

PENGARUH DIKLAT, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL PKP-PK

Antonius Agus Medinugroho¹, Wahyu Kurniawan, SE, MM²

¹Mahasiswa Jurusan Pertolongan Kecelakaan Pesawat, Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, Email: 15092210029@ppicurug.ac.id

²Dosen Pembimbing Jurusan Pertolongan Kecelakaan Pesawat, Politeknik Penerbangan Indonesia Curug
Email: w_curug@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dampak pendidikan dan pelatihan (diklat), kompetensi, serta motivasi dalam bekerja pada kinerja personel di Pertolongan Kecelakaan Pesawat dan Pemadam Kebakaran. Personel PKP-PK yang menghadapi berbagai tugas kompleks serta berisiko tinggi, memerlukan tingkat kompetensi yang tinggi yang dapat dicapai melalui pelatihan yang teliti, keahlian yang memadai, dan motivasi kerja yang optimal. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka, mengumpulkan data yang akurat dengan mencari melalui buku, jurnal, dan riset yang ada. Hasil analisis dari penelitian ini menyatakan bahwa pengalaman dalam bekerja, kompetensi kerja, dan motivasi kerja secara signifikan berdampak pada peningkatan kinerja personel PKP-PK. Temuan ini menegaskan pentingnya ketiga variabel tersebut dalam pengembangan sumber daya manusia yang produktif dan efisien. Berdasarkan temuan ini, rekomendasi diajukan untuk meningkatkan kualitas program diklat, memperkuat kompetensi individu, dan menerapkan strategi motivasi kerja yang optimal, sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap kinerja personel PKP-PK secara keseluruhan.

Keyword: Kinerja, Personel PKP-PK, Diklat, Kompetensi, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Salah satu unit yang paling penting dengan prioritas tertinggi adalah Pertolongan Kecelakaan Pesawat dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) yang terletak di Bandara Udara. Fungsi utamanya adalah menyelamatkan dan memadamkan kebakaran di daerah sekitarnya. (Di Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Boyolali Rico Langodai Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta & Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta, 2023). Setiap pegawai PKP-PK memiliki pendekatan yang unik saat melakukan tugas berdasarkan kekuatan dan keterbatasan mereka sendiri. Lisensi yang dimiliki seorang karyawan kemungkinan akan menjadi faktor kunci dalam menentukan tingkat kinerja mereka saat melakukan tugas, oleh karena itu kerja masing-masing unit PKP-PK tidak sama atau konsisten. Pelatihan, operasi, dan pemeliharaan adalah tiga kegiatan pokok yang harus dilakukan setiap karyawan PKP-PK setiap hari. (Indra Laksono DIV Manajemen Transportasi Udara et al., 2024)

Manajemen sumber daya manusia juga menangani permasalahan tentang kompetensi Sumber Daya Manusia di bidang teknis, konseptual, dan sumber manusia. Beberapa kompetensi Sumber Daya Manusia seperti input, output, dan kompetensi transportasi, dimasukkan dalam penilaian kompetensi yang terkait dengan pekerjaan. (Abdhie, 2022) Inti dari prinsip kompetensi dapat diamati dalam proses menilai dan mengevaluasi tingkat profesionalisme dan kemampuan Sumber Daya Manusia, serta dalam upaya untuk meningkatkan dan menaikkan standar Sumber Daya Manusia. Mengabaikan prinsip-prinsip profesionalisme dan kompetensi akan mengakibatkan kinerja yang buruk dalam pelayanan pegawai. Untuk memperkenalkan paradigma baru pegawai bersih dan yang baik, perlu untuk mengubah kemampuan aparatur yang semakin meningkat. Pegawai bersih mengacu pada kondisi pegawai saat ini dan kebutuhan untuk pekerja aparat profesional yang dilatih melalui peningkatan kompetensi mereka. Ini adalah prinsip yang harus dimiliki oleh semua pegawai. (Hermawan, 2019)

