

Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Personel Unit PKP-PK

Bagas Adhi Pradana, Agung Muhammad Rizky Firmansyah, Nawang Kalbuana

Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, Indonesia

Email: bagaspradana663@gmail.com, agungdierja@gmail.com,

nawang.kalbuana@ppicurug.ac.id

Alamat : Jl. Raya PLP Curug, Serdang Wetan, Kec. Legok, Kabupaten Tangerang, Banten 15820

Korespondensi email : bagaspradana663@gmail.com

Abstract: *Airplane Accident Assistance and Fire Fighting (PKP-PK) is a unit at the airport that is responsible for handling aviation emergencies and fires. This research discusses the influence of work discipline and work safety on the work effectiveness of PKP-PK unit employees at airports. Work discipline itself means attitudes and behavior that show compliance and adherence to the rules, norms, procedures and work ethic established in the workplace. Meanwhile Occupational safety itself is a series of actions, policies and procedures implemented to protect the health and safety of employees in the workplace. The aim of this research is to analyze the influence of employee work discipline and work safety on the effectiveness of the PKP-PK work unit. This research also aims to determine the effectiveness of the work of firefighters regarding obstacles and the efforts made to overcome these obstacles. The method used in this research is library research, which involves collecting and analyzing data from various relevant literature sources. This research focuses on previous studies regarding work discipline and work safety on work effectiveness in the PKP-PK unit. The research results show that good work discipline and safety have a positive effect on the work effectiveness of the PKP-PK firefighting unit employees. Discipline that is embedded in the souls of every employee increases work effectiveness and enthusiasm for work, so that responses to emergency situations can be carried out quickly and effectively. Therefore, there is a need for better personnel training and more detailed safety equipment readiness to improve operational performance.*

Key words: *work discipline, work safety, work effectiveness*

Abstrak: Pertolongan Kecelakaan Pesawat dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) merupakan unit di bandara yang bertanggung jawab menangani keadaan darurat penerbangan dan kebakaran. Penelitian ini membahas pengaruh disiplin kerja dan keselamatan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai unit PKP-PK di bandar udara. Disiplin kerja sendiri bermakna sikap dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap kaidah, norma, tata cara dan etos kerja yang ditetapkan di tempat kerja. Sedangkan keselamatan kerja sendiri yakni serangkaian tindakan, kebijakan, dan prosedur yang diterapkan untuk melindungi kesehatan dan keselamatan karyawan di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana disiplin kerja dan keselamatan kerja pegawai berdampak pada seberapa efektif unit PKP-PK bekerja. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa efektif petugas pemadam kebakaran bekerja dengan kendala tertentu, serta upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian pustaka (library research), yang melibatkan pengumpulan dan analisis data dari berbagai sumber literatur yang relevan. Penelitian ini berfokus pada studi terdahulu mengenai disiplin kerja dan keselamatan kerja terhadap efektivitas kerja di unit PKP-PK. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa disiplin dan keselamatan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja para pegawai unit PKP-PK pemadaman. Kedisiplinan yang tertanam di dalam jiwa para setiap pegawai meningkatkan efektivitas kerja dan semangat dalam bekerja, sehingga respons terhadap situasi darurat dapat dilakukan dengan cepat dan efektif. Maka dari itu, perlunya pelatihan personil yang lebih baik dan kesiapan perlengkapan keselamatan yang lebih rinci untuk dapat meningkatkan kinerja operasional.

Kata kunci : disiplin kerja, keselamatan kerja, efektivitas kerja

1. PENDAHULUAN

Menurut (Keselamatan et al., 2015), Salah satu komponen sistem penanggulangan keadaan darurat Bandar Udara adalah Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK). Tugas personel PKP-PK adalah mengoperasikan, memelihara, dan

memperbaiki kendaraan PKP-PK, serta menangani situasi darurat di Bandar Udara dan wilayah sekitarnya. Bagian dari penanggulangan keadaan darurat adalah Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK), juga dikenal sebagai PKP-PK. PKP-PK adalah fasilitas penting di Bandar Udara yang membantu menjaga keselamatan penerbangan.

