuatan. (Chaplin, 2004) *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai". (Nugroho, 2016) Sistem *reward* adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi. *Reward* yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, *reward* yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa, *reward* adalah *feedback* positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan. (Galih, 2014)

Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar. (Mangkunegara, 2013) Salah satu peran penting dari *punishment* adalah untuk memelihara kedisiplinan karyawan. (Hashibuan, 2014) *Punishment* diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian *punishment* akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian *punishment* yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Menurut Mangkunegara (2013) pelaksanaan sanksi atau hukuman (*punishment*) terhadap seorang pegawai yang melakukan pelanggaran bisa dilakukan dengan cara:

1. Pemberian Peringatan. Pegawai yang telah melakukan pelanggaran harus diberikan surat peringatan. Pemberian surat peringatan ini bertujuan agar



pegawai tersebut menyadari perbuatannya dan dapat pula sebagai bahan pertimbangan dalam penilaian pegawai.

2. Pemberian Sanksi Harus Segera. Pegawai yang melakukan pelanggaran harus segera diberikan sanksi oleh organisasi sesuai dengan peraturan yang telah dibuat. Tujuannya adalah agar pelanggar mengetahui sanksi pelanggaran yang berlaku. Apabila organisasi lalai dalam memberikan sanksi ini maka akan memperlambat disiplin yang ada dan dapat memberikan peluang bagi pelanggar untuk mengabaikan peraturan yang ada.
3. Pemberian Sanksi Harus Konsisten. Tujuan dari kekonsistenan pemberian sanksi ini adalah agar pegawai menyadari dan menghargai peraturan-peraturan yang ada di organisasi. Inkonsistensi pemberian sanksi dapat mengakibatkan adanya perasaan diskriminasi, ringannya sanksi dan pengabaian disiplin.
4. Pemberian Sanksi Harus Impersonal. Setiap pelanggaran harus diberikan sanksi sesuai dengan peraturan perusahaan dengan tidak membedakan setiap pegawai. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa peraturan dalam organisasi berlaku untuk semua pegawai.

Dalam Anwar dan Duniya (2016) dikatakan jika *reward* adalah suatu bentuk yang positif, maka *punishment* adalah suatu bentuk yang negatif. Namun, apabila *punishment* diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat perangsang pegawai untuk meningkatkan produktivitas atau disiplin kerjanya. Menurut Purwanto (2007) secara garis besar, *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. *Punishment preventif* yaitu *punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran. Contoh *punishment preventif* adalah anjuran dan perintah, larangan, pengawasan dan paksaan.
2. *Punishment represif* yaitu *punishment* yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi *punishment* ini dilakukan



setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. Contoh punishment represif adalah pemberitahuan, teguran dan peringatan, hukuman.

Dalam penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji yaitu:

1. *Rewards* (X1) berpengaruh langsung signifikan terhadap budaya keselamatan terbang (Y) di Skadron Udara 7.
2. *Punishment* (X2) berpengaruh langsung signifikan terhadap budaya keselamatan terbang (Y) di Skadron Udara 7.
3. Kemampuan *rewards* (X1) dan *punishment* (X2) secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap budaya keselamatan terbang (Y) di Skadron Udara 7.

Metodologi Penelitian

Dalam mengolah data yang diperoleh dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian survei menggunakan analisis regresi berganda. Pemakaian metode ini dapat membantu dalam menggambarkan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini variabel *rewards* dan *punishment* sebagai variabel bebas serta variabel budaya keselamatan terbang sebagai variabel terikat. Menurut Creswell (2012) penelitian kuantitatif mengharuskan peneliti untuk menjelaskan bagaimana variabel mempengaruhi variabel yang lain. Penelitian ini termasuk jenis penelitian eksperimen. Menurut Sugiyono (2011) penelitian dengan pendekatan eksperimen adalah suatu penelitian yang berusaha mencari pengaruh variabel tertentu terhadap variabel yang lain dalam kondisi yang terkontrol secara ketat. Hal senada juga diungkapkan oleh Creswell (2012) bahwa desain eksperimen digunakan ketika ingin menentukan menentukan kemungkinan penyebab dan pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Yang berarti berusaha untuk mengontrol semua variabel yang mempengaruhi hasil kecuali variabel bebas. Kemudian ketika variabel bebas mempengaruhi variabel terikat maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas menyebabkan atau mempengaruhi variabel terikat.



Metode survei merupakan metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis. (Pratiwi, 2012) Teknik yang digunakan dalam metode survei ini dengan menggunakan wawancara atau kuisioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Bambang Prasetyo dan Miftahul Jannah (2005) berpendapat bahwa penelitian survey merupakan suatu penelitian kuantitatif dengan menggunakan pertanyaan terstruktur/sistematis yang sama kepada banyak orang untuk kemudian seluruh jawaban yang diperoleh peneliti dicatat, diolah dan dianalisis.

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini didapatkan bagaimana gambaran pengaruh variabel bebas dalam hal ini kemampuan *rewards* dan *punishment* terhadap variabel terikat dalam hal ini budaya keselamatan terbang.

