

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERSONEL PKP-PK: KOMPETENSI, LISENSI DAN KESIAPAN PERSONEL PKP-PK

Michael Mayalid¹⁾

Politeknik Penerbangan Indonesia Curug

Email: michael27mayalid@gmail.com

Lisa Eliana Dian Febriandani²⁾

Politeknik Penerbangan Indonesia Curug

Email: elsaeliana12@gmail.com

Endang Sugih Arti³⁾

Politeknik Penerbangan Indonesia Curug

Email: endang.sugiharti@ppicurug.com

Abstract

This article reviews the factors that influence the performance of PKP-PK personnel, such as competence, license and readiness of PKP-PK personnel. This research uses a literature review approach with the aim of generating hypotheses regarding the relationship between variables. The findings of this literature review include several important points, including the influence of PKP-PK competence on the performance of PKP-PK personnel, PKP-PK license on the performance of PKP-PK personnel, the influence of personnel readiness on the performance of PKP-PK personnel.

Article History

Submitted: 3 Juli 2024

Accepted: 8 Juli 2024

Published: 9 Juli 2024

Key Words

Performance,
Competency,
License, Readiness.

Abstrak

Artikel ini mengulas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja personel PKP-PK, seperti kompetensi, lisensi dan kesiapan personel PKP-PK. Penelitian ini menggunakan pendekatan tinjauan literatur dengan tujuan untuk menghasilkan hipotesis mengenai hubungan antar variabel. Temuan dari tinjauan literatur ini mencakup beberapa poin penting, meliputi pengaruh kompetensi PKP-PK terhadap kinerja personel PKP-PK, lisensi PKP-PK terhadap kinerja personel PKP-PK, adanya pengaruh kesiapan personel terhadap kinerja prsonel PKP-PK.

Sejarah Artikel

Submitted: 3 Juli 2024

Accepted: 8 Juli 2024

Published: 9 Juli 2024

Kata Kunci

Kinerja; Kompetensi,
Lisensi; Kesiapan.

PENDAHULUAN

Pertolongan Kecelakaan Pesawat Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) ialah dua aspek krusial dalam industri penerbangan dan manajemen kebakaran. Kedua bidang ini memerlukan keahlian khusus dan kesiapan yang optimal untuk menghadapi situasi darurat yang seringkali tak terduga dan beresiko tinggi. Kinerja personel dalam kedua bidang ini sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mencakup tingkat kompetensi, kepemilikan lisensi, dan kesiapan individu serta tim dalam merespons keadaan darurat.

Kinerja personel dalam Pertolongan Kecelakaan Pesawat Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) memegang peran vital dalam menjamin keselamatan dan keamanan publik. Tugas ini tidak hanya menuntut keberanian dan kecepatan, tetapi juga keahlian khusus dan kesiapan yang matang. Dalam konteks ini, tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja personel tersebut adalah keahlian

(kompetensi), lisensi, dan kesiapan. Memahami bagaimana faktor-faktor ini berkontribusi terhadap efektivitas operasional personel dapat membantu dalam mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan dan pengembangan lebih lanjut.

◆ Kompetensi biasanya digambarkan sebagai sifat dasar yang terdiri dari kemampuan, pengetahuan, bersama dengan karakteristik individu lainnya yang membedakan orang yang berhasil dan tidak berhasil, merupakan dasar dari sistem atau model kemampuan ini.. Dengan kata lain, ini adalah alat pembentuk yang digunakan untuk memprediksi seberapa baik seseorang akan berhasil dalam pekerjaannya. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan, yang merupakan dorongan motif atau sifat yang mendorong tindakan untuk mencapai hasil kinerja yang baik. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya, yang memiliki konsekuensi dalam perencanaan sumber daya manusia. Hal ini dapat dilihat dari fakta bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih jelas dan lebih menonjol di antara atribut pegawai (Abdhie, 2022).

PKP-PK harus mempunyai personel yang berpengalaman pada bidang mereka mengingat peran penting mereka (Wildan Nugraha & Amalia, 2021). Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor : KP. 002 Tahun 2012 mengenai Lisensi dan Standar Kompetensi Personel PKP-PK menetapkan penyelenggara bandar udara harus mempekerjakan petugas PKP-PK dengan lisensi yang masih berlaku dan sah. Personel bisa mendapatkan lisensi Ketika mereka telah menyelesaikan Pendidikan dan pelatihan PKP-PK dan lulus dari setiap ujian praktek dan teori di lemdiklat(Lembaga Pendidikan dan Latihan) (Nugraha et al., 2021).

Artikel ini bertujuan untuk mengenali dan mengevaluasi faktor-faktor yang berdampak pada kinerja personel. Personel PKP-PK dengan fokus pada aspek keahlian, lisensi, dan kesiapan. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai kontribusi masing-masing faktor ini, diharapkan dapat menghasilkan rekomendasi yang praktis untuk meningkatkan kinerja personel dan, pada akhirnya, meningkatkan keselamatan dan efisiensi dalam penanganan situasi darurat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, masalah yang akan dibahas dapat dirumuskan untuk membangun hipotesis bagi penelitian selanjutnya meliputi: (1) Apakah kompetensi personel PKP-PK berpengaruh terhadap kinerja personel PKP-PK? (2) Apakah lisensi personel PKP-PK berpengaruh terhadap kinerja personel PKP-PK? (3) Apakah kesiapan personel PKP-PK berpengaruh terhadap kinerja personel PKP-PK?

KAJIAN TEORI

Kinerja

Kinerja adalah hasil yang telah dicapai individu atau kelompok suatu organisasi, yang sesuai tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika dan moral. Kinerja bisa dilihat dalam beberapa aspek seperti kuantitas, kualitas, jangka waktu, sikap kooperatif, kepercayaan, dan tanggung jawab. Kinerja juga dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan hasil pada kombinasi kemampuan dan motivasi. Dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif, seseorang harus mempunyai kesiapan dan kompetensi yang memadai. Menurut Wibowo (2012: 2), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sangat terkait pada tujuan strategis kontribusi ekonomi, kepuasan, dan organisasi (Robbins & Judge, 2016).