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, pengusaha harus menyediakan insentif, lingkungan tempat kerja, serta sebuah budaya kerja yang bisa mendorong pegawai dalam mengoptimalkan produktivitas mereka. Dua faktor yang dapat berpengaruh terhadap motivasi karyawan untuk bekerja yaitu faktor Hygieni dan faktor Symbolization, menurut Herzberg. (2008). Aspek yang memotivasi adalah ketenangan hati yang muncul dari hati setiap orang. Sebaliknya, faktor kebersihan adalah daya dorong yang muncul dari luar lingkungan perawatan primer organisasi atau kelompok kerja. Daya dorong dari luar diri seorang pegawai biasanya terdiri dari kompensasi yang disepakati dan lingkungan kerja bentuk dukungan selama jam kerja. (Adha et al., 2019)

Akibatnya, program pendidikan dan pelatihan ditawarkan menjadi alat guna mendukung serta mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan saat menangani berbagai tugas, termasuk PKP-PK petugas di lokasi kerja. Oleh sebab itu, untuk setiap organisasi atau institusi lebih baik untuk melaksanakan evaluasi menyeluruh dari kegiatan yang merupakan bagian dari PKP – PK pendidikan dan program studi untuk melindungi pegawai dalam lingkungan kerja mereka. (*ANALISIS PENDIDIKAN DAN PROGRAM PELATIHAN (DIKLAT) DALAM MENUNJANG KESIAPAN PETUGAS PKP-PK DIBANDAR UDARA INTERNASIONALADI SOEMARMO SOLO*, n.d.)

Berdasarkan latar belakang, berikut ini dapat digunakan untuk merumuskan hipotesis tentang riset berikutnya:

1. Apakah pendidikan dan program latihan berpengaruh terhadap kinerja personel PKP-PK?
2. Apakah kompetensi berpengaruh dalam kinerja personel PKP-PK?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh dalam kinerja personel PKP-PK?

KAJIAN TEORI

Pendidikan Dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan, merupakan salah satu komponen pokok dari proses manajemen personal, adalah satu dari beberapa tugas dan komitmen yang tidak dilakukan secara metodis. Dengan demikian, untuk efektivitas dan pendidikan harus dijamin, harus ada perencanaan yang serius dan sehat yang meningkatkan pembelajaran langsung dan tidak langsung untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan kebanggaan dalam pekerjaan mereka. Kedua aspek pendidikan dan pelatihan hampir identik dalam hal eksekusi, meskipun ada beberapa perbedaan halus. (Kerja et al., 2021)

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang tujuan dan caranya hampir sama, tetapi mereka berbeda dalam hal karakteristik masing-masing kegiatan. Pelatihan berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, atau etika kerja karyawan. Sebaliknya, pendidikan terkait erat dengan meningkatkan pengetahuan umum serta pemahaman mengenai semua aspek lingkungan kerja. Selain itu pendidikan juga terkait dengan pemahaman tentang mengapa dan bagaimana, dan biasanya lebih terkait dengan teori kerja. (K. Pada et al., n.d.)

Salah satu alat pendidikan dan pelatihan adalah metode untuk menyesuaikan suatu tugas dan pekerjaan menggunakan kemampuan, keterampilan dan keahlian daripada pegawai sebagai kegiatan pengenalan pekerjaan tertentu. Bada kinerja pegawai akan mengatur sebuah organisasi kestabilan untuk mencapai tujuan di setapan. (S. Pada et al., n.d.)

Kompetensi

Wibowo (2007) menyatakan bahwa kompetensi didasarkan pada karakteristik individu dan menunjukkan bagaimana menjadi perilaku atau pikir, mempertahankan lingkungan, dan berkembang dalam jangka waktu yang lama. (Ainanur & Tirtayasa, 2018) Definisi kompetensi berasal dari kata bahasa Inggris "Competence" yang berbunyi seperti ini: "Kemampuan atau

kecakapan." Kompetensi, atau kemampuan, adalah kemampuan untuk menerapkan dan memanfaatkan situasi belajar dengan menggunakan prinsip dan teknik pengajaran yang telah dipikirkan dengan hati-hati sehingga dapat diajarkan secara efektif dan mudah. (Kompetensi, 2001)

Sebaliknya, ada yang menjelaskan bahwa "kompetensi adalah kemampuan, disposisi, dan penghargaan yang dianggap penting untuk pekerjaan yang sukses." Mereka juga mencakup fakta bahwa "kompetensi manusia" mengacu pada kemampuan, sikap, nilai, dan apresiasi yang disediakan dalam konteks kehidupan sehari-hari, dan bahwa "Kompetensi manusia" adalah hasil dari interaksi antara pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman dalam melakukan tugas di tempat kerja. (Ternate & Utara, 2019)

