

BUDAYA KAMPUS STPI MENUNJANG PROSES BELAJAR MENGAJAR TARUNA/TARUNI PENERBANGAN

M. BUDI KUNTJORO

Dosen Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia Curug PO BOX 509 Tangerang.

Abstrak	Organisasi mempunyai kepribadian, seperti halnya individu. Kita menyebut kepribadian tersebut sebagai budaya organisasi, disini yang dimaksud penulis dengan budaya organisasi adalah Budaya Kampus STPI. Budaya Kampus STPI adalah "Nilai" berupa system pengertian yang diterima secara bersama . Karakteristik utamanya adalah inisiatif individual, toleransi terhadap resiko, arah (direction), integrasi, dukungan manajemen, control, identitas, system imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola-pola komunikasi. Budaya Kampus STPI ada dan terbentuk sejak didirikannya Akademi Penerbangan Indonesia pada tahun 1952 dan prinsip dasarnya tidak berubah dalam rangka menunjang kelancaran proses belajar mengajar Taruna/Taruni Penerbangan, walaupun nama institusinya berubah-ubah (API – LPPU – PLP – STPI).
Kata Kunci	budaya kampus

PENDAHULUAN

Perkembangan industri penerbangan di Indonesia sangat pesat sekali, seiring dengan pertumbuhan ekonomi yang berdampak pada meningkatnya kemampuan daya beli masyarakat Indonesia secara umum.

Pada tahun 1975 dimana dunia penerbangan mulai berkembang seiring dengan booming minyak bumi dan dimana sarana dan prasarana penunjang kegiatan penerbangan juga sudah mengalami kemajuan yang sangat pesat, terbukti dengan terciptanya sarana angkutan udara berupa pesawat terbang yang awalnya kebanyakan bermesin dengan baling-baling meningkat menggunakan bermesin jet. Demikian juga prasarana transportasi angkutan udara, yaitu bandar udara beserta komponen penunjang operasional sudah mendapatkan perhatian dari pemerintah untuk dapat menyesuaikan diri dalam pelayanan jasa angkutan udara yang mempergunakan sarana angkutan udara yang sudah berteknologi tinggi.

Transportasi merupakan sarana yang penting dan strategis dalam upaya memperlancar jalannya pembangunan nasional, tidak sekedar berfungsi sebagai

pendukung pembangunan ekonomi, melainkan memiliki dampak luas keberbagai sektor pembangunan lainnya. Terutama sebagai alat untuk memecahkan masalah geografis dan sarana pendukung dalam memperlancar gerak pembangunan di Indonesia yang terdiri dari ribuan pulau yang terpencar di perairan nusantara, Dengan tersedianya sarana transportasi yang memadai, mobilitas bidang ekonomi, politik, sosial dan budaya akan semakin tinggi.

Dalam rangka upaya terciptanya jasa transportasi udara yang memadai, selain memberi perhatian sarana dan prasarana transportasi udara, yang tidak kalah pentingnya adalah penyiapan sumber daya manusia yang memadai sesuai dengan persyaratan kompetensi yang ditetapkan oleh organisasi internasional ICAO (International Civil Aviation Organization).

Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia (STPI), sebagai satu-satunya sekolah tinggi penerbangan di Indonesia mempunyai peran sangat penting dalam rangka penyiapan dan pencetakan sumber daya manusia yang mumpuni seiring dengan pesatnya

perkembangan industri dan teknologi penerbangan.

Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia merupakan institusi pendidikan yang secara kedinasan berada di bawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Departemen Perhubungan, bertanggung jawab sepenuhnya dalam hal tersedianya sumber daya manusia yang handal sesuai dengan ketentuan persyaratan kualifikasi tenaga teknis maupun administrasi yang telah ditetapkan secara nasional maupun internasional.

Sebagian besar lulusan dari Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia di manfaatkan oleh bandar udara-bandar udara di seluruh Indonesia dan hampir sebagian besar airlines (penyedia jasa transportasi udara) memanfaatkan lulusan dari institusi pendidikan ini.

Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia yang didirikan sejak tahun 1952, yang pada awalnya bernama Akademi Penerbangan Indonesia, selanjutnya pada era 1970-an berubah menjadi Lembaga Pendidikan Perhubungan Udara, era 1980-an berubah menjadi Pendidikan dan Latihan Penerbangan dan terakhir tahun 2000-an berubah nama dan status menjadi Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia tetap komit dan konsisten mempertahankan Budaya Organisasi (Budaya Kampus STPI) dalam rangka untuk menunjang proses kegiatan belajar mengajar yang pada ujungnya dapat dihasilkan lulusan sesuai dengan kompetensi yang harapan.

Budaya Kampus STPI yang merupakan suatu "*nilai*" (sesuatu yang dianggap dapat memenuhi kebutuhannya pada suatu waktu), oleh karenanya ia dicari, diburu dan dikejar dengan menggunakan berbagai cara dan alat. Dalam hubungan itu, nilai dianggap subyektif dan ekstrinsik (berasal dari luar).

I. PEMBAHASAN

Suatu budaya organisasi tidak begitu saja muncul, Sekali dibentuk, ia jarang sekali menghilang begitu saja. Untuk itu budaya organisasi dalam hal ini yang penulis maksud adalah Budaya Kampus STPI adalah sesuatu nilai yang diciptakan, dipertahankan serta disebar luaskan. Sekali budaya itu ada, akan terdapat kekuatan-kekuatan dalam organisasi yang bertindak untuk mempertahankannya dengan cara memberikan sejumlah pengalaman kepada anggotanya.

Tugas pokok Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia adalah mendidik taruna/taruni hingga lulus sebagai insan perhubungan yang memiliki kualifikasi tertentu dan memenuhi syarat kualifikasi yang telah ditetapkan otoritas penerbangan nasional dalam hal ini Direktorat Jenderal Perhubungan Udara atas nama Menteri Perhubungan Republik Indonesia serta memenuhi persyaratan internasional dalam hal ini ICAO (Internasional Civil Aviation Organization) atas nama Perserikatan Bangsa Bangsa.

Untuk itu Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia dalam mengemban mutu dan mengacu pada persyaratan nasional maupun internasional dalam dunia penerbangan sipil telah berupaya dengan jalan mempertahankan budaya organisasi yang telah terbentuk, selain itu juga untuk kelancaran Proses Belajar Mengajar di Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia hingga terlahir Sumber Daya Manusia yang bermutu atau Sumber Daya Manusia yang terdidik, terlatih serta memiliki sikap kerja yang positif sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Prinsip dasar dunia penerbangan adalah mengedepankan prinsip keselamatan; keamanan dan kelancaran, dengan Moto : "*The sky is vast place but no room for error*".

Bertitik tolak dari uraian di atas, Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia memberi perhatian serius dalam hal tugas pokok dan fungsinya untuk mengemban tugas pendidikan dengan mempertahankan budayanya walaupun nama dari institusinya berganti-ganti, dengan harapan hasil didik tetap akan dapat memenuhi persyaratan yang ditentukan dengan melalui komitmen ; Recruitment/seleksi calon taruna/taruni sesuai dengan Prosedur Operasi Standar yang telah dibuat sejak pertama kali Sekolah ini disirikan pada tahun 1952 yang mengedepankan profesionalisme; Mempertahan Budaya Kampus STPI dalam proses kegiatan belajar mengajar; Menciptakan Budaya Kampus yang berupa "Nilai" berproses melalui perilaku anggota organisasi menjadi kebiasaan dan berakhir pada "Budaya".

1. Recruitment (seleksi) calon taruna/taruni

Tujuan eksplisit dari proses seleksi adalah untuk menemukan dan mendapatkan calon taruna/taruni yang mempunyai pengetahuan, kepandaian, kemampuan dan bakat untuk bekal menempuh pendidikan di bidang penerbangan, yang pada akhirnya dapat mengikuti pendidikan sesuai dengan tuntutan persyaratan dari dunia penerbangan nasional maupun internasional.