◆ Armstrong (1998: 32) menjelaskan cara mengelola kinerja dan menerapkannya dalam praktik. Manajemen kinerja terdiri dari empat faktor utama: input, proses, output, dan hasil akhir (Winanti, 2021).

◆ Griffin (2007: 389), ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, meliputi lingkungan, dorongan untuk bekerja, dan kemampuan. Lingkungan merupakan metodologi tepat, alat, dan bahan untuk melakukan kegiatan tersebut. Kinerja, menurut pendapat di atas, didefinisikan sebagai atribut atau sifat pekerjaan pada catatan kerja perorangan atau organisasi. Keahlian, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang ideal diperlukan untuk mencapai kinerja yang baik. Ketiga komponen ini saling bergantung untuk mendapatkan kinerja yang optimal dan baik (Abdhie, 2022).

Menurut Simamora (2005: 327), kinerja dapat diartikan sebagai kondisi atau perilaku seseorang harus mencapai persyaratan yang ditentukan. Kinerja adalah hasil pekerjaan seorang pegawai pada waktu tertentu, yang diukur dengan membandingkannya terhadap banyak kemungkinan meliputi kriteria, standar target, dan tujuan. (Abdhie, 2022).

Fahmi (2018), kinerja merupakan hasil perolehan suatu organisasi, berorientasi pada keuntungan maupun tidak, pada periode waktu. Kinerja ini mencakup hasil dari kegiatan atau pekerjaan pada waktu yang ditentukan, yang menunjukkan kuantitas atau kualitas pada pekerjaan itu (Maret & Hidayatullah, 2024).

Pada bidang pelayanan darurat dan penerbangan terdiri dari dua bidang utama: Bidang Pelayanan Darurat dan Bidang Keamanan Penerbangan. Bidang Keamanan Penerbangan bertanggung jawab atas mempersiapkan bahan untuk pengawasan, pengaturan dan pengendalian fasilitas serta peralatan keamanan penerbangan. Mereka juga menangani penyiapan bahan pengelolaan dan pengawasan penanganan pengangkutan barang berbahaya (regulated agency) dan pelaksanaan standar operasional prosedur (SOP) keamanan penerbangan, serta standar kinerja operasional keamanan penerbangan. Divisi ini juga mengelola sertifikat kompetensi dan lisensi untuk personil keamanan penerbangan; menangani pengangkutan bahan berbahaya; menguji, mengevaluasi, dan meninjau ulang izin yang diajukan; dan mengawasi pergerakan orang dan kendaraan di area terbatas keamanan (SRA) bandara yang dikelola oleh Otoritas Bandara. Divisi Pelayanan Darurat bertugas menyiapkan bahan yang berkaitan dengan pengaturan, pengelolaan, dan pengawasan fasilitas dan peralatan pelayanan darurat. Selain itu juga mengelola dan mengawasi pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelaksanaan (SP) Pelayanan Gawat Darurat, serta pengelolaan sertifikat kompetensi dan lisensi PKP-PK dan personel salvage (Pedhiena, 2011).

Kinerja adalah ukuran dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai atau unit petugas, mencakup prestasi kinerja, kerja individu dan menyelesaikan tugas dengan tanggungjawab. Penelitian ini membahas kinerja petugas PKP-PK. Oleh karena itu, penulis berfokus pada pencapaian hasil setiap personel pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya pada peraturan yang berlaku (Maret & Hidayatullah, 2024).

Menurut Mangkunegara (2011: 67), istilah kinerja dari kata kinerja actual atau prestasi kerja. Kinerja diartikan sebagai kuantitas dan kualitas hasil kerja yang diselesaikan seseorang atas tugas yang diberikan. Ada dua faktor utama yang berpengaruh. Pertama, Faktor Keterampilan Pegawai yang meliputi keterampilan aktual (Pendidikan) dan keterampilan potensial (IQ). Jadi, karyawan perlu mendapatkan pekerjaan sesuai keahlian. Kedua, Faktor motivasi, yang merupakan sikap karyawan terhadap situasi kerja mereka, adalah kondisi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka. Penerapan prosedur operasi standar (SOP) yang efektif,

termasuk penggunaan daftar periksa dan pengarahan, merupakan salah satu cara paling efektif untuk memperjelas tugas dan tanggung jawab personel keamanan penerbangan dan menentukan kinerja (Muh Alif Ardiansah, 2022).

Moehersono (2012), kinerja adalah gambaran tentang sejauh mana pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan berhasil mencapai tujuan, sasaran, visi, misi organisasi dengan perencanaan strategis (Pramularso, 2018).

Kompetensi

Kompetensi atau pengetahuan teknis merupakan landasan bagi Personel Pertolongan Kecelakaan Pesawat Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK). Pendidikan formal dan pelatihan khusus di bidang ini menyediakan dasar teori dan keterampilan praktis yang diperlukan untuk menangani situasi darurat dengan efisiensi dan efektivitas. Pengetahuan mendalam tentang struktur pesawat, bahan bakar, teknik pemadaman kebakaran, serta prosedur evakuasi menjadi elemen kunci dalam menjalankan tugas dengan optimal. Selain itu, perkembangan teknologi dan metode baru dalam manajemen darurat menuntut personel untuk terus memperbarui keilmuan mereka melalui pelatihan berkelanjutan dan program pendidikan.

Menurut (Kemenhub, 2022) Penyelenggara Bandar Udara bertanggung jawab atas hal-hal berikut: a. membentuk unit PKP-PK sesuai dengan kategorinya; dan b. memastikan bahwa unit PKP-PK memiliki karyawan dengan kualifikasi dan kompetensi yang sesuai untuk memberikan pelayanan PKP-PK dengan efektif dan efisien.

