

Optimalisasi Kinerja Personel PKP-PK Melalui Peningkatan Kompetensi dan Penyesuaian Jadwal Kerja

Muh Tri Kurniawan *¹
Muhamad Akmal Hibban ²
Dini Wagini ³

^{1,2,3} Progam Studi Pertolongan Kecelakaan Pesawat, Politeknik Penerbangan Indonesia Curug
*e-mail: kurniawanmuhtri@gmail.com¹ m.hibban3006@gmail.com² dini.wagini@ppicurug.ac.id³.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji upaya optimalisasi kinerja personel Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kebakaran (PKP-PK) melalui peningkatan kompetensi dan penyesuaian jadwal kerja. Dalam menghadapi tantangan operasional yang semakin kompleks, diperlukan pendekatan holistik yang mencakup pelatihan berkelanjutan dan pengaturan jadwal yang adaptif untuk memastikan kesiapsiagaan dan responsivitas yang optimal. Metodologi penelitian ini melibatkan analisis kuantitatif dan kualitatif terhadap data kinerja personel, efektivitas program pelatihan, serta dampak penyesuaian jadwal kerja terhadap produktivitas dan kesejahteraan personel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi melalui program pelatihan yang terstruktur dan relevan secara signifikan meningkatkan kemampuan teknis dan non-teknis personel. Selain itu, penyesuaian jadwal kerja yang fleksibel terbukti mengurangi tingkat kelelahan dan meningkatkan motivasi, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya integrasi antara pengembangan kompetensi dan manajemen waktu dalam rangka mencapai efisiensi operasional dan keselamatan publik yang lebih baik.

Kata kunci: PKP-PK, Kinerja personel, Jadwal kerja, Kompetensi

Abstract

Rescue Personnel (PKP-PK) through competency enhancement and work schedule adjustments. In facing increasingly complex operational challenges, a holistic approach is required, encompassing continuous training and adaptive scheduling to ensure optimal preparedness and responsiveness. The research methodology involves both quantitative and qualitative analysis of personnel performance data, the effectiveness of training programs, and the impact of work schedule adjustments on personnel productivity and well-being. The research results show that enhancing competency through structured and relevant training programs significantly improves the personnel's technical and non-technical abilities. Moreover, flexible work schedule adjustments have been shown to reduce fatigue levels and increase motivation, contributing to an overall improvement in performance. These findings underscore the importance of integrating competency development and time management to achieve better operational efficiency and public safety.

Keywords: Fire and Rescue Personnel, Personnel Performance, Work Schedule, Competency

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pertolongan kecelakaan penerbangan pemadam kebakaran (PKP-PK) adalah upaya cepat dan terorganisir yang dilakukan oleh tim pemadam kebakaran untuk menangani insiden atau kecelakaan pesawat udara. Tim ini terdiri dari personel terlatih dan dilengkapi dengan peralatan khusus untuk mengatasi kebakaran, menyelamatkan korban, dan mencegah kerusakan lebih lanjut. Mereka berperan penting dalam merespons situasi darurat di bandara maupun di lokasi kecelakaan di luar bandara. Prosedur pertolongan mencakup pemadaman api, evakuasi penumpang dan kru, serta pemberian pertolongan pertama kepada korban cedera. Kecepatan dan efektivitas tindakan mereka sangat penting untuk meminimalkan kerugian jiwa dan harta benda, serta untuk memastikan keselamatan penerbangan secara keseluruhan. (Agil et al., 2023)

Personel Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) memainkan peran penting dalam memastikan keselamatan penerbangan di bandara. Tugas

mereka mencakup respons cepat terhadap insiden darurat, termasuk kebakaran pesawat, evakuasi penumpang, dan penanganan kecelakaan. Oleh karena itu, keefektifan operasi PKP-PK sangat bergantung pada optimalisasi personel yang mencakup penempatan, pelatihan, dan manajemen sumber daya manusia. Di tengah meningkatnya lalu lintas penerbangan dan kompleksitas operasi bandara, kebutuhan akan strategi optimalisasi personel PKP-PK semakin mendesak. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model optimalisasi yang mempertimbangkan berbagai faktor seperti jumlah personel, jadwal kerja, dan ketersediaan sumber daya. Optimalisasi ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan responsivitas PKP-PK terhadap situasi darurat, sehingga memberikan kontribusi signifikan terhadap keselamatan penerbangan.(Prayugo Salim et al., 2021)