Tugas dan fungsi unit PKP-PK di bandar udara yaitu:

- a. Memberikan layanan PKP-PK untuk menyelamatkan nyawa dan harta benda dari insiden dan kecelakaan pesawat udara yang terjadi di dalam dan sekitar bandara.
- b. Mencegah, mengendalikan, dan memadamkan kebakaran di dalam fasilitas bandar udara dan melindungi orang-orang dan harta benda yang rentan (Rivai, 2014).

Kecelakaan pesawat melibatkan situasi darurat yang sangat berisiko, seperti kebakaran, ledakan, dan bahan kimia berbahaya. Personel PKP-PK harus bekerja dalam kondisi yang ekstrem dan berbahaya. Penanganan kecelakaan pesawat memerlukan respon yang cepat dan terkoordinasi, sehingga disiplin kerja dan keselamatan kerja yang tinggi sangat penting untuk melindungi mereka dari cedera atau kematian. Disiplin kerja yang tinggi memastikan bahwa setiap anggota tim tahu perannya, mengikuti prosedur yang ditetapkan, dan dapat bekerja sama dengan baik untuk menyelamatkan nyawa dan meminimalkan kerusakan.

Buruknya efektivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan dan kedisiplinan para karyawan, bukan saja karena besarnya gaji dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan, namun juga karena beragamnya tugas yang dilakukan dan kehadiran di tempat kerja juga muncul. Penggunaan waktu yang tidak efisien dalam melaksanakan tugas. Hal ini juga dikenal dengan kinerja karyawan yang buruk (Bagian et al., 2008).

Maka dari itu sangatlah penting menerapkan disiplin kerja dan keselamatan kerja di dalam jiwa setiap personel PKP-PK. Disiplin dalam mengikuti protokol keselamatan membantu dalam pengendalian risiko dan mitigasi bahaya. Ini termasuk evakuasi yang aman, penanganan bahan berbahaya, dan pencegahan penyebaran api atau ledakan. Keselamatan kerja yang tinggi juga melindungi korban kecelakaan pesawat dan memastikan bahwa mereka mendapatkan pertolongan dengan aman dan cepat. Keselamatan kerja yang tinggi melibatkan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan yang ketat, penggunaan peralatan pelindung diri (APD), dan penerapan praktik kerja aman. Ini mengurangi risiko kecelakaan sekunder yang bisa memperburuk situasi.

Efektivitas kerja suatu unit dapat diukur dari seberapa efisien karyawan memahami dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar waktu perusahaan. Disiplin kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tujuan kompetitif suatu unit. Oleh karena itu, hendaknya seluruh karyawan menyadari perlunya untuk terus meningkatkan disiplin produktivitas kerja, dan peningkatan prestasi kerja karyawan juga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan(Madile, 2015).

Salah satu aspek penting dari sumber daya manusia adalah masalah disiplin. Kedisiplinan dari personel diharapkan oleh suatu unit, karena diharapkan karyawan dapat menjalankan tugas dan tugasnya semaksimal mungkin. Personel dengan disiplin yang baik dapat merasa puas dengan apa yang sedang dilakukan. Disiplin bukan hanya transfer serangkaian informasi, tetapi disiplin adalah untuk membantu personel lebih baik dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga kinerja team akan baik.(Sultan & Jambi, 2019).

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja yang mereka terima dan rasakan dari perusahaan. Efektivitas kerja personel PKP-PK akan meningkat jika ada dorongan dan sebaliknya jika pegawai tidak termotivasi maka akan mengakibatkan kinerja buruk. Dengan motivasi kerja kita dapat melihat bahwa kinerja yang baik menjadi lebih mudah dicapai dan lebih diharapkan lembaga dalam perkembangannya, tidak hanya di instansi pemerintah(Novrita, 2021).

2. KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Dikatakan disiplin kerja jika seseorang menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku. Mereka juga harus dapat melakukannya dan tidak mengelak untuk menerima konsekuensi(R et al., 2018).