Satu divisi yang merupakan bagian dari struktur organisasi di bandara adalah Unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan & Pemadam Kebakaran (PKP-PK), yang bertugas menangani insiden kecelakaan dan pemadaman kebakaran yang terkait dengan penerbangan, merupakan bagian krusial dari operasi darat bandara. Sebagai elemen integral dari sistem bandara, bandara harus memastikan manajemen yang efisien dan konsisten dari unit ini agar dapat berfungsi secara optimal. Unit PKP-PK memiliki tanggung jawab dalam menangani situasi darurat yang melibatkan pesawat yang mengalami kecelakaan atau kebakaran selama lepas landas atau mendarat. Untuk menjalankan tanggung jawab ini, unit ini harus selalu siap dan waspada. Penting bagi Unit PKP-PK untuk memprioritaskan segala hal yang berkaitan langsung dengan keadaan darurat di bandara. Kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur yang ditetapkan dalam KP 473 Tahun 2012 adalah hal yang sangat penting. Oleh karena itu, Unit PKP-PK harus menekankan pentingnya memiliki kompetensi dan pengetahuan yang memadai. Tanpa kompetensi atau pengetahuan yang memadai dari petugas PKP-PK, tanggung jawab keseluruhan ini tidak dapat dilaksanakan secara efektif (Padang & Tamara, 2023).

Penyelenggara bandar udara wajib memastikan bahwa semua staf yang mereka pekerjakan telah menerima pendidikan dan / atau pelatihan yang memadai untuk memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh Direktur Jenderal Perhubungan Udara dalam PM 55 tahun 2015. Selain itu, menurut Pasal 221 dalam Undang-undang Nomor 1 tentang penerbangan, personel bandar udara yang terlibat secara langsung dalam operasi, pelaksanaan, atau pemeliharaan fasilitas bandar udara harus memiliki lisensi yang sah dan masih berlaku (Nugraha et al., 2020).

Kompetensi selalu mencakup niat dan tujuan yang menggerakkan seseorang untuk bertindak atau mencapai sesuatu. Biasanya, kompetensi dijelaskan sebagai karakteristik mendasar yang mencakup kemampuan, pengetahuan, dan atribut personal lain yang membedakan individu yang sukses dari yang tidak. Dengan demikian, inti dari sistem atau model kompetensi adalah alat

yang digunakan untuk memperkirakan kesuksesan seseorang dalam pekerjaan tertentu (Abdhie, 2022).

Dalam studi ini, kompetensi merujuk pada kemampuan. Faktor-faktor yang memengaruhi kemampuan karyawan adalah unsur pengetahuan dan keterampilan. Ini mengikuti pandangan Keith Davis yang dikutip dalam Mangkunegara (2000: 67) bahwa ability adalah hasil dari kombinasi pengetahuan dan keterampilan. Dari sudut pandang psikologis, kemampuan seorang karyawan mencakup keterampilan dan potensi yang nyata. Dengan kata lain, seorang karyawan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata, didukung oleh pendidikan dan pengetahuan yang memadai untuk melaksanakan tugas-tugas terampil dalam rutinitas kerja, mungkin akan lebih mudah mencapai tingkat kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan spesialisasi mereka (Abdhie, 2022).

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang diterapkan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas tersebut sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Wibowo, 2010); Sutrisno (2016) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau kompetensi yang didukung oleh sikap kerja yang diterapkan dalam pelaksanaan pekerjaan (Robbins & Judge, 2016).

Lisensi

Lisensi adalah bukti formal dari kompetensi dan keahlian personel dalam bidang pertolongan kecelakaan pesawat dan pemadam kebakaran. Kepemilikan lisensi menunjukkan bahwa personel telah memenuhi standar yang ditetapkan oleh otoritas terkait melalui serangkaian pelatihan, ujian, dan sertifikasi. Lisensi ini tidak hanya memberikan pengakuan resmi terhadap kemampuan personel, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri dan kredibilitas mereka di mata masyarakat. Selain itu, lisensi sering kali menjadi prasyarat untuk bisa terlibat dalam operasi pertolongan dan pemadaman kebakaran, memastikan bahwa hanya individu-individu yang kompeten yang menangani situasi darurat.

Hak untuk melakukan serangkaian tindakan atau kegiatan diberikan melalui izin. Tanpa izin tersebut, kegiatan tersebut dianggap ilegal dan dilarang. Hal ini dikenal sebagai lisensi (Martono, n.d.).

PKP-PK harus memiliki karyawan yang berpengalaman di bidang mereka mengingat peran penting mereka (Wildan Nugraha & Amalia, 2021). Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor KP. 002 Tahun 2012 mengatur bahwa setiap penyelenggara bandar udara wajib merekrut personel PKP-PK yang memiliki lisensi yang valid dan masih berlaku. Mereka harus mengikuti pelatihan PKP-PK dan lulus dalam ujian teori dan praktik di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Penerbangan (Nugraha et al., 2021).

Penyelenggara bandar udara harus memastikan bahwa semua personel yang bekerja di bandar udara telah mendapatkan pendidikan dan/atau pelatihan yang memadai untuk memenuhi standar kompetensi personel bandar udara yang telah ditetapkan. oleh Direktur Jenderal Perhubungan Udara dalam PM 55 tahun 2015. Selain itu, Pasal 221 dalam Undang-undang Nomor 1 tentang penerbangan menegaskan bahwa personel bandar udara yang terlibat secara langsung dalam pengoperasian, pelaksanaan, atau pemeliharaan fasilitas bandar udara harus memiliki lisensi yang masih berlaku dan sah (Nugraha et al., 2020).

Salah satu fungsi inti dari Unit PKP-PK (Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran) adalah memberikan lisensi PKP-PK melalui pelatihan dan pendidikan yang

diselenggarakan oleh PT. Angkasa Pura II (Persero). Mendapatkan lisensi ini melibatkan proses ujian lisensi dan penilaian yang dilakukan secara manual. Hal ini mengakibatkan instruktur harus menghabiskan lebih banyak waktu untuk menyusun dan menilai soal ujian. Dengan meningkatnya risiko kecelakaan penerbangan karena kemajuan teknologi informasi dan lalu lintas udara yang padat, diperlukan pengoptimalan sistem ujian lisensi melalui pengembangan sistem ujian online (Martono, n.d.).