Secara teknis, personel PKP PK harus memiliki pengetahuan mendalam tentang alat-alat pemadam kebakaran, seperti selang, pompa, dan alat pemotong, serta bagaimana mengoperasikannya dengan aman dan efisien. Mereka juga harus terampil dalam teknik-teknik pemadaman kebakaran, seperti penggunaan air, busa, atau bahan kimia pemadam lainnya, serta penanganan bahan berbahaya. Secara operasional, personel PKP PK harus mampu merespons cepat panggilan darurat, melakukan penilaian situasi, dan membuat keputusan cepat untuk mengendalikan kebakaran dan menyelamatkan korban. Ini termasuk evakuasi korban dari bangunan terbakar, pemberian pertolongan pertama, dan koordinasi dengan tim medis. Selain itu, mereka harus bekerja dalam tim dengan koordinasi yang baik dan komunikasi yang efektif, memastikan semua anggota tim mengetahui tugas masing-masing dan dapat bekerja secara harmonis.(Politeknik et al., n.d.)

Meningkatkan kesiapan serta respons Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (PKP-PK) melibatkan berbagai strategi penting. Pertama, pelatihan berkala dan simulasi skenario darurat membantu personel tetap terampil dan siap menghadapi berbagai situasi. Kedua, pengadaan dan pemeliharaan peralatan pemadam kebakaran yang modern dan andal memastikan ketersediaan alat yang diperlukan saat dibutuhkan. Ketiga, penerapan sistem komunikasi yang efektif memungkinkan koordinasi cepat dan efisien antara anggota tim dan unit lain. Keempat, evaluasi dan penilaian rutin terhadap prosedur operasi standar (SOP) memastikan bahwa metode kerja selalu diperbarui sesuai dengan perkembangan terbaru dalam teknik pemadaman dan penyelamatan. Selain itu, promosi kesehatan fisik dan mental personel melalui program kebugaran dan dukungan psikologis membantu mereka tetap dalam kondisi optimal. Dengan kombinasi strategi ini, kesiapan dan respons PKP-PK dapat ditingkatkan, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien, menjaga keselamatan masyarakat dengan lebih baik.(Alwi, 2017)

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

1. Bagaimana tingkat kompetensi personel PKP-PK saat ini dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka?
2. Bagaimana kombinasi peningkatan kompetensi dan penyesuaian jadwal kerja dapat mengoptimalkan kinerja personel PKP-PK?

KAJIAN TEORI

Kinerja Personel

Kinerja personel Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (PKP PK) adalah kemampuan dan efektivitas mereka dalam menjalankan tugas-tugas penyelamatan dan pemadaman kebakaran. Ini mencakup respon cepat dan tepat dalam situasi darurat, keterampilan teknis dalam menggunakan peralatan pemadam kebakaran dan penyelamatan, serta kemampuan bekerja di bawah tekanan. Kinerja juga diukur dari ketepatan dalam mengikuti prosedur, kerjasama tim, dan kepatuhan terhadap standar keselamatan. Selain itu, aspek seperti komunikasi yang efektif, kondisi fisik yang prima, dan dedikasi terhadap tugas juga menjadi penentu kinerja personel PKP PK. Kinerja yang baik memastikan keselamatan masyarakat dan keberhasilan operasi penyelamatan. Kinerja personel dapat dinilai apabila terjadi insiden. Personel PKP-PK berperan penting apabila terjadi suatu insiden atau terjadi kecelakaan pesawat dilingkup bandara, sehingga personel diwajibkan memiliki kelebihan khusus dalam menjalankan tugasnya.(*Garuda3034538*, n.d.)