Motivasi

Dalam etimologi, istilah "motivasi" berasal dari kata "motif," yang berarti penyebab atau alasan mengapa sesuatu dilakukan atau perilaku seseorang. Motivasi dapat dikaitkan dengan penggerak daya aktif. Di saat ini, terutama ketika ada kebutuhan mendesak untuk mencapai tujuan yang sangat jelas atau mendadak, motif menjadi aktif. (Muhammad, F., 2017)

Menurut RA Supriyono, motivasi adalah kebutuhan, keinginan, atau keinginan untuk menciptakan sesuatu, dan kemampuan untuk menciptakan apa pun. Motivasi individu dipengaruhi oleh faktor-faktor yang kuat dan intrinsik. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai dorongan batin seseorang yang berasal dari cara tertentu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. (Pramesti, 2014)

Kinerja

Menurut Hasibuan (2015), kinerja merupakan hasil proses kerja yang dilakukan seseorang ketika melakukan suatu tugas yang berkaitan dengan kecakapan, usaha, dan kesempatan. Dari panduan tersebut, kinerja kerja merupakan hasil dari upaya individu saat melakukan tugas yang didasarkan pada kinerja, belajar, dan ketidaknyamanan serta waktu sesuai dengan standar dan kriteria yang ditentukan sebelumnya. Namun, Simamora (2015) menyatakan bahwa agar sebuah organisasi berfungsi dengan efektif dan sesuai dengan misinya, ia harus memiliki budaya kerja karyawan yang baik, yang melibatkan melaksanakan tugas dengan cara yang sederhana. (Cv et al., 2022)

Angka tersebut dapat ditafsirkan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau unit pegawai. Ini dapat berasal dari kinerja kerja, pengalaman kerja individu, atau kemampuan untuk mengelola sejumlah besar pekerjaan dengan sangat hati-hati. Studi ini berfokus pada bagaimana karyawan perusahaan melakukan tugas sehari-hari mereka sesuai dengan peraturan dan standar etika yang ada. Dengan kata lain, ia menekankan pentingnya perhatian pegawai terhadap hasil kerja yang dihasilkan setiap pegawai dalam menyelesaikan berbagai tugas yang ditugaskan. (*Analisis Kinerja Personel Pertolongan Kecelakaan Penerbangan Dan Pemadam Kebakaran Dalam Mewujudkan Keselamatan Penerbangan Di Bandar Udara Tunggal Wulung Cilacap*, n.d.)

Tabel 1
Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	(Abdhie, 2022)	Diklat, kompetensi, dan motivasi kerja sangat berdampak positif dan signifikan pada kinerja personel	Diklat, kompetensi, dan motivasi dalam berkerja berdampak pada kinerja personel	
2	(S. Pada et al., n.d.)	Pendidikan dan pelatihan sangat berdampak positif dan signifikan pada kinerja personel	Pendidikan dan pelatihan berdampak pada kinerja personel	
3	(Tanjung et al., 2019)	Kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja sangat berdampak positif dan signifikan pada kinerja personel	Kompetensi, motivasi berdampak pada kinerja personel	Kepuasan kerja berdampak pada kinerja personel
.4	(Cipta et al., 2019)	Kompetensi dan budaya kerja sangat berdampak positif dan signifikan pada kinerja personel	Kompetensi berdampak pada kinerja personel	Budaya kerja berdampak pada kinerja personel
.5	(Cv et al., 2022)	Kompetensi dan Karakteristik Individu sangat berdampak positif dan signifikan pada kinerja personel	Kompetensi berdampak pada kinerja personel	Karakteristik Individu berdampak pada kinerja personel
6	(As, 2021)	Kompetensi, Motivasi kerja, dan lingkungan kerja sangat berdampak positif dan signifikan pada kinerja personel	Kompetensi, motivasi kerja berdampak pada kinerja personel	Lingkungan kerja berdampak pada kinerja personel

METODE PENULISAN

Penulisan artikel ini dilaksanakan dengan aplikasi metode studi pustaka (library research), mengumpulkan data secara akurat dengan mencari berbagai sumber dari jurnal online yang diakses melalui Google Scholar, Publish or Perish, dan berbagai media online lainnya.