Sesuai dengan peraturan, setiap anggota PKP-PK harus memiliki lisensi yang diperlukan dari direktorat jenderal perhubungan udara. Selain itu, karena anggota staf belum pernah menerima pelatihan yang diperlukan, hal ini dapat menyebabkan bahaya bagi mereka. Sebagai makhluk sosial, manusia membutuhkan hubungan sosial; itu juga disebut sebagai alat komunikasi. Komunikasi yang baik antara pemberi dan penerima pesan memastikan hubungan sosial terjadi. Dalam menjalankan tugasnya, personel PKP-PK menjalankan peran masing-masing sesuai dengan kemampuan dan lisensi mereka. Kinerja mereka diukur oleh lisensi mereka, sehingga setiap unit PKP-PK tidak sepenuhnya sama atau setara. Setiap hari, personel PKP-PK harus melakukan tiga kegiatan utama: latihan, operasi, dan perawatan (Indra Laksono & Suprapti, 2024).

Kesiapan

Kesiapan personel mencakup kesiapan fisik, mental, dan emosional untuk menghadapi situasi darurat yang sering kali berisiko tinggi dan tidak terduga. Kesiapan ini juga mencakup kemampuan bekerja di bawah tekanan, membuat keputusan cepat, serta bekerja secara efektif dalam tim. Selain itu, kesiapan logistik, seperti ketersediaan dan kondisi peralatan, juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja personel. Program pelatihan yang berkelanjutan, latihan simulasi, serta dukungan psikologis merupakan beberapa cara untuk memastikan bahwa personel selalu siap menghadapi tantangan yang ada.

Menurut Slameto (2015) dalam jurnal (Saputra, n.d.), Kesiapan individu untuk merespons atau menanggapi situasi tertentu mencakup beberapa aspek:

- a) Tanggung Jawab (Responsibility): Kesadaran individu terhadap tingkah laku atau perbuatannya, baik yang disengaja maupun tidak.
- b) Fleksibilitas (Flexibility): Kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan peran dan situasi kerja yang baru.
- c) Keterampilan (Skills): Kemampuan individu untuk mengubah sesuatu menjadi lebih bernilai dan bermakna, termasuk keterampilan internal dan eksternal.
- d) Komunikasi (Communication): Kemampuan individu untuk mengikuti petunjuk, meminta bantuan, dan menerima umpan balik serta kritik dari orang lain, yang mempromosikan rasa saling menghormati di antara rekan kerja.
- e) Konsep Diri (Concept of Self): Cara pandang individu terhadap dirinya sendiri dan lingkungan sekitarnya secara menyeluruh, yang memengaruhi sikap individu dalam berperilaku.
- f) Kesehatan dan Keselamatan (Health and Safety): Kesadaran individu untuk menjaga keselamatan dan kesehatan diri dalam menghadapi situasi yang dihadapi, serta kepatuhan terhadap praktik-praktik kesehatan dan keselamatan kerja.

Menurut Arikunto (2010), kesiapan adalah kemampuan seseorang untuk siap melakukan suatu tindakan. Kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu bergantung pada situasi merupakan aspek lain dari kesiapan. Dalam konteks ini, kesiapan merujuk pada kemampuan

seseorang dalam memberikan respons yang tepat terhadap situasi yang dihadapi. Kesiapsiagaan dan respons seseorang sangat dipengaruhi oleh kondisi individu tersebut (Padang & Tamara, 2023).

Kesiapan adalah tingkat kematangan atau kedewasaan yang diperlukan untuk menjalankan suatu tindakan, menurut Chaplin, J.P. (2018). Menurut Sumarsih (2019), kesiapan juga dapat diartikan sebagai kombinasi kemampuan, keinginan, dan kesiapan untuk melakukan suatu aktivitas, yang dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu dan kondisi mental saat itu. Slameto (2018) menyatakan bahwa kesiapan mencakup kondisi keseluruhan seseorang yang memungkinkannya untuk memberikan respons atau reaksi tertentu terhadap situasi yang dihadapi. Dengan demikian, kesiapan memungkinkan seseorang memberikan respon yang sesuai terhadap berbagai situasi (Indra Laksono & Suprapti, 2024).

Menurut Bella (2018), kesiapan kerja mengacu pada kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang memungkinkan lulusan baru untuk memberikan kontribusi. Ini mencakup kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaan, didukung oleh keterampilan dan pengetahuan yang bersifat profesional, serta sikap kerja yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan" (Y. Ardiansyah et al., 2023).

Holt, et al (2007) dalam jurnal (Novitasari, 2020) mendefinisikan kesiapan sebagai keyakinan karyawan bahwa mereka mampu melaksanakan perubahan yang diusulkan (self-efficacy), bahwa perubahan tersebut sesuai untuk organisasi (appropriateness), bahwa pemimpin mendukung perubahan tersebut (management support), dan bahwa perubahan tersebut akan memberikan manfaat bagi anggota organisasi (personal benefit).

Menurut Slameto (2018) dalam jurnal (Jumlad, 2023), kesiapan terdiri dari beberapa prinsip, yaitu: a. Setiap elemen yang berkembang saling berinteraksi atau saling memengaruhi. b. Kematangan fisik dan mental penting untuk mencapai dan memanfaatkan pengalaman tersebut. c. Kesiapan merupakan prasyarat untuk melakukan aktivitas tertentu pada waktu yang ditentukan selama periode perkembangan.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No.	Author/tahun	Hasil riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1.	(Abdhie, 2022)	Kompetensi, dan lisensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel PKP-PK	Kompetensi dan lisensi berpengaruh terhadap kinerja personel PKP-PK	-
2.	(A. Ardiansyah & Albanna, 2022)	Kesiapan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel PKP-PK	Kesiapan berpengaruh terhadap kinerja personel PKP-PK	-
3.	(Y. Ardiansyah et al., 2023)	Kesiapan, kompetensi, lisensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel PKP-PK	Kesiapan, kompetensi, dan lisensi berpengaruh terhadap kinerja personel PKP-PK	-
4.	(Indra Laksono &	Kesiapan, dan lisensi memiliki pengaruh positif dan	Kesiapan dan lisensi memiliki pengaruh	-