Kinerja personel Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (PKP PK) sangat vital dalam menanggapi kebakaran dan situasi darurat lainnya. Kinerja mereka mencakup kemampuan untuk merespons cepat terhadap panggilan darurat, bekerja dalam tim untuk memadamkan api atau menyelamatkan korban, dan menjaga keselamatan diri serta orang lain. Selain itu, kinerja yang baik juga mencakup kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, membuat keputusan yang tepat dalam situasi yang sulit, dan memahami dan mengikuti prosedur keselamatan yang ada. Dengan kinerja yang optimal, personel PKP PK dapat memberikan layanan yang cepat, aman, dan efisien dalam melindungi masyarakat dan lingkungan dari bahaya kebakaran dan bencana terkait.(Indra Laksono DIV Manajemen Transportasi Udara et al., 2024)

faktor kunci dalam menentukan efektivitas dan keberhasilan operasional unit PKP PK adalah kinerja personel dan fasilitas. Kinerja mereka tidak hanya mencakup kemampuan teknis dalam memadamkan api atau melakukan penyelamatan, tetapi juga melibatkan kesiapan mental dan fisik untuk merespons situasi darurat dengan cepat dan efisien. Personel PKP PK juga perlu memiliki kemampuan komunikasi yang baik untuk berkoordinasi dengan tim dan pihak terkait lainnya. Selain itu, kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat dalam situasi yang berpotensi berbahaya juga sangat penting. Dengan kinerja yang baik, personel PKP PK dapat menjaga keselamatan masyarakat, mengurangi kerugian akibat kebakaran, serta memberikan layanan yang cepat, tanggap, dan profesional dalam situasi darurat.(Nur Hilmy & Dirgantara Adiputra, n.d.)

Fasilitas merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia dikarenakan hampir seluruh sendi kehidupan memerlukan fasilitas. Menurut Subroto (dalam Arianto, 2017) Fasilitas merupakan segala sesuatu yang dapat memberikan kemudahan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha yang dapat berupa benda maupun uang. Pendapat Suryo memperjelas bahwa fasilitas dapat berbentuk uang maupun barang yang dapat dimanfaatkan.(Al Fatah & Purnama, 2023)

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang mencakup berbagai aspek yang memungkinkan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas dengan baik. Kompetensi ini melibatkan beberapa komponen utama, yaitu keterampilan (skills), pengetahuan (knowledge), dan sikap kerja (attitude). Ketiga komponen kompetensi ini tidak dapat berdiri sendiri. Mereka saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain. Kompetensi sangat penting dalam dunia kerja karena menentukan sejauh mana seseorang dapat melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Kompetensi yang tinggi memungkinkan individu untuk menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik, memenuhi standar profesional, dan berkontribusi secara positif terhadap organisasi. Kompetensi juga memungkinkan individu untuk terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan, baik dalam teknologi, metode kerja, maupun lingkungan kerja.(Nurhidayah & Harahap Ahmat, 2022)

Dalam konteks lisensi, seperti yang dijelaskan dalam Annex 1, lisensi berisi standar dan praktik yang direkomendasikan oleh Organisasi Penerbangan Sipil Internasional sebagai standar minimum untuk perizinan personel. Lampiran ini berlaku untuk semua pemohon dan pemegang lisensi serta peringkat yang ditentukan di dalamnya. Dalam hal perubahan atau amandemen spesifikasi lisensi yang ada, Dewan telah memutuskan bahwa secara prinsip, perubahan tersebut berlaku untuk semua pemohon dan pemegang lisensi. Namun, ketika 7 meninjau aplikasi dari pemegang lisensi yang sudah ada, penilaian, termasuk peninjauan pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan masing-masing pemegang lisensi, diserahkan kepada kebijaksanaan negara-negara yang terlibat.(Prayugo Salim et al., 2021)

