

Daftar Isi

KATA PENGANTAR.....	i
UCAPAN TERIMA KASIH.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian	18
C. Kerangka Penelitian	20
D. Tujuan Penelitian	21
E. Kegunaan Penelitian	22
BAB II LANDASAN TEORI.....	24
A. Sejarah Perkembangan PT. Garuda Indonesia	24
B. Dinas Perawatan Pesawat Lini	29
C. Garuda Aviation Training	32
D. Kinerja (performance)	35
E. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	39
F. Efektivitas dan Efisiensi Pelatihan	40
1. Definisi Pelatihan	40
2. Efektivitas Pelatihan	41

3. Efisiensi Pelatihan	43
4. Biaya Pelatihan	46
G. Pendekatan Belajar	50
1. Pendekatan Kontingensi.....	50
2. Pendekatan Pengalaman	54
H. Andragogy	57
I. Teori Simulasi Sensori	58
J. Metode Mengajar	59
K. Rancangan Pekerjaan	61
1. Manajemen Ilmiah	61
2. Model Karakteristik Pekerjaan	65
L. Motivasi	68
1. Teori Hirarki Kebutuhan	68
2. Teori Motivasi-Kesehatan	69
3. Teori Harapan	70
M. Peluang untuk menyelesaikan pekerjaan.....	72
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	75
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	75
B. Responden Penelitian	76
C. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	77
D. Alat Pengumpul Data	78
E. Pengolahan dan Analisis Data	79

F. Validitas dan Reliabilitas Penelitian	80
G. Rancangan Tahapan Pengumpulan Data	84
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	87
A. Deskripsi Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesenjangan Kinerja antara Kinerja Aktual dengan Kinerja Standar di Bidang Perawatan Pesawat Besar	87
1. Faktor Gangguan Kerja	88
2. Faktor Rancangan Pekerjaan	93
a. Pembagian Kerja (Spesialisasi), Isi Pekerjaan, metode dan standar kerja	93
b. Proses Kerja	96
3. Faktor Motivasi	98
4. Faktor Kemampuan	106
B. Deskripsi Mengenai Alternatif Pelatihan yang Efektif dan Efisien sebagai Solusi Masalah Kesenjangan Kinerja di Bidang Perawatan Pesawat Besar	113
1. Pelatihan <i>Trouble Shooting</i>	114
2. Rancangan Pelatihan <i>Trouble Shooting</i>	115
3. Analisis Biaya-Manfaat Pelatihan <i>Trouble Shooting</i>	118
C. Pembahasan Hasil Penelitian	119
1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesenjangan Kinerja antara Kinerja Aktual dengan Kinerja Standar di Bidang	

Perawatan Pesawat Besar	119
a. Faktor Gangguan Kerja.....	120
b. Faktor Rancangan Pekerjaan.....	122
c. Faktor Motivasi.....	124
d. Faktor Kemampuan	129
2. Alternatif Pelatihan yang Efektif dan Efisien sebagai Solusi Masalah Kesenjangan Kinerja antara Kinerja Aktual dengan Kinerja Standar di Bidang Perawatan Pesawat Besar	131
a. Pelatihan Trouble Shooting	131
b. Rancangan Pelatihan <i>Trouble Shooting</i>	133
(1).Dampak dan Hasil Pelatihan.....	134
(2). Materi, Sasaran Belajar dan Jumlah Jam.....	136
(3).Pendekatan Belajar, Metode, <i>Training Aids &</i> <i>Materials</i>	136
(4). Evaluasi	138
c. Analisis Biaya-Manfaat Pelatihan.....	139
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	145
A. Kesimpulan.....	145
B. Rekomendasi	152
Daftar Pustaka	155

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 1: Pangsa Pasar Internasional Garuda	5
TABEL 2: Peringkat Garuda di Antara Pesaing Utama	6
TABEL 3: 12 Atribut Pelayanan Penerbangan	9
TABEL 4: <i>Dispatch Reliability Long Range Aircraft</i> 1995	11
TABEL 5: Target dan Realisasi Perawatan Berkala (A-Check)	12
TABEL 6: Biaya Diklat Tahun 1992-1994	16
TABEL 7: Kekuatan Pegawai Bidang Perawatan Pesawat Besar	30
TABEL 8: Asumsi-Asumsi Tentang Pedagogik dan Andragogik	60
TABEL 9: Kompetensi Mekanik Perawatan Pesawat Besar	106
TABEL 10: Rancangan Pelatihan Trouble Shooting	141
TABEL 11: Biaya Pelatihan	143

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR 1: <i>Perceptual Map Garuda</i> diantara <i>Competitor</i>	4
GAMBAR 2: Segmen Penumpang Internasional Garuda	7
GAMBAR 3: Kerangka Penelitian	20
GAMBAR 4: <i>Nature of participation and Involvement of Students</i>	54
GAMBAR 5: <i>Decision Tree Framework</i> dalam Merancang Situasi Belajar	55
GAMBAR 6: Tiga Pendekatan Penggunaan Pengalaman	56
GAMBAR 7: <i>Learning -Forgetting Process</i>	59
GAMBAR 8: Proses Evaluasi	65
GAMBAR 9: <i>Flow Process Chart</i>	67
GAMBAR 10: Hirarki Kebutuhan Individu	69
GAMBAR 11: Hubungan Antara Kinerja (<i>Performance</i>) dengan Motivasi, Kemampuan dan Peluang (<i>Opportunity</i>).	73
GAMBAR 12: Proses Evaluasi Efektivitas Internal Pelatihan.	139