	Suprapti, 2024)	signifikan terhadap kinerja personel PKP-PK	terhadap kinerja personel PKP-PK	
5.	(Jumlad, 2023)	Kesiapan, dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap personel PKP-PK	Kesiapan dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja personel PKP-PK	-
6	(Kemenhub, 2022)	Kesiapan, dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel PKP-PK	Kesiapan, dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja personel PKP-PK	-
7.	(Maret & Hidayatullah, 2024)	Kesiapan, lisensi, dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel PKP-PK	Kesiapan dan lisensi memiliki pengaruh terhadap kinerja personel PKP-PK	Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja personel PKP-PK
8.	(Martono, n.d.)	Lisensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel PKP-PK	Lisensi berpengaruh terhadap kinerja personel PKP-PK	-
9.	(Nugraha et al., 2020)	Lisensi dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel PKP-PK	Lisensi dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja personel PKP-PK	-
10.	(Padang & Tamara, 2023)	Kesiapan, kompetensi, dan lisensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel PKP-PK	Kesiapan, kompetensi, lisensi berpengaruh terhadap kinerja personel PKP-PK	-

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini memakai pendekatan kualitatif dengan menitikberatkan pada kajian pustaka (library research). Pendekatan ini memiliki tujuan untuk menganalisis secara mendalam teori-teori yang relevan serta mengeksplorasi hubungan atau pengaruh antar variabel yang menjadi fokus penelitian.. Penelitian ini menggunakan berbagai sumber yang digunakan meliputi buku dan jurnal, baik konvensional di perpustakaan maupun menggunakan platform seperti Mendeley, Google Scholar, dan media online lainnya.

Pendekatan ini menekankan pada metode kualitatif yaitu pemahaman mendalam tentang teori dan konsep yang sesuai. Kajian pustaka yang menyeluruh dapat memudahkan penulis untuk mengeksplorasi berbagai sudut pandang dan pendekatan yang ada dalam literatur ilmiah. Metode penelitian ini melakukan analisis mendalam terhadap teori-teori dan temuan-temuan yang terkandung dalam literatur yang telah dikumpulkan. kemudian mengidentifikasi keterkaitan atau

dampak antar variabel yang menjadi fokus penelitian. dan juga membahas temuan-temuan penelitian dengan merujuk pada penelitian sebelumnya untuk memperkuat argumen dan memberikan kontribusi baru terhadap bidang studi yang diteliti. Metode penelitian ini juga menjamin bahwa karya ilmiah yang dihasilkan tidak hanya didasarkan pada pandangan dan pendapat saja, namun juga didukung oleh teori yang kuat, dapat dipahami, dan bukti empiris. Hal ini membuat artikel ilmiah tersebut lebih dapat dipercaya dan sesuai dengan lingkungan akademis (Kalbuana et al., 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu yang relevan, pembahasan dalam artikel tinjauan literatur pada bidang Sumber Daya Manusia dapat diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja personel PKP-PK

Kompetensi dalam personel PKP-PK memainkan peran penting dalam menentukan kualitas tanggapan dalam situasi darurat. Artikel ini mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja personel PKP-PK.

1. Kompetensi Menentukan Respons

Kompetensi petugas PKP-PK secara langsung memengaruhi kemampuan mereka untuk merespons situasi darurat dengan cepat dan tepat. Personel yang terlatih dengan baik memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk mengatasi berbagai tantangan dalam situasi yang berkembang dengan cepat.

2. Kualitas Tanggapan

Tingkat kompetensi juga berdampak langsung pada kualitas tanggapan keseluruhan dalam situasi darurat. Personel yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung memberikan tanggapan yang lebih terkoordinasi dan efektif, mengurangi risiko kerugian lebih lanjut.

3. Kepercayaan Publik

Kompetensi personel PKP-PK juga berkontribusi pada kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan lembaga pemadam kebakaran dan layanan pertolongan kecelakaan pesawat. Tingkat kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan reputasi dan kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan lembaga tersebut dalam menangani situasi darurat.

Menurut Turere (2013), faktor yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan adalah ketidakcocokan antara keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika masalah dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif di dalam suatu organisasi (Nugraha et al., 2020).

Personel yang memiliki keterampilan di atas standar dan memiliki pengetahuan atau kompetensi yang cukup untuk melaksanakan tugas yang memerlukan keterampilan tertentu akan cenderung mencapai kinerja yang diharapkan dengan lebih mudah. Karenanya, penting untuk menempatkan petugas sesuai dengan keahliannya (Abdhie, 2022).

Untuk memastikan bahwa penanganan di bandara sesuai dengan KP 473 tahun 2012, petugas wajib memberikan prioritas pada semua hal yang terkait langsung dengan situasi darurat di bandara. Tanpa kompetensi yang memadai dari petugas PKP-PK, tanggung jawab ini tidak dapat dijalankan secara efektif (Padang & Tamara, 2023).

Bandar udara wajib memastikan seluruh petugas telah mengikuti pelatihan dan pendidikan sesuai dengan PM 55 Tahun 2015. Selain itu, Pasal 221 dalam UU No 1 (penerbangan) menegaskan petugas atau personel yang terlibat langsung dalam pelaksanaan, pengoperasian, perawatan fasilitas bandar udara harus mempunyai lisensi yang sah dan berlaku (Nugraha et al., 2020).

Dalam penelitian ini, kompetensi yang dimaksud yaitu kemampuan melakukan pekerjaannya. Menurut Keith Davis yang dikutip dalam Mangkunegara (2000: 67), beberapa faktor yang berpengaruh pada kompetensi karyawan meliputi unsur keterampilan dan pengetahuan. Dalam konteks ini, kemampuan diartikan sebagai gabungan antara pengetahuan dan keterampilan. Secara psikologis, kemampuan karyawan dapat terbagi menjadi kemampuan aktual dan potensial. Dengan kata lain, petugas yang mempunyai kompetensi tinggi, didukung dengan pengetahuan dan Pendidikan yang maksimal untuk melaksanakan tugas-tugas yang memerlukan keahlian khusus, akan cenderung mencapai kinerja yang diharapkan dengan lebih mudah. Karenanya, posisi petugas yang sesuai sangatlah penting (Abdhie, 2022).