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang. Pertama, pendidikan dan pelatihan memainkan peran penting dalam pengembangan kompetensi. Pendidikan formal memberikan dasar pengetahuan yang diperlukan untuk memahami konsep-konsep tertentu, sementara pelatihan lanjutan dapat meningkatkan keterampilan praktis dalam bidang kerja tertentu. Kedua, pengalaman juga mempengaruhi kompetensi. Pengalaman kerja yang luas dapat meningkatkan pemahaman seseorang tentang situasi kerja yang berbeda dan memberikan wawasan yang berharga dalam mengatasi masalah. Selanjutnya, faktor-faktor pribadi seperti motivasi, kepribadian, dan nilai-nilai juga memainkan peran penting dalam pengembangan kompetensi.(Pusparani, 2021)

Orang yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih bersemangat untuk belajar dan mengembangkan diri, sementara kepribadian yang terbuka terhadap pengalaman baru dapat memperluas cakupan kompetensi mereka. Selain itu, nilai-nilai yang dianut seseorang juga dapat mempengaruhi kompetensi, karena nilai-nilai ini dapat memandu pilihan dan tindakan mereka dalam konteks kerja. Dengan demikian, pengembangan kompetensi melibatkan berbagai faktor yang saling terkait, termasuk pendidikan, pengalaman, lingkungan kerja, dan faktor pribadi. Memahami faktor-faktor ini dapat membantu individu dan organisasi untuk merencanakan dan melaksanakan strategi pengembangan kompetensi yang efektif.(Abdullah et al., n.d.)

Penyesuaian Jadwal Kerja

Penyesuaian adalah suatu proses dan salah satu ciri pokok dari kepribadian yang sehat mentalnya ialah memiliki kemampuan untuk mengadakan penyesuaian diri secara harmonis, baik terhadap sendiri maupun terhadap lingkungannya. Penyesuaian dan dukungan sosial para perusahaan dapat dikembangkan mengadakan kegiatan di luar perusahaan secara berkala. Selain hal tersebut juga dapat melibatkan para perusahaan untuk mengikuti berbagai kegiatan yang ada di masyarakat sekitar perusahaan. Selain itu inteligensi dan kompetensi seseorang juga dapat mempengaruhi stres lingkungan. Kemampuan hal terpenting yang harus dimiliki oleh setiap personel pkp-pk karena dengan adanya kemampuan maka para personel pkp-pk dapat bekerja dengan terampil, cekatan dan tepat waktu. Untuk itulah diharapkan pihak organisasi dapat memperhatikan dan meningkatkan kemampuan para pegawainya untuk memperoleh hasil yang memuaskan.(Sinaga, n.d.)

Penyesuaian jadwal kerja memiliki banyak manfaat dan tantangan. Dari sisi personel, fleksibilitas jadwal memungkinkan mereka untuk mengelola tanggung jawab pribadi, seperti mengurus keluarga atau pendidikan, sehingga dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. Bagi perusahaan, penyesuaian ini dapat meningkatkan produktivitas karena karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih termotivasi dan loyal. Namun, tantangan yang muncul termasuk kebutuhan untuk mengatur koordinasi antar tim agar operasional tetap berjalan lancar, serta potensi konflik jadwal yang harus dikelola dengan bijak. Implementasi yang efektif memerlukan perencanaan yang matang dan komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan, sehingga semua pihak dapat menikmati manfaat dari penyesuaian jadwal kerja ini.(Choirunnisa et al., 2014)

Dalam beberapa kasus, pengaturan seperti kerja dari rumah atau jadwal kerja fleksibel dapat diterapkan untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja. Penyesuaian ini juga

dapat membantu dalam menarik dan mempertahankan bakat, karena banyak karyawan modern mencari lingkungan kerja yang menawarkan fleksibilitas. Meskipun demikian, penting bagi perusahaan untuk memiliki kebijakan yang jelas dan adil dalam penerapan penyesuaian jadwal kerja untuk memastikan kesetaraan dan produktivitas tetap terjaga. (Supriyanto & Rizkianti, 2022)