Sejak lembaga pendidikan penerbangan ini terbentuk sampai dengan saat ini system seleksi calon taruna/taruni penerbangan dilaksanakan secara konsisten dan konsekwen dan terbuka untuk umum dalam rangka untuk mendapatkan hasil seleksi standard dalam bidang : Akademik / Pengetahuan Umum dan IQ (Intelligence Quotient)

Jadi pada dasarnya seleksi calon taruna/taruni dilaksanakan bukan untuk menjaring, memilih dan memilah karakter, budaya, adat kebiasaan, suku maupun agama dari calon taruna/taruni, melainkan untuk mendapatkan

hasil seleksi akademik yang standar sebagai modal dasar untuk menempuh pendidikan dalam lingkup ilmu penerbangan yang mempunyai persyaratan dan spesifikasi tinggi. Dengan dilaksanakan ketentuan-ketentuan tersebut diharapkan kegagalan proses belajar mengajar dapat diperkecil.

2. Mempertahan Budaya Kampus STPI.

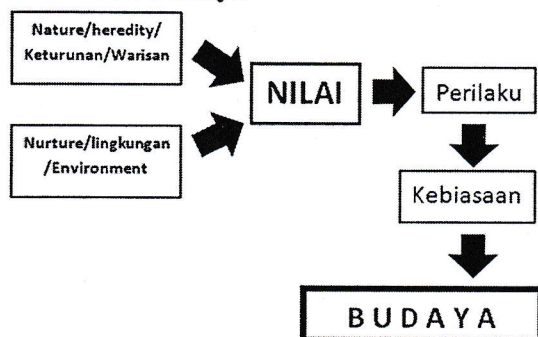
Budaya berasal dari bahasa Sansekerta "buddhayah" sebagai bentuk jamak dari kata dasar "budhi" yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental. Budi daya berarti membudayakan budi sebagaimana dalam bahasa Inggris dikenal sebagai culture (Latin = culere) yang semula artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu, kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan bilai (value), karsa (creativity) dan hasil karyanya (performance)

Sebuah budaya yang kuat merupakan modal dasar untuk mencapai suatu tujuan tanpa perlu dokumentasi tertulis, disamping itu budaya yang kuat akan lebih berpotensi dibandingkan kontrol struktural formal, karena budaya mengontrol pikiran dan jiwa, disamping jasmani. Maka dengan semakin kuatnya Budaya Kampus Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia, makin kurang pula kebutuhan manajemen untuk mengembangkan peraturan formal dalam hal memberi pedoman perilaku taruna/taruni. Pedoman tersebut akan dihayati oleh para taruna/taruni jika mereka menerima Budaya Kampus Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia secara bersama dan dengan penuh rasa kesadaran yang tinggi.

Kampus Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia Curug yang secara **enclave** berada dalam wilayah Bandar Udara Kelas I Budiarto (seluas 469 ha) merupakan kampus terluas, dimana fasilitas asramanya mampu menampung lebih dari 1000 taruna/taruni penerbangan. Dengan kondisi seperti itu,

mutlak adanya kebiasaan/budaya kampus yang mengkondisikan derap langkah yang seirama dalam menyikapi perkembangan industri penerbangan dengan menyikapi dengan langkah terbaik dalam proses belajar-mengajar di lingkungan Kampus STPI, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

3. Proses Budaya



Proses pembentukan budaya harus diartikan sebagai pemberian kesempatan kepada setiap orang untuk memberikan sumbangan sebesar-besarnya kepada organisasi melalui : Sosial Budaya, Internalisasi Budaya dan Kontrol Budaya.

Dilihat dari diagram diatas tahap **KEBIASAAN** sebagai tahap penentu, disamping sosialisasi yang intensive pada tahap-tahap sebelumnya. Melalui Sosial Budaya, *ekspedien* budaya dapat dicapai sebanyak mungkin (aspek kuantitatif) dan sejauh mungkin masuk dalam lubuk hati (aspek Kualitatif).

Ekspedien adalah tibanya informasi atau pesan di alamat pada saat diperlukan.

a. Sosialisasi Budaya

Sosialisasi budaya bisa melalui program manajemen pelatihan dan pengajaran yang dilakukan oleh para Dosen/Instruktur/Pelatih dan Senior, melalui kegiatan ekstrakurikuler maupun kegiatan lainnya, gunanya untuk membiasakan diri Taruna/Taruni Penerbangan dengan Kultur Budaya Kampus Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia Curug.