Agar penanganan bandara dapat dilakukan dengan mengikuti ketentuan dari KP 473 Tahun 2012, petugas wajib memberikan prioritas kepada semua hal yang terkait langsung pada situasi darurat di bandara. Tanpa memiliki kemampuan yang memadai, petugas PKP-PK tidak akan dapat menjalankan tanggung jawab keseluruhan ini secara efektif (Padang & Tamara, 2023).

Beberapa faktor pendukung kinerja karyawan meliputi motivasi dan pengetahuan kerja. Kompetensi merupakan cara dalam meningkatkan motivasi kerja. Personel harus memiliki kompetensi yang relevan dengan posisi mereka untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. (Anjani, 2019).

Pengaruh lisensi terhadap kinerja personel pkp-pk

Lisensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel PKP-PK. Artikel ini mengkaji pengaruh lisensi terhadap kinerja personel PKP-PK. Berikut adalah beberapa poin yang menjelaskan bagaimana lisensi dapat mempengaruhi kinerja personel:

- a) **Standar Kompetensi:** Lisensi memastikan bahwa Personel PKP-PK memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh badan regulasi atau otoritas yang berwenang. Dengan demikian, personel yang memiliki lisensi telah melalui pelatihan dan evaluasi yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Penyelenggara bandar udara bertanggung jawab memastikan semua personel mereka pekerjaan menerima pelatihan dan pendidikan sesuai dengan aturan PM 55 Tahun 2015. Selain itu, Pasal 221 dalam UU No 1 (penerbangan) menegaskan petugas atau personel yang terlibat langsung dalam pelaksanaan, pengoperasian, perawatan fasilitas bandar udara harus mempunyai lisensi yang sah dan berlaku (Nugraha et al., 2020).
- b) **Kepercayaan Diri dan Kredibilitas:** Memiliki lisensi meningkatkan kepercayaan diri personel karena mereka tahu bahwa mereka telah diakui secara resmi sebagai kompeten dalam bidang mereka. Ini juga meningkatkan kredibilitas mereka di mata rekan kerja dan atasan. Petugas atau personel menjalankan seluruh perannya dengan lisensi dan kemampuannya masing-masing. Kinerjanya diukur dari lisensinya, sehingga antar unit tidak sepenuhnya sama. Setiap harinya, personel wajib melakukan training, operation dan maintenance (Indra Laksono & Suprapti, 2024).
- c) **Kepatuhan terhadap Regulasi:** Lisensi menuntut personel untuk mematuhi peraturan dan standar operasional yang berlaku. Kepatuhan ini membantu dalam menjaga keselamatan

- dan efisiensi dalam operasi sehari-hari. PKP-PK harus memiliki karyawan yang berpengalaman di bidang mereka mengingat peran penting mereka (Wildan Nugraha & Amalia, 2021). Dalam Peraturan Nomor KP. 002 Tahun 2012 yang mengatur Lisensi dan Standar Kompetensi Personel PKP-PK ini diwajibkan untuk mempekerjakan petugas yang mempunyai lisensi sah dan berlaku. Personel harus mengikuti pelatihan PKP-PK dan berhasil memenuhi dalam tes teori dan praktik pada Flight Training and Education Institution (Nugraha et al., 2021).
- d) **Pengetahuan Terbaru:** Proses perolehan dan pembaruan lisensi yang sering kali mencakup pelatihan berkelanjutan dan pembelajaran tentang praktik-praktik terbaru dalam pertolongan kecelakaan pesawat dan pemadam kebakaran. Ini memastikan bahwa personel selalu *up-to-date* dengan pengetahuan dan keterampilan terbaru.
 - e) **Motivasi dan Komitmen:** Bagi personel yang berusaha untuk mendapatkan lisensi menunjukkan motivasi dan komitmen tinggi terhadap profesi mereka. Ini sering berujung pada kinerja yang lebih baik karena mereka termotivasi untuk terus belajar dan meningkatkan diri.
 - f) **Keselamatan dan Risiko:** Lisensi menjamin bahwa personel memiliki pengetahuan yang cukup tentang prosedur keselamatan dan penanganan risiko. Ini penting dalam mengurangi potensi cedera dan kerugian selama operasi. Dalam unit PKP-PK, ada persyaratan yang harus dipenuhi oleh petugas PKP-PK, yaitu mempunyai Surat Tanda Kecakapan Personel (STKP), atau hanya dengan lisensi dasar PKP-PK. Dalam mengemudikan kendaraan utama tipe I dan tipe II, personel wajib memiliki lisensi senior; mereka yang hanya memiliki lisensi dasar atau junior tidak diizinkan. Personel dengan lisensi junior diizinkan mengoperasikan kendaraan tipe III, sementara personel dengan lisensi dasar hanya diizinkan mengoperasikan kendaraan pendukung. Aturan mengenai lisensi personel PKP-PK, yaitu PM 37 Tahun 2021 mengenai lisensi personel bandar udara (Padang & Tamara, 2023).
 - g) **Evaluasi dan Pengawasan:** Proses lisensi melibatkan evaluasi berkala yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kelemahan dan area yang perlu ditingkatkan. Ini membantu dalam pengawasan kualitas kinerja personel PKP-PK. Kepemilikan lisensi di bandara, khususnya bagi personel PKP-PK, harus digeneralisasikan bagi seluruh personel PKP-PK agar dapat mematuhi aturan yang ada saat melakukan operasi pemadaman. Hal ini juga di satu sisi tentunya akan mempengaruhi kinerja dan kemampuan personel, sehingga kemampuan dan pengalaman setiap karyawan menjadi mumpuni dan matang (Maret & Hidayatullah, 2024).

Secara keseluruhan, lisensi berfungsi sebagai alat validasi kompetensi dan profesionalisme personel PKP-PK. Dengan adanya lisensi, personel dipastikan mempunyai kompetensi, sikap, dan keterampilan guna menjalankan sektor keamanan dan efisiensi. Investasi dalam proses perolehan lisensi juga mencerminkan komitmen organisasi terhadap keselamatan dan kualitas layanan yang diberikan.