METODE

Artikel ini merupakan sebuah ulasan yang menggunakan metode tinjauan pustaka sebagai pendekatan utamanya. Metode tinjauan pustaka adalah cara yang sistematis untuk mengumpulkan data atau sumber informasi yang relevan dari berbagai sumber yang terpercaya, seperti jurnal ilmiah, artikel, buku, sumber internet, dan pustaka lainnya. Proses ini melibatkan beberapa langkah penting, termasuk pengumpulan data pustaka, di mana peneliti mencari dan mengumpulkan berbagai referensi yang terkait dengan topik yang sedang diteliti. Setelah itu, peneliti akan membaca dan mencatat informasi yang relevan dari sumber-sumber tersebut. Langkah selanjutnya adalah mengolah dan menganalisis bahan yang telah dikumpulkan untuk menghasilkan tulisan yang komprehensif dan informatif. Dengan demikian, metode ini memungkinkan peneliti untuk menyusun ulasan yang mendalam dan berdasarkan bukti tentang topik yang sedang dibahas, memastikan bahwa semua informasi yang disajikan didasarkan pada sumber yang akurat dan terpercaya. (Gunarsa & Wibowo, 2021)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tingkat kompetensi personel PKP-PK saat ini dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab

Berdasarkan PR 30 tahun 2022 Personel PKP-PK yang bertanggung jawab mengoperasikan dan melakukan pemeliharaan peralatan PKP-PK serta melakukan penanggulangan keadaan darurat di bandar udara dan sekitarnya. Personel PKP-PK memiliki tugas utama dan tugas pokok, yaitu:

- a. Tugas utama, menyelamatkan jiwa dan harta dari kejadian (incident) dan kecelakaan (accident) di bandar udara dan sekitarnya
- b. Tugas pokok, yaitu melakukan kegiatan:
 - 1) Operasional (operation) antara lain administrasi, kesiapsiagaan (stand by), penyelamatan, pencegahan dan pemadaman.
 - 2) Latihan (training); dan
 - 3) Pemeliharaan (maintenance).

pada poin B personel mempunyai tiga tugas pokok pada melaksanakan tugasnya, yaitu latihan, operasi, serta maintenance atau perawatan. aktivitas rutin latihan bertujuan supaya anggota PKP-PK bisa meningkatkan kemampuan serta pengetahuan perihal tugas dan tanggung jawabnya. Personel PKP-PK diharuskan buat bersiap siaga serta berjaga akan suatu hal yang tak diharapkan. Personel PKP-PK berperan penting jika terjadi suatu peristiwa atau terjadi kecelakaan pesawat ataupun tidak melibatkan pesawat udara dilingkup banda udara, sebagai akibatnya personel diwajib mempunyai kelebihan khusus dalam menjalankan tugasnya (Zaini Miftach, 2018).

Dalam melaksanakan tugas dan perannya yang cukup berat, tentu saja personil PKP-PK juga harus meningkatkan kesiapsiagaannya untuk menghadapi suatu insiden yang terjadi. Maka dari itu, personil PKP-PK juga rutin melakukan latihan fisik setiap hari demi kebugaran tubuh para personil PKP-PK. Setiap 6 bulan sekali juga dilakukan evaluasi personil seperti : teori, praktik, fisik, kedisiplinan, dan BMI (Body Mass Index). (Ardiansyah & Albanna, 2022)

2. Kombinasi peningkatan kompetensi dan penyesuaian jadwal kerja dapat mengoptimalkan kinerja personel PKP-PK

Peningkatan personel Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (PKP-PK) menjadi salah satu prioritas penting untuk meningkatkan kesiapan dan responsivitas dalam menghadapi situasi darurat. Langkah ini melibatkan rekrutmen tenaga baru, pelatihan berkelanjutan, serta peningkatan fasilitas dan peralatan yang lebih canggih. Dengan jumlah personel yang memadai dan kompetensi yang terus ditingkatkan, diharapkan mampu memberikan layanan yang lebih cepat, efektif, dan efisien dalam penanganan kebakaran, penyelamatan korban, serta mitigasi bencana. Selain itu, penambahan personel juga bertujuan untuk mengurangi beban kerja dan meningkatkan kesejahteraan tenaga PKP-PK, sehingga mereka dapat bekerja dengan optimal dan aman. (Yulianti & Asmara, 2023)