Disiplin adalah sikap seseorang yang dengan rela dan bersedia mematuhi serta mengikuti peraturan yang berlaku di sekitarnya.. Karyawan atau pegawai yang baik disiplin akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi atau instansi, sedangkan karyawan yang tidak disiplin akan menghalangi dan menghambat untuk mencapai tujuan yang di harapkan.(Riduansyah, 2019).

Disiplin adalah sikap atau tingkah laku seseorang, baik dalam lingkungan pribadi maupun profesional, yang menunjukkan kepatuhan dan kepatuhan terhadap kaidah, norma, atau kaidah yang berlaku. Disiplin mencakup berbagai aspek: ketepatan waktu, konsistensi

dalam pelaksanaan tugas, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan diri. Orang yang disiplin dapat mengatur waktunya dengan baik, memenuhi janjinya dan mengikuti aturan tanpa perlu pengawasan terus-menerus.

Kedisiplinan kerja terhadap personel unit pertolongan kecelakaan pesawat (PKP-PK) sangatlah penting. Kedisiplinan kerja ini mempengaruhi kinerja dan keselamatan dalam menangani kecelakaan pesawat. Kedisiplinan kerja memastikan bahwa personel PKP-PK dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan efisien, sehingga dapat menangani kecelakaan pesawat dengan lebih baik. Kedisiplinan ini juga meminimalkan risiko kecelakaan dan kerusakan pada pesawat dan fasilitas bandar udara. Kedisiplinan kerja mempengaruhi kualitas sumber daya manusia (SDM) di PKP-PK. Personel yang disiplin dapat meningkatkan kualitas SDM dengan cara meningkatkan kemampuan dan pengetahuan melalui latihan rutin dan perawatan peralatan.

Kedisiplinan kerja memastikan bahwa operasional PKP-PK berjalan dengan lancar dan efisien. Personel yang disiplin dapat menangani kecelakaan pesawat dengan lebih cepat dan efektif, sehingga dapat mengurangi dampak kecelakaan dan meningkatkan keselamatan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Menurut Singodimedjo dalam (Octaviani et al., 2021) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja personel yaitu:

1. Faktor-faktor pendukung disiplin kerja

a. Besarnya pemberian kompensasi

Kompensasi dapat mempengaruhi disiplin, dan jika karyawan percaya bahwa mereka akan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan upaya mereka untuk perusahaan, mereka akan mematuhi peraturan yang berlaku. Jika mereka mendapatkan kompensasi yang layak, mereka akan bekerja dengan tenang, rajin, dan selalu berusaha melakukan yang terbaik. Namun, kompensasi yang layak tidak selalu menjamin disiplin.

b. Kehadiran keteladanan dari pemimpin di perusahaan.

Pemimpin yang patut dicontoh dalam lingkungan kerja sangat penting untuk menegakkan disiplin karyawan karena semua karyawan selalu melihat dan mengikuti cara pemimpin menerapkan disiplin melalui pengendalian kata-kata, tindakan, kontrol, dan sikap. Dalam perusahaan, pemimpin tidak boleh terlambat melebihi jadwal kerja.

c. Adanya pedoman yang jelas dan dapat diikuti.

Tidak mungkin menerapkan disiplin di perusahaan tanpa adanya aturan tertulis yang jelas sebagai pedoman umum.. Jika aturan hanya disampaikan secara lisan dan dapat berubah sesuai dengan situasi, maka tidak mungkin untuk menegakkan dan menerapkan disiplin dengan konsisten.Pada akhirnya, kedisiplinan akan diterapkan di perusahaan jika peraturan tertulis disepakati oleh kedua belah pihak.

Keberanian pemimpin untuk bertindak sesuai dengan tingkat kejahatan yang dilakukan, menangani pelanggaran disiplin dan mengoreksi sanksi yang berlaku, seluruh karyawan merasa terlindungi dan berjanji untuk tidak melakukan hal tersebut. Jika, terlepas dari pelanggaran disiplin yang mencolok oleh karyawan, manajer tidak berani bertindak, hal ini berdampak signifikan terhadap lingkungan kerja perusahaan.