Pengaruh *Rewards* (X1) Terhadap Budaya Keselamatan Terbang Skadron Udara 7 (Y)

Hasil uji analisa regresi didapatkan nilai koefisien regresi *rewards* adalah 0,726 hasil tersebut menyatakan bahwa *rewards* berpengaruh positif terhadap budaya keselamatan terbang, sehingga hasil tersebut menyatakan bahwa jika *rewards* ditingkatkan sebanyak 1 satuan maka budaya keselamatan terbang akan meningkat sebanyak 0,726. Uji signifikansi parsial didapatkan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ maka hasil tersebut menyatakan bahwa *rewards* berpengaruh signifikan terhadap budaya keselamatan terbang sehingga masuk dalam kategori penerimaan H1 dan menolak H0.

Pengaruh *Punishment* (X2) Terhadap Budaya Keselamatan Terbang Skadron Udara 7 (Y)

Hasil uji analisa regresi didapatkan nilai koefisien regresi *punishment* adalah 0,361 hasil tersebut menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif terhadap budaya keselamatan terbang, sehingga hasil tersebut menyatakan bahwa jika *punishment* ditingkatkan sebanyak 1 satuan maka budaya keselamatan terbang akan meningkat sebanyak 0,361. Uji signifikansi parsial didapatkan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ maka hasil



tersebut menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap budaya keselamatan terbang sehingga masuk dalam kategori penerimaan H2 dan menolak H0.

Pengaruh *Rewards* dan *Punishment* Secara Stimultan Terhadap Budaya Keselamatan Terbang Skadron Udara 7

Hasil uji regresi secara simultan ditemukan persamaan regresi berganda

$Y=1,236+0,726(X1)+0,361(X2)$. Hasil tersebut menyatakan bahwa jika saat ini budaya keselamatan terbang bersifat konstan, maka *rewards* akan meningkatkan keselamatan terbang sebanyak 0,726 dan *punishment* akan meningkatkan budaya keselamatan terbang sebanyak 0,361. Hasil uji signifikansi secara simultan didapatkan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ maka perbandingan nilai tersebut menyatakan bahwa secara simultan *rewards* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap budaya keselamatan kerja. Hasil uji determinasi didapatkan koefisien determinasi sebesar 0,686 maka hasil tersebut menyatakan bahwa secara simultan *rewards* dan *punishment* berkontribusi sebesar 68,6% dalam menciptakan budaya keselamatan terbang dan sisanya sebesar 31,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Dalam pembahasan ini digambarkan bagaimana keterkaitan pengaruh variable bebas dalam hal ini *rewards* dan *punishment* terhadap variabel terikat yaitu budaya keselamatan terbang Skadron Udara 7.

Rewards menjadi motivasi sendiri bagi personel Skadron Udara 7 untuk melaksanakan budaya keselamatan terbang. Sistem *rewards* adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi. *Rewards* yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, reward yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.



Rewards atau penghargaan dapat berdampak pada kesejahteraan atau jenjang karir personel Skadron Udara 7. Dari hasil pengolahan data dapat diambil kesimpulan bahwa besarnya pengaruh *rewards* yang sebesar 58,8% terhadap budaya keselamatan terbang dikarenakan berbagai faktor salah satunya adalah motivasi pribadi personel Skadron Udara 7 untuk mendapatkan *rewards* karena berdampak positif pada jenjang karir dan kesejahteraan. Variabel *rewards* ini berpengaruh positif signifikan terhadap Budaya Keselamatan Terbang.

Punishment diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian *punishment* akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian *punishment* yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Meskipun dianggap *negative* namun penerapan *punishment* berdampak positif terhadap budaya keselamatan terbang. Hal ini dikarenakan penerapan *punishment* selama ini dianggap sebagai control terhadap pencegahan terjadinya pelanggaran-pelanggaran yang dapat berakibat pada terjadinya kecelakaan sehingga budaya keselamatan terbang tetap terjaga. Variabel *punishment* ini memiliki dampak pada jenjang karir personel Skadron Udara 7 hal ini dikarenakan pelanggaran-pelanggaran dapat berupa sanksi mulai dari tindakan hingga penerapan hukum militer yang dapat berakibat pemecatan hingga penahanan.

Faktor *rewards* dan *punishment* saling berkaitan. *Rewards* menjadi motivasi bagi personel sedangkan *punishment* dianggap sebagai momok bagi personel sehingga menjadi salah satu upaya pencegahan terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap budaya keselamatan terbang Skadron Udara 7. Kedua variabel ini saling mendukung satunya menjadi dorongan bagi personel untuk taat dan satunya lagi menjadi kontrol pencegahan agar personel tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran yang berdampak pada terjadinya kecelakaan sehingga budaya keselamatan kerja dapat tetap terjaga dan terlaksana dengan optimal.

Kesimpulan, Implikasi dan Saran



Dari hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dirangkum beberapa kesimpulan.