Pengoptimalan personel PKP-PK mencakup berbagai strategi dan inisiatif yang dirancang untuk meningkatkan kinerja dan respons tim pemadam kebakaran. Salah satu pendekatannya adalah dengan menerapkan program pelatihan berkelanjutan yang tidak hanya memperbarui keterampilan teknis personel tetapi juga meningkatkan kemampuan mereka dalam hal koordinasi dan komunikasi selama situasi darurat. Selain itu, penggunaan teknologi canggih seperti sistem manajemen insiden dan perangkat pelacakan lokasi personel dapat meningkatkan efisiensi operasional. Penilaian berkala terhadap distribusi dan pemanfaatan personel juga penting untuk memastikan bahwa tim ditempatkan secara optimal di berbagai lokasi strategis, sehingga dapat merespons insiden dengan cepat dan efektif. Upaya ini tidak hanya bertujuan untuk mengurangi waktu respons, tetapi juga untuk memastikan keselamatan personel dan masyarakat secara keseluruhan. (Rohmah, 2018)

KESIMPULAN

1. Peningkatan Kompetensi:

- a. Implementasi program pelatihan berkelanjutan yang mencakup keterampilan teknis dan non-teknis sangat penting. Pelatihan ini harus melibatkan simulasi skenario darurat untuk memastikan personel selalu siap menghadapi berbagai situasi.
- b. Evaluasi rutin terhadap keterampilan teknis, pengetahuan, dan kesiapsiagaan fisik personel memastikan bahwa mereka tetap dalam kondisi optimal untuk menjalankan tugas mereka.

2. Penyesuaian Jadwal Kerja:

- a. Fleksibilitas dalam penjadwalan kerja membantu mengurangi tingkat kelelahan personel, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan termotivasi.
- b. Jadwal kerja yang disesuaikan memungkinkan personel untuk lebih mudah mengelola tanggung jawab pribadi, mengurangi stres, dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan, yang berdampak positif pada kinerja mereka.

3. Manajemen Sumber Daya:

- a. Penambahan jumlah personel dan pengadaan peralatan yang lebih canggih meningkatkan kesiapan dan responsivitas tim PKP-PK dalam menghadapi situasi darurat.
- b. Penilaian berkala terhadap distribusi dan pemanfaatan personel memastikan tim ditempatkan secara optimal di lokasi strategis, memungkinkan respons cepat dan efisien terhadap insiden, sehingga meningkatkan keselamatan publik secara keseluruhan.

SARAN

Berdasarkan analisis data dari hasil penelitian tentang literature review diatas, bahwa penelitian yang di review sudah sangat jelas hubungan Peningkatan Kompetensi dan Penyesuaian Jadwal Kerja terhadap Kinerja personel PKP-PK itu sangat signifikan, jadi penting bagi personel PKP-PK untuk menjaga kualitas Kompetensi dan memperhatikan jika penyesuaian jadwal kerja sudah baik dan tidak lupa untuk meningkatkan juga kinerja personelnnya, itu membantu agar dapat melakukan operasional penyelamatan kecelakaan dengan baik.(Riadin et al., 2020)

