

**SOSIALISASI TENTANG PEMBERDAYAAN MAHASISWA
TEKNIK LISTRIK BANDARA SEKOLAH KEDINASAN
PERHUBUNGAN UDARA UNTUK MENJADI ASN PROFESIONAL
DAN SIAP TUGAS DI SELURUH INDONESIA.**

**Feti Fatonah¹ , Nurhedhi Desryanto² , Rini Sadiatmi³ , Ichyu Machmiyana⁴ , Suse
Lamtiar⁵ , KGS.M Ismail⁶ , Wahyu Kurniawan⁷**

¹⁻⁷Politeknik Penerbangan Indonesia Curug

E-mail: feti_fatonah@yahoo.co.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received :23-04-2025

Revised :-03-05-2025

Accepted: 09-05-2025

Key words: student empowerment, civil servants, airport electrical engineering, vocational school, regional placement

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

Graduates of the aviation service vocational school, particularly those in the airport electrical engineering program, are required to possess not only strong technical competencies but also mental and social readiness to serve as Civil Servants (ASN) who may be assigned to various regions across Indonesia. This community engagement program aims to empower students through leadership training, soft skills development, and reinforcement of ASN integrity values. The methods used include interactive training sessions, field task simulations, and focused group discussions (FGDs) with alumni who have served in diverse locations. The results show an increased understanding among students regarding the challenges of placement, preparedness for cross-cultural situations, and motivation to serve as adaptive and professional civil servants. This program represents a strategic initiative to support the transition of students from academic life to the realm of public service as technical leaders in the aviation sector.

ABSTRAK

Lulusan sekolah kedinasan perhubungan udara, khususnya program studi teknik listrik bandara, dituntut untuk memiliki kompetensi teknis sekaligus kesiapan mental dan sosial sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang siap ditempatkan di berbagai wilayah Indonesia. Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk memberdayakan mahasiswa melalui pelatihan kepemimpinan, pembekalan soft skill, dan penguatan nilai-nilai

integritas ASN. Metode yang digunakan mencakup pelatihan interaktif, simulasi tugas lapangan, dan diskusi kelompok terfokus (FGD) bersama alumni yang telah bertugas di berbagai daerah. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan pemahaman mahasiswa terhadap tantangan penempatan, kesiapan menghadapi situasi lintas budaya, serta motivasi untuk mengabdikan diri sebagai ASN yang adaptif dan profesional. Program ini menjadi salah satu langkah strategis dalam mendukung transisi mahasiswa dari dunia kampus menuju dunia pengabdian sebagai pemimpin teknis di sektor perhubungan udara.

PENDAHULUAN

Sekolah kedinasan di bawah Kementerian Perhubungan khususnya pada Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, memainkan peran penting dalam mencetak tenaga teknis profesional di sektor transportasi udara, termasuk lulusan dari program studi teknik listrik bandara. Lulusan ini tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi teknis yang tinggi, tetapi juga kesiapan untuk mengemban tugas sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang akan ditempatkan di berbagai penjuru Indonesia, termasuk wilayah terpencil, perbatasan, dan pulau terluar.

Perlunya proses transisi untuk menyiapkan para mahasiswa pada Sekolah Kedinasan khususnya pada Politeknik Penerbangan Indonesia Curug untuk memasuki dunia kerja. Seperti apapun proses transisinya yang terjadi, persiapan menjadi kunci utama kesuksesan dalam melaksanakan transisi. Paling tidak, dari sisi siswa sebagai subyek transisi perlu menyiapkan tiga tahap terpisah dalam memasuki masa transisi, yaitu: separasi/pemisahan, transisi dan inkorporasi/penggabungan (Arifin dkk, 2024).

Para Mahasiswa yang merupakan aset yang sangat berharga ini, diharapkan menjadi generasi penerus yang setia terhadap kemajuan bangsa (nurhalimah dkk, 2022). Peran mahasiswa yang sangat penting ini memiliki kekuatan untuk menentukan bagaimana kestabilan dan kemajuan negara yang akan dilakukan (nurhalimah dkk, 2022). Mahasiswa merupakan subjek dalam pergerakan pembaharuan yang akan menjadi generasi penerus bangsa dan membangun bangsa (Luhut M.S; 2020).

Namun demikian, tantangan yang dihadapi mahasiswa dalam proses transisi dari dunia pendidikan ke medan pengabdian masih cukup besar. Kurangnya kesiapan mental, keterbatasan wawasan mengenai dunia ASN, serta rendahnya pengalaman menghadapi dinamika sosial budaya di lokasi penempatan dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, perlu adanya kegiatan pengabdian masyarakat yang dirancang untuk memberdayakan mahasiswa sejak dini, membekali mereka dengan keterampilan non-teknis yang esensial, serta menanamkan semangat pengabdian sebagai abdi negara yang profesional, berintegritas, dan menginspirasi.