PEMBAHASAAN

Berdasarkan teori saat ini dan penelitian yang relevan, analisis artikel ulasan literatur review ini pada konteks Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

1. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Meningkatkan Kinerja Personel PKP-PK

Berdasarkan hasil studi kualitatif yang dilakukan oleh Departemen Pendidikan di Provinsi Soppeng untuk menilai dampak pendidikan dan pelatihan pada kinerja kerja, dapat disimpulkan bahwa dampaknya positif atau signifikan. Kondisi ini didasarkan pada perbandingan nilai t-hitung dengan nilai tabel t dan ambang signifikansi variabel organisasi. Nilai t-hitung lebih tinggi dari nilai tabel t ($4,994 > 2,016$), dan ambang signifikansi adalah $0,000$ ($0,000 < 0,050$) di samping nilai koefisien regresif, yang menunjukkan nilai positif $0,065$. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan dan pendidikan memiliki dampak positif dan signifikan pada perekrutan karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Dengan kata lain, seiring dengan peningkatan pendidikan dan pelatihan, pekerjaan pemerintah akan meningkat, sedangkan kerja pemerintah akan menurun karena pendidikan dan latihan menurun. (Kerja et al., 2021)

2. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Personel PKP-PK

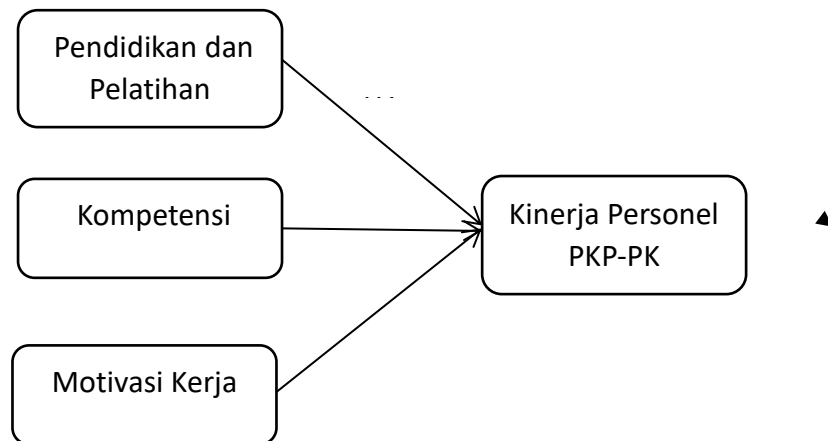
Kompetensi kerja memainkan peran krusial dalam menentukan kinerja personel PKP-PK. Peningkatan kompetensi dalam pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan dapat secara signifikan meningkatkan efektivitas dan efisiensi personel dalam menghadapi situasi darurat. Dengan mengimplementasikan rekomendasi yang diberikan, manajemen PKP-PK dapat memastikan bahwa personel mereka memiliki suatu kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan optimal, sehingga meningkatkan keselamatan dan kinerja operasional secara keseluruhan. (Ii & Analisis, 2007)

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel PKP-PK

Motivasi kerja sangat kuat dalam membantu memaksimalkan produktivitas dan hasil karyawan. Motivasi adalah semangat dan dorongan manusia yang memberi orang energi, arah, atau harapan untuk mencapai tujuan mereka. Untuk mencapai hasil kerja yang paling rendah, karyawan akan meningkatkan produktivitas, efisiensi, ketekunan, dan kerja tim mereka. Tanda-tanda, perbuatan, dan perbuatan yang melanggar ketentuan tersebut. Karena alasan ini, sangat penting bahwa karyawan memahami motivasi kerja mereka untuk membantu mereka dalam memecahkan masalah dan menjadi lebih sadar diri untuk dapat mengelola pekerjaan mereka secara efektif dan sepenuhnya berkomitmen pada tujuan dan risiko mereka. (BAB II SKRIPSI - RENDY AGUNG DWI PRAYOGA_3, n.d.)