Pengaruh kesiapan terhadap kinerja personel PKP-PK

Kesiapan personel PKP-PK memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Berikut beberapa aspek yang dapat menjelaskan hubungan tersebut:

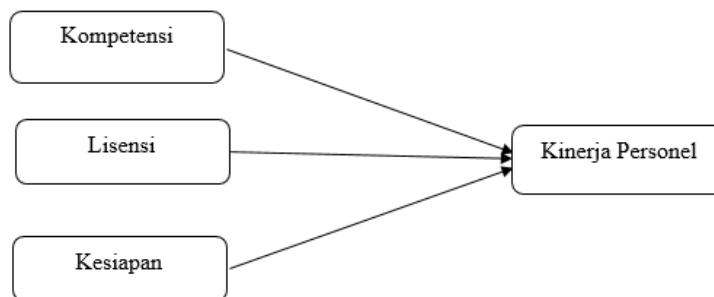
- a) **Keterampilan dan Kompetensi:** sebagai personel PKP-PK harus mempunyai kompetensi pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas mereka dengan efisien. Ini termasuk pengetahuan tentang prosedur operasi, kemampuan mengoperasikan peralatan, dan pemahaman tentang keselamatan dan keamanan. Kesiapan petugas PKP-PK di Bandara dalam hal pengetahuan dan keahlian merupakan hal yang sangat penting. Mereka harus memiliki pemahaman yang baik mengenai prosedur-prosedur penanganan kecelakaan pesawat serta keterampilan dalam menggunakan peralatan pemadam dan penyelamatan kebakaran. (Indra Laksono & Suprapti, 2024).
- b) **Respon Cepat dan Efektif:** Kesiapan yang tinggi memungkinkan personel PKP-PK untuk merespon dengan cepat dan efektif dalam situasi darurat. Respon yang cepat Sangat krusial dalam mengurangi risiko dan efek dari insiden. atau kecelakaan. Kesiapan juga mengacu pada kemampuan seseorang untuk merespons situasi yang dihadapi secara memadai. Reaksi dan kesiapan seseorang sangat dipengaruhi oleh kondisinya (Padang & Tamara, 2023).
- c) **Pemeliharaan Peralatan:** Personel yang siap cenderung lebih teliti dalam pemeliharaan peralatan, memastikan bahwa semua perangkat dan kendaraan berada dalam kondisi optimal. Ini mencegah kegagalan peralatan yang bisa menghambat operasi. Satuan PKP-PK bandara harus memiliki perlengkapan terbaik dalam menjalankan kegiatan pendidikan dan pelatihan, dan juga untuk membantu persiapan petugas, agar tidak ada kendala dalam menjalankan operasi. Untuk menunjang peralatan canggih dan pengadaan kendaraan modern, fasilitas penunjang yang cukup memadai dan pemeliharaan yang teratur juga diperlukan bagi personel dalam menjalankan kegiatan pelatihan sehari-hari (Padang & Tamara, 2023). Peralatan PKP-PK di Bandara Peralatan harus dijaga dan diperbarui secara tepat sesuai dengan kebutuhan. Audit secara berkala diperlukan untuk memverifikasi bahwa peralatan beroperasi dengan baik dan memenuhi standar keselamatan terkini (Indra Laksono & Suprapti, 2024).
- d) **Kesehatan dan Kebugaran:** Kesiapan fisik dan mental juga berperan dalam kinerja. Personel yang berada dalam kondisi fisik yang baik dapat menangani stres dan beban kerja dengan lebih baik, mengurangi risiko kesalahan karena kelelahan atau tekanan. Salah satu masalah yang banyak terjadi di bandara adalah mengatasi kejenuhan dalam pekerjaan. Beban kerja mereka meliputi penyelamatan nyawa dan harta benda dari kecelakaan pesawat dan bahaya kebakaran, tugas tersebut bahkan tidak diinginkan oleh siapa pun. Meskipun dalam keadaan standby, mereka tetap dituntut untuk selalu siap siaga menghadapi kemungkinan terjadinya kecelakaan atau insiden di Bandara (Y. Ardiansyah et al., 2023).
- e) **Pelatihan dan Sertifikasi:** Pelatihan berkelanjutan dan sertifikasi memastikan bahwa personel selalu up-to-date dengan teknologi terbaru dan prosedur operasi. Ini penting untuk menjaga standar kinerja yang tinggi dan konsisten. Personel PKP-PK dibekali pendidikan dan pelatihan untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan serta kesiapan dalam menjalankan tugas dan menghadapi tantangan yang dihadapi oleh personel (Padang & Tamara, 2023). Salah satu langkah untuk krusial untuk meningkatkan kesiapan petugas PKP-PK adalah dengan meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan. Ini mencakup peningkatan keterampilan dan pengetahuan dalam menangani insiden pesawat. Diperlukan program pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan (Indra Laksono & Suprapti, 2024).

- f) **Komunikasi dan Koordinasi:** Personel yang siap cenderung memiliki kemampuan komunikasi dan koordinasi yang baik, yang penting untuk kerja tim yang efektif. Dalam situasi darurat, komunikasi yang jelas dan koordinasi yang baik dapat membuat perbedaan besar dalam hasil operasi. Penanganan kecelakaan di Bandara melibatkan banyak pihak, seperti otoritas bandara maskapai penerbangan pihak medis, dan Lembaga pemerintah terkait. Tantangan dalam komunikasi dan koordinasi antara berbagai lembaga ini dapat menghambat tindakan yang cepat, kolaborasi, dan juga efektivitas (Indra Laksono & Suprpti, 2024).
- g) **Moral dan Motivasi:** Kesiapan juga berkaitan dengan moral dan motivasi. Personel yang merasa siap dan terlatih cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Salah satu faktor kesiapan yaitu motivasi berkaitan dengan memelihara dan mengembangkan minat, kebutuhan, dan tujuan seseorang (Jumlad, 2023). Untuk kesiapan pengembangan karir, tidak hanya diperlukan pengetahuan, pengalaman, dan latar belakang pendidikan, tetapi juga diperlukan motivasi dan kemauan yang tinggi dari dalam diri untuk mendorong persiapan yang lebih optimal (Jumlad, 2023).