Dengan mempertimbangkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja prosedur yang mengoreksi menghukum karyawan yang melanggar peraturan sehingga mereka disiplin dan mematuhi peraturan perusahaan(Yamanie & Syaharuddin, 2016).

Pengertian Keselamatan Kerja

Perlindungan kesejahteraan fisik seseorang disebut keselamatan kerja. Tujuan utama dari program keselamatan yang efektif di dalam organisasi adalah untuk menghindari terjadinya cedera dan kecelakaan kerja(Setiawan & Khurosani, 2018).

Keselamatan kerja sangat diperhatikan, terutama pada pekerjaan yang biasanya memiliki risiko tinggi kecelakaan. Saat ini, keselamatan kerja adalah masalah yang menjadi perhatian banyak organisasi karena mencakup hal-hal seperti aspek kemanusiaan, biaya dan keuntungan ekonomi, hukum, tanggung jawab, dan reputasi organisasi(Tyas, 2011).

Keselamatan kerja merupakan aspek yang sangat penting bagi personel Unit Penyelamatan Kecelakaan Pesawat (PKP-PK) karena berbagai alasan terkait keselamatan individu, efisiensi operasional, dan keberhasilan misi penyelamatan.Keadaan kecelakaan pesawat sangat berbahaya dan ada risiko seperti kebakaran, ledakan, bahan kimia beracun, dan puing-puing. Keselamatan kerja memastikan bahwa personel terlindungi dari bahaya ini dengan menggunakan alat pelindung diri (APD) dan prosedur keselamatan yang ketat.

Keselamatan di tempat kerja adalah kumpulan langkah, aturan, dan prosedur yang diambil untuk menjaga kesehatan dan keselamatan pekerja di tempat kerja mereka.Tujuan utama keselamatan kerja adalah untuk mencegah kecelakaan, cedera, dan penyakit yang disebabkan oleh kondisi atau aktivitas yang terjadi di lingkungan tempat kerja.Salah satu

program pemeliharaan perusahaan adalah program kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja. Program ini sangat penting karena bertujuan untuk mencapai penyatuan sistem keselamatan dan pekerjaan dengan mengintegrasikan manajemen, tenaga kerja dan ketenagakerjaan, kondisi kerja, dan lingkungan di tempat kerja untuk mengurangi kecelakaan. Perlindungan keamanan adalah salah satu dari banyak aspek yang ada dalam perlindungan tenaga kerja. Dengan perlindungan ini, pekerja dapat melakukan tugas sehari-hari mereka dengan lebih aman dan lebih produktif (Kompensasi et al., 2016).

Kesehatan dan keselamatan kerja mengacu pada kegiatan yang dilakukan untuk mencegah, mengatasi dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan dampaknya melalui prosedur untuk mengidentifikasi, menganalisis dan mengendalikan bahaya melalui penerapan sistem manajemen bahaya yang tepat dan penegakan undang-undang keselamatan dan keamanan semua usaha dan pertimbangan dimasukkan ke dalamnya (IVAN ARDIANSYAH.Pdf, n.d.).

Tujuan Keselamatan Kerja

Kecelakaan kerja dapat didefinisikan sebagai tindakan atau kondisi tidak aman yang berpotensi menyebabkan terjadinya kecelakaan. Kecelakaan kerja dapat terjadi akibat kondisi yang tidak mendukung keselamatan kerja atau tindakan yang tidak aman.

Tujuan dari keselamatan dan Kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Menyediakan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja bagi setiap pekerja, baik secara fisik, sosial, maupun psikologis.
2. Menggunakan peralatan dan perlengkapan kerja sebaik mungkin.
3. Memastikan keamanan dari semua hasil produksi.
4. Menyediakan jaminan perawatan dan peningkatan kesehatan gizi bagi pegawai
5. Meningkatkan motivasi kerja, kerjasama, dan keterlibatan.
6. Mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh stres.

Beberapa indikator keselamatan kerja untuk personel termasuk:

A. Lingkungan Kerja Fisik

- 1) Menandai dan membatasi objek atau barang dengan peringatan yang jelas dan memadai.
- 2) Menyediakan peralatan sebagai sarana pencegahan, pertolongan, dan perlindungan (APD).