Kerangka Konseptual

Berdasarkan diskusi topik, kajian teori, penelitian yang tepat waktu serta relevan, dan analisis varians antara variabel, artikel ini akan ditinjau seperti yang disajikan di bawah ini.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan artikel dan penjelasan yang relevan, maka dapat digunakan untuk merumuskan hipotesis tentang riset lebih lanjut:

1. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh pada kinerja personel PKP-PK.
2. Kompetensi berpengaruh pada kinerja personel PKP-PK.
3. Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja personel PKP-PK.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, saran dalam artikel ini yaitu untuk mengajar dan melatih keterampilan profesional personel PKP-PK, etika kerja, dan motivasi dalam konteks pengembangan karir. Hal ini sangat penting khususnya personel PKP-PK, sehingga generasi mendatang dapat memahami pentingnya kesiapan SDM kepada petugas profesional dan unggul personel PKP- PK. Artikel ini juga dapat di gunakan sebagai referensi dimasa mendatang.

BIBLIOGRAPHY

Abdhie, B. (2022). *Strategi Strategi*. 12(1).

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. 4(1), 47–62.

Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). The Effect of Organizational Culture, Competence and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Scientific Journal of Master of Management*, 1(1), 1–14.

Analisis Kinerja Personel Pertolongan Kecelakaan Penerbangan DanPemadam Kebakaran Dalam Mewujudkan Keselamatan PenerbanganDi Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap. (n.d.).

ANALISIS PENDIDIKAN DAN PROGRAM PELATIHAN (DIKLAT) DALAM MENUNJANG KESIAPAN PETUGAS PKP-PK DIBANDAR UDARA INTERNASIONALADI SOEMARMO SOLO. (n.d.).

As, A. (2021). *YUME : Journal of Management Pengaruh Kompetensi , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 4(1), 191–200.

- <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.344>
BAB II SKRIPSI - RENDY AGUNG DWI PRAYOGA_3. (n.d.).
- Cipta, W., Manajemen, J., & Ganesha, U. P. (2019). *KINERJA KARYAWAN*. 7(1).
- Cv, K., Kencana, B., & Lumanauw, M. K. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja*. 6(1).
- Di Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Boyolali Rico Langodai Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta, U. F., & Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta, S. (2023). Evaluasi Kinerja Petugas Unit Airport Rescue And Fire Fighting (ARFF) Dalam Melakukan Perawatan Kendaraan. *Jurnal Mahasiswa*, 5(4), 78–86. <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v5i4>
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja | Hermawan | Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2235/3930>
- Ii, B. A. B., & Analisis, T. M. (2007). *No Title*. 10–25.
- Indra Laksono DIV Manajemen Transportasi Udara, B., Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta, S., & Suprpti Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta, S. (2024). Analisis Kesiapan Petugas Pertolongan Kecelakaan Penerbangan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Dalam Kecelakaan Pesawat Di Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap. *Journal of Management and Social Sciences (JMASC)*, 2(2), 12–26. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v2i2.379>
- Kerja, P. P., Pelatihan, P. D. A. N., Dan, D., Pendidikan, T., & Kinerja, T. (2021). *The Effect of Work , Education and Training Experience (TRAINING) and Level of Education on Employee Performance at the Soppeng District Education Office*. 1(1), 17–28.
- Kompetensi, A. P. (2001). *No Title*. 1–95.
- Muhammad, F., A. (2017). Muhammad, F., & Alaq, K. (2017). Hubungan antara gangguan pemusatan perhatian dan hubungan subjek pada anak sekolah dari 6 hingga 9 tahun: studi klinis dari empat kasus di sekolah dasar. *Jurnal Hubungan Subjek Pada Anak Sekolah*, 129.
- Pada, K., Pelatihan, B., & Pertanian, T. (n.d.). *ISSN 2303-1174 Verra Nitta Turere, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan....* 1(3), 10–19.
- Pada, S., Joint, K., Body, O., Java, P. E., Ningrum, W., Sunuharyo, B. S., Administrasi, F. I., Brawijaya, U., Regresi, A., Berganda, L., Hipotesis, U., Karyawan, P., & Karyawan, K. (n.d.). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (.* 6(2).
- Pramesti, M. W. (2014). Motivasi: Pengertian, Proses dan Arti Penting dalam Organisasi: vol. 05 no. 01 2009. *Gema Eksos*, 5(01), 19–38.
- Tanjung, H., Studi, P., Manajemen, M., Muhammadiyah, U., Utara, S., & Kerja, K. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 1,2*. 2(1), 1–15.
- Ternate, I., & Utara, M. (2019). *KONSEP PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU*. 287–299.