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., Nugraha, W., Fajriansyah Setiawan, R., Iqbal Dwi Saputra, M., Priyama Putra, R., & Studi Diploma III Penyelamatan dan Pemadam Kebakaran Penerbangan Politeknik Penerbangan Palembang, P. (n.d.). *Initial Training: Teknik Pemeliharaan Kendaraan sebagai Sarana Pemenuhan Kompetensi Personel PKP-PK dalam Kesiapsiagaan Kendaraan Operasional*. <https://e-journal.poltekbangplg.ac.id/index.php/darmabakti>
- Agil, M., Putra, S., Tinggi, S., Kedirgantaraan, T., Sekolah, H., & Kedirgantaraan, T. T. (2023). Upaya Unit PKP-PK Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap. *Jurnal Kajian Dan Penelitian Umum*, 1(4), 26–36. <https://doi.org/10.47861/jkpu-nalanda.v1i4>
- Al Fatah, D., & Purnama, Y. (2023). Analisis Perawatan Fasilitas Kendaraan di Unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandar Udara Internasional Juwata Tarakan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 1217–1236. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i3.3958>
- Alwi, M. (2017). Pengaruh kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. XYZ. *Jurnal Logika*, 19(1), 73–87. <https://jurnal.ugj.ac.id/index.php/logika/article/view/558>
- 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>
- Choirunnisa, S. C., Justitia, D., & Wahyuni, E. (2014). GAMBARAN PENYESUAIAN KERJA SISWA YANG MENJALANKAN PRAKTEK KERJA INDUSTRI DI PT GM (Studi Kasus pada Siswa Kelas IX SMK Jakarta 1). *Insight: Jurnal Bimbingan Konseling*, 3(2), 96. <https://doi.org/10.21009/insight.032.17garuda3034538>. (n.d.).
- Gunarsa, S. D., & Wibowo, S. (2021). Hubungan Kualitas Tidur Dengan Kebugaran Jasmani Siswa. *Jurnal Pendidikan Olahraga Dan Kesehatan*, 9(1), 43–52.
- 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 (JMSC)*, 2(2), 12–26. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v2i2.379>
- Nur Hilmy, M., & Dirgantara Adiputra, B. (n.d.). *ANALISIS KESIAPAN PKP-PK BANDAR UDARA INTERNASIONAL BANYUWANGI DALAM MENDUKUNG PENANGGULANGAN KEADAAN DARURAT*.
- Nurhidayah, & Harahap Ahmat. (2022). Analisis Kompetensi Petugas Pemadam Kebakaran Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Tabalong. *Japb*, 5(1), 453–467. <http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/614%0Ahttps://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/download/614/512>
- Politeknik, W. N., Palembang, P., Politeknik, A. A., Politeknik, S., Hendra, O., Penerbangan, P., Curug, I., Julian, I., & Politeknik, M. (n.d.). *Basic PKP-PK Initial Training Sebagai Sarana Peningkatan Pelayanan Gawat Darurat di Bandar Udara*. <https://e-journal.poltekbangplg.ac.id/index.php/darmabakti>

- Prayugo Salim, A., Rizky, M. S., Rizqi, M., Imam Yoga, Y., Hendra, O., & Penerbangan Indonesia Curug, P. (2021). QUALITY MANAGEMENT SYSTEM. *Jurnal Ilmiah Aviasi*, 14(03), 63.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Riadin, A., Jailani, M., & Qudsiyah, U. (2020). *OPTIMALISASI KOMPETENSI DAN KINERJA GURU EKONOMI DALAM*. 4(6), 5–10.
- Rohmah, N. (2018). Strategi Dalam Mengoptimalkan Kinerja Pelayanan Masyarakat Di KUA Kalirejo Lampung Tengah. *Repository Raden Intan*, 33.
- Sinaga, L. (n.d.). *PENYESUAIAN PERSYARATAN KERJA DENGAN KEMAMPUAN PT*.
- Supriyanto, & Rizkianti, N. (2022). Pengaruh penyesuaian diri terhadap social well-being pada pekerja selama pandemi Covid-19. *Prosiding Seminar Nasioanal, 2022*, 36–45.
- Yulianti, E., & Asmara, N. A. A. (2023). Strategi Peningkatan Kompetensi Teknis Personel Polri di Polsek Tanggeung Cianjur. *Konferensi Nasional Ilmu ...*, 1, 141–147. <http://knia.stialanbandung.ac.id/index.php/knia/article/view/934>
- Zaini Miftach. (2018). *latihan unit pkp-pk sebagai peningkatan komptensi personel*. 53–54.