B. Lingkungan Sosial Psikologis

- 1) Pendidikan dan pelatihan prosedur operasional standar (SOP).
- 2) Pengelolaan dan pemeliharaan asuransi untuk karyawan yang terlibat dalam pekerjaan berisiko tinggi dengan kemungkinan besar terjadinya kecelakaan kerja. Asuransi mencakup semua jenis penderitaan yang dialami akibat kecelakaan. Pegawai lebih tenang saat bekerja dengan asuransi yang jelas (Anudato et al., 2023).

Efektivitas Kerja

Terdiri dari kata "efektivitas kerja" dan "kerja", efisiensi adalah kemampuan untuk memilih tujuan atau peralatan yang tepat untuk mencapainya (Yudhaningsih, 2011). Efektivitas kerja didefinisikan sebagai "sejauh mana suatu organisasi mencapai berbagai tujuan yang ditetapkan (jangka pendek) dan sasaran (jangka panjang), penetapan tujuan dan sasaran tersebut mencakup faktor-faktor strategis, kepentingan subyektif penilai, dan lain-lain (Wau, 2022).

Efektivitas dan kerja adalah dua kata yang menggambarkan efektivitas kerja. Artinya, pekerjaan dianggap efektif jika dapat menghasilkan satu output. Jika pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan sesuai jadwal, maka pekerjaan tersebut dianggap dapat dibenarkan. Efektivitas adalah ukuran seberapa jauh suatu tujuan telah dicapai dan seberapa jauh (dalam kuantitas, kualitas, dan waktu). Efektivitas adalah keseluruhan proses organisasi yang memperhatikan pelaksanaan, pembagian kerja, dan pendelegasian wewenang untuk mencapai tujuan organisasi. Efektivitas terkait erat dengan penggunaan sumber daya, dana, dan infrastruktur kerja yang tepat serta pencapaian tujuan dan sasaran dalam jangka waktu tertentu.

Dalam hal pencapaian tujuan, efektivitas menunjukkan keberhasilan. Efektivitas adalah hasil dari komunikasi yang terstruktur dan terukur melalui proses tertentu, mencakup pencapaian tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Hasil kegiatan menunjukkan efektivitas yang tinggi. Anggaran akan membutuhkan waktu dan jumlah orang tertentu. Tujuan yang direncanakan akan tercapai jika penawaran dijalankan dengan lancar.

Efektivitas adalah kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya, melalui proses yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan melalui upaya bersama disebut efektivitas, dan kita dapat menyimpulkan bahwa efektivitas adalah pencapaian tujuan. Kerja adalah pengaturan dan penggunaan seluruh sumber daya manusia melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang spesifik. Kerja adalah usaha tenaga (baik secara mental, fisik, maupun secara umum) untuk mewujudkan atau menciptakan sesuatu yang

sebelumnya direncanakan atau diinginkan sebagai tujuan. Kerja dilakukan dengan ikhlas dan rendah hati (Malla Avila, 2022). Disiplin kerja berfungsi untuk membentuk sikap dan tata kehidupan yang berdisiplin di tempat kerja seseorang, termasuk lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana kerja yang teratur dan tertib (Sultan & Jambi, 2019).

3. METODE PENULISAN

Metode penulisan karya ilmiah ini didasarkan pada pendekatan kualitatif yang menitikberatkan pada penelitian kepustakaan atau studi kepustakaan. Pendekatan ini bertujuan untuk menganalisis teori-teori yang relevan secara rinci dan mengkaji hubungan serta pengaruh antar variabel yang menjadi fokus penelitian. Sumber informasi yang digunakan dalam penelitian ini antara lain buku dan majalah yang dapat diakses secara tradisional di perpustakaan, serta buku dan majalah yang dapat diakses secara online melalui berbagai platform seperti Mendeley, Google Scholar, dan media online dan lainnya. Penggunaan metode kualitatif memungkinkan penulis memperoleh wawasan mendalam mengenai topik penelitiannya.