Pada dunia kerja Peran Sumber daya manusia (SDM), sangat penting, karena sdm merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Riskha Gustiana *et al* ; 2022).

Program pengabdian ini dilaksanakan untuk menjawab tantangan tersebut, dengan fokus pada pembentukan karakter kepemimpinan, penguatan nilai-nilai ASN, serta kesiapan menghadapi tantangan penempatan. Diharapkan, melalui kegiatan ini, mahasiswa teknik listrik bandara mampu mengembangkan diri menjadi pemimpin teknis yang tidak hanya andal secara profesional, tetapi juga siap menjadi agen perubahan di tempat tugasnya masing-masing.

Kegiatan yang dilaksanakan ini juga merupakan bentuk tridharma perguruan tinggi dari pada Dosen pada Politeknik Penerbangan Indonesia, yaitu melaksanakan pengabdian kepada masyarakat, yang dalam hal ini memberikan sosialisasi tentang Pemberdayaan Mahasiswa Teknik Listrik Bandara Sekolah Kedinasan Perhubungan Udara untuk Menjadi ASN Profesional dan Siap Tugas di Seluruh Indonesia.

Tujuan

Kegiatan pengabdian masyarakat ini memiliki beberapa tujuan utama, yaitu:

1. Memberikan pembekalan soft skill dan kepemimpinan kepada mahasiswa teknik listrik bandara agar siap menghadapi penugasan sebagai ASN di berbagai wilayah Indonesia.
2. Menumbuhkan kesadaran akan peran strategis sebagai ASN dalam pembangunan sektor perhubungan udara nasional.
3. Meningkatkan kesiapan mental, sosial, dan budaya mahasiswa dalam menghadapi tantangan penempatan di daerah-daerah terpencil dan multikultural.
4. Menyediakan ruang reflektif dan berbagi pengalaman antara mahasiswa dan alumni yang telah bertugas di lapangan.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan PKM ini dilaksanakan dalam bentuk sosialisasi yang dilaksanakan selama 1 (satu) hari pada tanggal 5 Mei 2025, yang dimulai pada pukul 08.00 sampai dengan pukul 16.30 WIB.

Kegiatan pengabdian ini menggunakan pendekatan **kualitatif deskriptif** dengan metode partisipatif. Proses pelaksanaan dilakukan dalam beberapa tahap:

1. **Identifikasi Kebutuhan Peserta**

Survei awal dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kesiapan dan persepsi mahasiswa terhadap penempatan tugas sebagai ASN.

2. **Pelaksanaan Kegiatan**

- o **Pelatihan Soft Skill dan Kepemimpinan:**

Sesi ini membekali mahasiswa dengan kemampuan komunikasi, manajemen konflik, pengambilan keputusan, dan kepemimpinan berbasis nilai.

- o **Simulasi Penugasan:**

Kegiatan berbasis studi kasus dan roleplay untuk menggambarkan situasi nyata di lapangan.

3. **Evaluasi dan Refleksi**

Kegiatan ditutup dengan evaluasi respons peserta serta diskusi reflektif untuk menggali pembelajaran dan rencana tindak lanjut pribadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan sosialisasi sebagai bentuk kegiatan PKM mandiri ini dilaksanakan pada hari senin tanggal 5 mei 2025, yang dimulai pada pukul 08.00 sampai dengan pukul 16.30 WIB, bertempat pada program studi Teknik Listrik Bandara Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, jalan raya PLP Curug.

Kegiatan dibuka oleh Direktur Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, yang diwakili Kaprodi Teknik Listrik Bandara (TLB), Bapak Nurhedhi Desryanto, ST, SSiT, MM, dengan peserta para mahasiswa Program Studi Teknik Listrik Bandara.

Hasil pengabdian menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa memiliki semangat tinggi untuk mengabdikan, namun menghadapi tantangan dalam kesiapan adaptasi sosial dan pemahaman kultur birokrasi. Melalui pelatihan dan mentoring, peserta mengalami peningkatan pada aspek berikut:

- **Kepemimpinan dan Kepercayaan Diri:**

Mahasiswa merasa lebih siap mengambil peran strategis dalam tim kerja dan lebih percaya diri dalam berinteraksi lintas hierarki.

- **Pemahaman Realitas Lapangan:**

Diskusi dengan alumni membuka wawasan mahasiswa tentang kondisi di lapangan, termasuk keterbatasan fasilitas, tantangan geografis, dan pentingnya empati terhadap masyarakat lokal.