Dengan demikian, kesiapan personel PKP-PK merupakan faktor kunci yang mendukung kinerja efektif dan efisien dalam menjalankan tugas mereka. Kesiapan mengacu pada kemampuan seseorang untuk merespons situasi yang dihadapi secara memadai. Reaksi dan kesiapan seseorang sangat dipengaruhi oleh kondisinya.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan teori, penelitian sebelumnya yang relevan, serta diskusi tentang pengaruh antar variabel, terbentuklah kerangka sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

KESIMPULAN

Dengan mempertimbangkan teori, artikel yang relevan, dan pembahasan yang ada, hipotesis untuk penelitian berikutnya dapat dirumuskan:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja personel PKP-PK
2. Lisensi berpengaruh terhadap kinerja personel PKP-PK
3. Kesiapan berpengaruh terhadap kinerja personel PKP-PK

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah disebutkan, artikel ini menyarankan bahwa disamping lisensi, kompetensi, dan kesiapan, masih ada banyak faktor lain yang berpengaruh pada personel PKP-PK. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menemukan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh pada kinerja personel PKP-PK di luar variabel yang telah dianalisis ini. yaitu, mencakup motivasi dan kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, pengalaman kerja, budaya organisasi, teknologi, manajemen stress, alat bantu pelatihan dan pendidikan lanjutan, komunikasi internal, kesehatan dan kesejahteraan.

REFERENSI

- Abdhie, B. (2022). *Pengaruh Diklat, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Penerbangan Palembang*. 12(1).
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Ardiansyah, A., & Albanna, F. (2022). Analisis Pemeliharaan pada Kendaraan Operasional PKP-PK di Bandar Udara Adi Soemarmo Solo. *AURELIA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 1(1), 19–28. <https://doi.org/10.57235/aurelia.v1i1.21>
- Ardiansyah, Y., Tinggi, S., Kedirgantaraan, T., & Korespondeni, Y. (2023). Analisis Kesiapan Petugas Unit PKP-PK Dalam Upaya Mendukung Kelancara Operasi Di Bandar Udara Internasional Adisumarmo Solo. *Jurnal Mahasiswa*, 5(2), 2962–2883. <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v5i2>
- Indra Laksono, B., & Suprapti. (2024). Analisis Kesiapan Petugas Pertolongan Kecelakaan Penerbangan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Dalam Kecelakaan Pesawat Di Bandar Udara Tunggal Wulung Cilacap. *Journal of Management and Social Sciences (JMSSC)*, 2(2), 12–26. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v2i2.379>
- Jumlad, W. (2023). Analisis Kesiapan SDM dalam Pengembangan Karir Karyawan pada Unit (MSDM). *Student Scientific Creativity Journal (SSCI)*, 1(6).
- Kalbuana, N., Mihardja, D. T., Kurnoanto, B., & Abdusshomad, A. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Audit Report Lag: Komposisi Dewan Komisaris Perempuan, Komite Audit Perempuan, Audit Firm Rotasi, Deviden Payout Ratio Dan Profitabilitas. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 4(2), 255–264. <https://doi.org/10.54957/jolas.v4i2.650>
- Kemhub. (2022). *Standar Teknis dan Operasi Peraturan Keselamatan Penerbangan Sipil Bagian 139 Volume IV Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK)*. 1–23.
- Maret, N., & Hidayatullah, D. S. (2024). Analisis Kinerja Personel Pertolongan Kecelakaan Penerbangan Dan Pemadam Kebakaran Dalam Mewujudkan Keselamatan Penerbangan Di Bandar Udara Tunggal Wulung Cilacap Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta satunya adalah unit PKP-PK (Pertolongan). 2(1), 11–21.
- Martono, A. (n.d.). *Sistem Ujian Online Lisensi Untuk*. 5(2), 153–164.
- Muh Alif Ardiansah. (2022). Analisis Program Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja

- Petugas Aviation Security (Avsec) Di Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(3), 114–119. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i3.513>
- Novitasari, D. (2020). *Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Analisis Kesiapan untuk Berubah dan Efektivitas Kepemimpinan Transformasional*. 15, 1–13.
- Nugraha, W., Abdullah, A., Masitoh, F., Muslim, J. H., & Sutiyo, S. (2020). Pelatihan Recurrent Basic PKP-PK bagi Pegawai Badan Usaha Bandar Udara Hang Nadim-Batam. *Darmabakti: Jurnal Inovasi Pengabdian Dalam Penerbangan*, 1(1), 38–47. <https://doi.org/10.52989/darmabakti.v1i1.11>
- Nugraha, W., Abdullah, A., Sutiyo, S., Hendra, O., & Marwan, I. J. (2021). Basic PKP-PK Initial Training Sebagai Sarana Peningkatan Pelayanan Gawat Darurat di Bandar Udara. *Darmabakti: Jurnal Inovasi Pengabdian Dalam Penerbangan*, 1(2), 121–130. <https://doi.org/10.52989/darmabakti.v1i2.25>
- Padang, A. B. P., & Tamara, A. P. (2023). Analisis Pendidikan Dan Program Pelatihan (Diklat) Dalam Menunjang Kesiapan Petugas Pkp-Pk Di Bandar Udara Internasional Adi *Ground Handling Dirgantara*, 5(1), 1–6. <https://jurnal.sttkd.ac.id/index.php/jgh/article/view/785%0Ahttps://jurnal.sttkd.ac.id/index.php/jgh/article/download/785/501>
- Pedhiena, G. P. (2011). Kewenangan Kantor Otoritas Bandar Udara. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 7(13). <https://doi.org/10.30996/dih.v7i13.254>
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta*, II(1), 40–46.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.). *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670.
- Saputra, Y. H. (n.d.). *Analisis Kinerja Dan Pengembangan Karir Karyawan Pada Unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan Dan Pemadam Kebakaran (Pkp-Pk) Di Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Solo*. 4(1), 146–149.
- Winanti, M. B. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 7(2), 249–267.