Tinjauan artikel yang menyeluruh memungkinkan penulis untuk mengeksplorasi berbagai perspektif dan pendekatan yang muncul dalam literatur akademis. Melalui proses ini, penulis dapat memperjelas pemahamannya terhadap konsep-konsep yang mendasari penelitiannya dan mendukung argumennya dengan merujuk pada penelitian terkait yang telah dilakukan. Dengan demikian, metode penulisan ini memastikan karya ilmiah yang dihasilkan tidak sekedar berdasarkan ide dan pendapat saja, melainkan dilandasi oleh landasan teori yang kuat dan didukung oleh bukti-bukti empiris yang dapat dipercaya. Hal ini meningkatkan kredibilitas karya ilmiah dan menjadikannya lebih relevan dalam konteks ilmiah.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Disiplin atau kedisiplinan mempunyai pengaruh untuk meningkatkan kinerja. Menurut (Syafriana, 2017) Fungsi pembedahan yang paling penting adalah kedisiplinan, karena tingkat kedisiplinan personel PK berkorelasi positif dengan tingkat kinerja yang dapat mereka capai. Perusahaan tidak dapat mencapai hasil yang optimal jika tidak ada disiplin kepegawaian yang baik. Peraturan disiplin mengatur hubungan kerja, yang berlaku untuk perusahaan besar dan kecil serta organisasi yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia. Tujuan

pembentukan aturan disiplin adalah untuk memastikan bahwa karyawan melakukan tugas mereka dengan baik.

Oleh karena itu, undang-undang yang mengatur perusahaan swasta tidak jauh berbeda dengan undang-undang yang mengatur institusi pemerintah. Pendisiplinan dilakukan untuk mendorong personel PKP-PK untuk mematuhi berbagai aturan dan standar dan menghindari penyalahgunaan. Tujuan utamanya adalah untuk membuat karyawan lebih disiplin untuk tiba di kantor tepat waktu. Anda diharapkan dapat meningkatkan kinerja SDM dengan kedatangan tepat waktu ke kantor dan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut (Caissar et al., 2022) Dalam kasus ini, penelitian lebih lanjut tentang faktor disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja seorang karyawan sebanding dengan nilai kerjanya. Meskipun mungkin ada hubungan antara mereka yang dapat membalikkan paradigma, disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja, tetapi secara umum justru disiplin kerja yang meningkatkan kinerja. Meskipun diakui bahwa banyak variabel yang sangat terkait dengan kinerja karyawan, penting untuk diingat bahwa disiplin kerja adalah salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja.

Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Tujuan menjaga keselamatan kerja adalah untuk meningkatkan semangat, keharmonisan kerja, dan partisipasi dalam bekerja. Peningkatan kegembiraan di tempat kerja meningkatkan kinerja personel. Jika suatu organisasi mampu mengurangi frekuensi dan tingkat keparahan kecelakaan kerja, penyakit terkait, dan stres, serta meningkatkan kualitas kerja para pekerja, maka dapat meningkatkan kinerja SDM yang mempengaruhi manfaat dan kemajuan yang dicapai oleh organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Efektivitas Kerja