- **Motivasi Berbasis Pengabdian:**

Banyak peserta mengungkapkan perubahan pola pikir, dari sekadar menjalani penempatan menjadi memiliki semangat mengabdikan dan membangun.

Kegiatan ini juga mengungkapkan pentingnya peran institusi dalam mendampingi mahasiswa menjelang masa penugasan, tidak hanya dari sisi teknis akademik, tetapi juga pembentukan karakter ASN.



Foto 1, Pembukaan Kegiatan PKM



Foto 2, Kegiatan PKM



Foto 3, Kegiatan PKM

Kegiatan sosialisasi selesai dan ditutup oleh Ketua Program Studi Teknik Listrik Bandara pada pukul 16.30 WIB.

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian masyarakat ini memberikan kontribusi dalam memberdayakan mahasiswa teknik listrik bandara pada sekolah kedinasan perhubungan udara, diantaranya :

1. Mahasiswa menunjukkan peningkatan kesiapan mental, emosional, dan sosial setelah mengikuti rangkaian kegiatan pengabdian masyarakat (PKM).
2. Kegiatan mentoring dan diskusi bersama alumni terbukti efektif dalam membangun wawasan realistis tentang penempatan dan medan kerja.
3. Pelatihan soft skill dan kepemimpinan mampu menumbuhkan rasa percaya diri dan semangat pengabdian dalam diri peserta.
4. Pendekatan penguatan karakter ASN sejak masa pendidikan sangat krusial untuk mendukung birokrasi yang adaptif, tangguh, dan berintegritas di sektor perhubungan udara.

Melalui pendekatan pelatihan kepemimpinan, pembekalan nilai-nilai ASN, serta simulasi penugasan, mahasiswa memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai peran dan tantangan sebagai aparatur sipil negara yang akan ditempatkan di berbagai wilayah Indonesia.

SARAN

Berdasarkan hasil dan refleksi dari kegiatan ini, beberapa saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Institusi pendidikan kedinasan sebaiknya mengintegrasikan pelatihan kesiapan penempatan dan penguatan nilai-nilai ASN ke dalam kurikulum atau program nonformal secara berkelanjutan.
2. Program mentoring dan sharing alumni perlu dijadikan agenda rutin untuk memperkuat jejaring antarangkatan dan memberikan gambaran nyata tentang dunia kerja.
3. Evaluasi dan tindak lanjut personal perlu difasilitasi bagi setiap peserta agar mereka dapat merancang rencana pengembangan diri sebelum resmi ditugaskan.
4. Kementerian Perhubungan diharapkan mendukung inisiatif pemberdayaan mahasiswa secara menyeluruh, baik melalui pelatihan terpusat maupun pendampingan berbasis wilayah.

DAFTAR PUSTAKA:

- Arifin dkk (2024). Studi literatur aspek manajemen dan strategi transisi belajar dari sekolah menengah ke perguruan tinggi. *Jurnal penelitian dan Pendidikan Indonesia (JPPI)*.
Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi>
- Nurhalimah dkk (2022). Mahasiswa sebagai agen perubahan, analisis peran dan tantangan. *Jurnal Masalah*, SSN: 1907-0233, E.ISSN: 2502-8367
- Amalia, N. M. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 622–634.
- Luhut Mawardi Sihombing (2020), Pendidikan dan karakter mahasiswa di Perguruan Tinggi, *Jurnal Christian Humaniora*.
<http://e-journal.iakntarutung.ac.id/index.php/humaniora>
- Asih, R. P. W. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 25–35.
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–10.

- Prayatna, A. H., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 845–872.
- Riska Gustiana *et al* (2022), Pelatihan dan pengembangan Sumber daya manusia (suatu kajian literatur review ilmu manajemen SDM), *Jurnal Ekonomi, manajemen , sistem informasi (JEMSI)*, DOI: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Abogsesa, A. S., & Kaushik, G. (2018). Impact of Training and Development on Employee Performance. *International Journal of Civic Engagement and Social Change*, 4(3), 53–68. <https://doi.org/10.4018/ijcesc.2017070104>
- Ansah, A., & Rita, Q. (2019). Effects of Training on Employee Performance in Ga East Hotels. *Acta Scientific Paediatrics*, 2(7), 02–07. <https://doi.org/10.31080/aspe.2019.02.0091>
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Hidayat, R., & Budiartma, J. (2018). Education and Job Training on Employee Performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities (IJSSH)*, 2(2). <https://doi.org/10.29332/ijssh.v2n1.140>
- Jackson, S. E., Sculer, R. S., & Werner, S. (2018). *Managing Human Resources* (12 (ed.)). Oxford University Press.
- Jumawan, J., & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 343–352.
- Juwita, R. (2019). *Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir*. 2(1).