1. Hasil *Rewards* atau penghargaan dapat berdampak pada kesejahteraan atau jenjang karir personel Skadron Udara 7. Dari hasil pengolahan data dapat diambil kesimpulan bahwa besarnya pengaruh *rewards* yang sebesar 58,8% terhadap budaya keselamatan terbang dikarenakan berbagai faktor salah satunya adalah motivasi pribadi personel Skadron Udara 7 untuk mendapatkan *rewards* karena berdampak positif pada jenjang karir dan kesejahteraan. Variabel *rewards* ini berpengaruh positif signifikan terhadap Budaya Keselamatan Terbang
2. Variabel *punishment* ini memiliki dampak pada jenjang karir personel Skadron Udara 7 hal ini dikarenakan pelanggaran-pelanggaran dapat berupa sanksi mulai dari tindakan hingga penerapan hukum militer yang dapat berakibat pemecatan hingga penahanan. Hal inilah yang menjadi faktor mengapa variabel ini memiliki pengaruh sebesar 31,2% terhadap Budaya Keselamatan Terbang Skadron Udara 7. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *punishment* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap budaya keselamatan terbang Skadron Udara 7.
3. Hasil uji determinasi didapatkan koefisien determinasi sebesar 0,686 maka hasil tersebut menyatakan bahwa secara simultan *rewards* dan *punishment* berkontribusi sebesar 68,6% dalam menciptakan budaya keselamatan terbang dan sisanya sebesar 31,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Sehingga didapatkan bahwa *rewards* dan *punishment* memiliki pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap budaya keselamatan terbang.

Untuk meningkatkan pengaruh *rewards* dan *punishment* dilakukan beberapa upaya sebagai berikut:

1. Pemberian *rewards* dilakukan secara adil dan merata dan nilai dari *rewards* dapat lebih ditingkatkan.



2. Penerapan *punishment* di lingkungan Skadron Udara 7 agar dilaksanakan secara konsisten.
3. Seluruh personel Skadron Udara 7 memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan *rewards*.
4. Dilakukan sosialisasi yang lebih meluas terkait dengan penerapan *rewards* dan *punishment* di lingkungan wilayah Skadron Udara 7.
5. Skadron Udara 7 rutin mengadakan evaluasi terhadap penerapan *rewards* dan *punishment* terkait budaya keselamatan terbang.

Daftar Pustaka

- Anwar, dan Teuku Dunija. (2016). Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya. *Serambi Akademica*, Vol. IV, No.1, Mei 2016.
- Creswell, John W. (2012). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Chaplin, J.P. (2004). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Echols, John Echol dan Hassan Sadily. (2016). *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia Utama.
- Galih, Ricky. (2014). Pengaruh Disiplin Belajar dan Kinerja Tugas Rumah Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas VIII SMP Muhammadiyah 1 Pekalongan Tahun Pelajaran 2012/2013. *Jurnal Pendidikan Fisika*, Vol.02, No.1. ISSN: 2337-5973.
- Hashibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempatbelas*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ivancevich, Konopaske dan Matteson. (2006). *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Jakarta:Erlangga.
- Kertawidana, I Dewa. (2017). *Pengaruh Safety Leadership Dan Safety Culture Terhadap Keselamatan Penerbangan DI Pangkalan TNI AU Atang Sendjaya, Bogor*. Publikasi Universitas Pertahanan Indonesia.



Mangkunegara, AA.Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:Remaja Rosdakarya.

Nugroho, Bambang. (2016). *Reward and Punishment*. Jakarta:Bulletin Cipta Karya IV.

Permenhub Nomor KM 8 Tahun 2010 tentang Program Keselamatan Penerbangan Nasional.

Pidgeon, N. F. (1991). Safety culture and risk management in organizations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 22(1), 129–14

Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta:Rajawali Pers.

Pratiwi. (2012). Pengaruh Kemampuan, Usaha Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Akuntansi Bisnis*. Vol. 6 No. 3. (2012).

Purwanto. (2007). *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan Pengembangan dan. Pemanfaatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Simamora, Henry. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Balai Pustaka.

Sucahyadi, Putu. (2012). Pengaruh Budaya Keselamatan Penerbangan Terhadap Kinerja Personel Dan Implikasinya Dalam Menunjang Kekuatan Satuan (Studi di Wing Pendidikan Terbang Lanud Adisucipto Yogyakarta). *Jurnal Ketahanan Nasional*. Vol 17, No 3 (2012)

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta

Susetyadi, A., Nasrifah, S., dan Yuliawati, E. (2008). *Pengkajian Kinerja Pilot Dalam Menunjang Keselamatan Penerbangan*. Jakarta:LIPI,Jakarta.

Undang Undang Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2009 tentang Penerbangan

Wiradipradja, E. Saefullah. (2000). *Masalah Tanggung Jawab Operator Pesawat Udara Negara Terhadap Pihak Ketiga: makalah dalam seminar tentang Tanggung Jawab Operator Pesawat Udara Terhadap Pihak Ketiga diselenggarakan oleh Pusat Peneliti dan Pengembangan Perhubungan Udara ± Badan Litbang Perhubungan dan Telekomunikasi, Departemen Perhubungan RI, Jakarta 22 November 2000.*