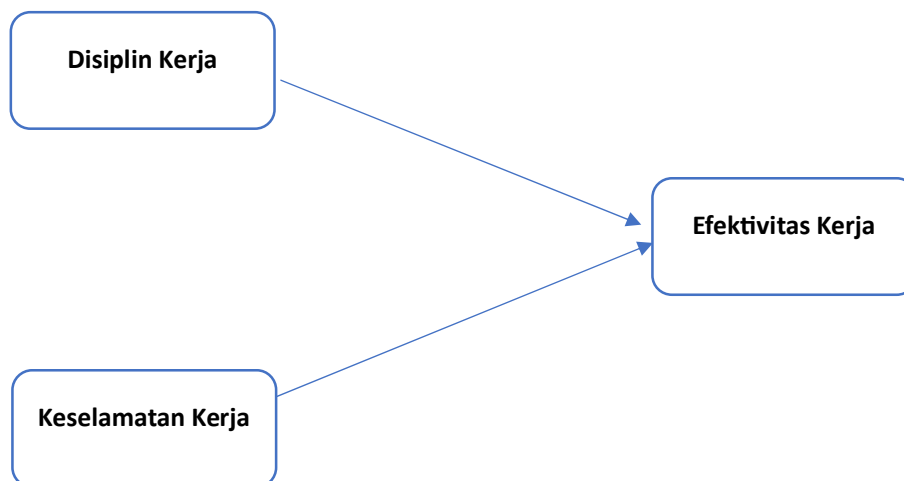
Disiplin adalah sikap dan kesediaan seseorang untuk mengikuti dan mematuhi aturan organisasi. Disiplin SDM yang baik mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sementara disiplin yang buruk menghambat dan memperlambat pencapaian tersebut. Sementara responden dan bisnis dapat menilai secara positif variabel budaya organisasi dan beradaptasi dengan budaya organisasi yang diciptakan, beberapa berpendapat bahwa kesibukan kerja bisa jadi sulit untuk beradaptasi dengan perubahan. Salah satu hal yang membutuhkan kedisiplinan adalah memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja.

Disiplin kerja dan keselamatan kerja pada saat yang sama berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja personel. Pelatihan kerja memastikan bahwa personel selalu mematuhi prosedur operasi standar (sop) yang ditetapkan. Kepatuhan ini mengurangi kesalahan dan meningkatkan efisiensi darurat. Personel yang disiplin cenderung bekerja secara konsisten dan teratur, dan ini penting untuk memastikan bahwa semua tugas dilakukan sesuai standar tepat waktu. Konsistensi perilaku kerja membangun kepercayaan di antara tim-tim kritis dalam situasi darurat. Disiplin meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan sukses. Personel yang terlatih lebih cenderung mengambil inisiatif dan bertindak agresif dalam situasi kritis.

Penerapan standar keselamatan kerja yang tepat mengurangi risiko cedera dan kecelakaan di tempat kerja. Personel yang merasa aman cenderung lebih fokus dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Keselamatan kerja sering kali melibatkan pelatihan dan persiapan terus-menerus untuk berbagai skenario darurat. Pelatihan yang baik meningkatkan kemampuan dan kepercayaan diri personel dalam menangani keadaan darurat. Penggunaan perangkat keselamatan yang tepat dan teknologi modern dapat meningkatkan efektivitas kerja dengan meminimalkan risiko dan memaksimalkan efisiensi. Perangkat yang dirawat sepenuhnya juga memastikan ketersediaan dan fungsionalitas saat dibutuhkan. Artinya variabel keselamatan kerja dan disiplin kerjs secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Evi Wulandari, 2018).

Kerangka Konseptual

Rerangka berfikir artikel ini adalah sebagai berikut berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan, dan diskusi pengaruh antar variabel.



5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Disiplin kerja berdampak signifikan terhadap efektivitas kerja personel PKP-PK. Personel yang mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan cenderung bekerja lebih efisien dan efektif. Disiplin ini meliputi ketepatan waktu, kepatuhan SOP, dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Keselamatan kerja juga berdampak signifikan terhadap efektivitas kerja. Lingkungan kerja yang aman dan bebas kecelakaan meningkatkan konsentrasi dan produktivitas personel PKP-PK. Penerapan standar keselamatan kerja yang tepat dapat mengurangi kecemasan dan stres bagi personel dan membantu mereka melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Kombinasi disiplin kerja dan keselamatan kerja berdampak signifikan terhadap efektivitas kerja. Ketika personel merasa aman dan bekerja dalam sistem yang teratur, mereka dapat mencapai kinerja yang optimal.

Saran

Tugas pokok unit PKP-PK sendiri adalah pelatihan, pemeliharaan dan pengoperasian. Oleh karena itu, personel perlu lebih meningkatkan kinerjanya saat melakukan tugas-tugas dasar seperti pemeliharaan, salah satunya merawat alat pelindung diri (APD) dan memastikan ketersediaan dan penggunaan APD sesuai standar. Melakukan audit keselamatan rutin untuk mengidentifikasi dan mengurangi risiko di tempat kerja. Secara rutin melakukan simulasi dan pelatihan tanggap darurat untuk mempersiapkan karyawan kami menghadapi krisis.