Cara yang paling efektif untuk mentransmisi budaya adalah melalui *“teaching by example”*. Sudah barang tentu yang dimaksud dengan *“example”* yang baik dan mengacu pada kompetensi kepribadian dari seorang pendidik yaitu dengan kemampuan kepribadian yang mantab, mempunyai akhlak mulia, arif, berwibawa serta bisa menjadi tauladan peserta didik.

Dalam Sosialisasi Budaya, keberadaan dan potensi seorang guru/instruktur/dosen sangat menentukan dikarenakan “kehadiran seorang guru haruslah seorang yang memang profesional dalam arti memiliki ketrampilan mengajar yang baik, memahami atau menguasai bahan dan memiliki loyalitasnya sebagai guru.

b. Internalisasi Budaya

Internalized berarti *to incorporate in on self*. Jadi internalisasi adalah proses menanamkan dan menumbuh kembangkan suatu nilai atau budaya menjadi bagian diri (self) orang yang bersangkutan, Penumbuh kembangan nilai tersebut di lingkungan Kampus Penerbangan Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia Curug dilakukan melalui berbagai dedaktik-metodik pendidikan dan pengajaran, seperti pada kegiatan-kegiatan ekstra kurikuler antara lain : Pengarahan; Indoktrinasi; Brain-washing; Oritmaga dan Madabintal.

c. Pertahanan Budaya

Salah satu fungsi budaya adalah identitas, jika dilihat dari segi organisasi, identitas adalah kepribadian organisasi. Budaya berkaitan erat dengan kinerja organisasi. Robbins menyebutkan *“keeping a culture alive, reinforces and sustains”* (1990,444, 446). Jadi untuk tercapainya tujuan baku dari suatu institusi Kampus Penerbangan Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia, maka harus ada upaya untuk tetap dipertahankan budayanya yang spesifik. Schein *‘surviving in*

and adapting to external environments” dan “managing internal integration”.

Mempertahankan dan mengintegrasikan budaya kedalam (internal) dan adaptasi terhadap adanya perubahan (external).

II. KESIMPULAN

1. Dengan sebuah budaya yang kuat merupakan modal dasar untuk mencapai suatu tujuan tanpa perlu dokumentasi tertulis, disamping itu budaya yang kuat akan lebih berpotensi dibandingkan kontrol struktural formal.
2. Budaya mengontrol pikiran dan jiwa, disamping jasmani
3. Semakin kuat budaya, makin kurang pula kebutuhan manajemen untuk mengembangkan peraturan formal, sehingga proses kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan optimal.
4. Keaneka ragaman nilai budaya organisasi apabila tidak dikelola dengan baik akan menimbulkan permasalahan.
5. Perlu adanya menejemen budaya dalam organisasi, yang bertujuan bagaimana agar seluruh potensi budaya yang beraneka ragam dalam organisasi dapat dihimpun menjadi kekuatan budaya organisasi.
6. Dapat disimpulkan bagaimana mengelola budaya agar menjadi potensi organisasi dalam rangka pencapaian suatu tujuan organisasi :
 - a. Inventarisasi budaya yang ada dalam organisasi
 - b. Pengkajian latar belakang budaya

- c. Identifikasi budaya dalam organisasi
- d. Memberikan ruang pada perbedaan budaya secara demokratis
- e. Memelihara nilai budaya yang sesuai/identik
- f. Menyeleksi budaya yang datang dari luar
- g. Sosialisasi nilai budaya
7. Kemunduran dan kemajuan serta keberhasilan sebuah organisasi sebagian besar ditentukan tingka konsistensi implementasi budaya organisasi, Visi dan Misi.
8. Peletakan nilai-nilai dasar yang menjadi budaya organisasi dapat dilaksanakan melalui Sosialisasi Budaya dan Internalisasi Budaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Taliziduhu Ndaha, 2003 *Budaya Organisasi*
- DR, Eliana Sari, MM, 2005, *Materi Kuliah “Teori Organisasi*
- H. Hadari Nawawi, 2003, *Perencanaan Sumber Daya Manusia.*
- Davis, Keith & Newstrom, John W, 1993. *Perilaku dalam organisasi*, Jakarta : Erlangga
- Pamudji, 1984, *Praktek Organisasi dan Metode*, Jakarta : PPDDN
- -----, 1989, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Jakarta : Gunung Agung