Memberikan pelatihan rutin tentang pentingnya disiplin kerja dan cara meningkatkan disiplin. Meningkatkan sistem Memantau dan mengevaluasi kinerja secara rutin untuk memastikan personel PKP-PK mematuhi aturan yang ada. Menerapkan sistem kompensasi dan sanksi yang adil untuk memotivasi karyawan agar disiplin. Misalnya, mengembangkan program yang mengintegrasikan disiplin kerja dan keselamatan kerja melalui pelatihan terpadu dan kampanye kesadaran. Libatkan personel dalam perencanaan dan evaluasi program disiplin dan keselamatan untuk memastikannya relevan dan efektif. Dengan menerapkan usulan tersebut, diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja personel kecelakaan pesawat dan

unit pemadam kebakaran dan penyelamatan agar pelayanan yang diberikan lebih optimal dan risiko kecelakaan kerja dapat diminimalisir.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, T., Praptiningsih, N., & Kalbuana, N. (2024). Analyzing The Impact Of Research And Community Service Programs Of Higher Education Institutions On Local Economic Empowerment In Indonesia: A Literature Review Study. *International Journal of Teaching and Learning (INJOTEL)*, 2(1). <http://injotel.org/index.php/12/article/view/60>
- Agustini, W. D., Hafieza, R., Gifari, F. Y., & Kalbuana, N. (2024). Dampak Emisi Karbon Pesawat Udara: Tantangan Dan Solusi Untuk Penerbangan Berkelanjutan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2). <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/26511>
- Anudato, N., Al-Hamid, R., & Pattimukay, V. R. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. PLN UP3 Ambon. *JUPEIS: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(4), 159–163. <https://doi.org/10.57218/jupeis.vol2.iss4.852>
- Arnas, Y., Arti, E. S., & Kalbuana, N. (2024). Analisis Five Forces Porter dalam Evaluasi Produktivitas Penelitian Dosen di Perguruan Tinggi Kedinasan. *Journal of Education Research*, 5(1). <https://www.jer.or.id/index.php/jer/article/view/834>
- Arti, E. S., Widiarto, H., Endrawijaya, I., & Kalbuana, N. (2024). Analisa Kebutuhan Kompetensi Lulusan PPIC terhadap Perusahaan Penerbangan. *Journal on Education*, 6(2). <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/5150>
- Bagian, K., Pg, P., & Kediri, M. (2008). *Jurnal Pendukung Satria (1)*. 1–8.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Evi Wulandari. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Repository.Uinjkt.Ac.Id*, xii. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
- Hariyomadi, J., Meliala, H. F., & Kalbuana, N. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Simulasi Alat Pemadam Api Ringan Terhadap Petugas Keamanan Di Bandara. *MERDEKA: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5). <http://jurnalisticomah.org/index.php/merdeka/article/view/1721>
- Kalbuana, N. (2024). Examining Customer Contentment With Indomaret Pointku Application Services Through E-Servqual. *Journal of Data Analytics, Information, and Computer Science*, 1(1). <https://journal.ppmi.web.id/index.php/jdaics/article/view/416>

- Kalbuana, N., Abdusshomad, A., & Kurnianto, B. (2024). Mekanisme Corporate Governance pada Maskapai Penerbangan di Indonesia. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(4). <http://www.jiip.stkipyapisdompnu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/4116>
- Kalbuana, N., & Kurnianto, B.. 2011. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Petugas Air Traffic Control Bandar Udara Soekarno-Hatta. *Jurnal Aviasi Langit Biru*. 4(9).
- Kalbuana, N., & Kurnianto, B. (2024). Desain Sistem Deteksi Asap Berbasis Sensor Mikrokontroler Sebagai Upaya Pencegahan Kebakaran. *MALCOM: Indonesian Journal of Machine Learning and Computer Science*, 1. <https://journal.irpi.or.id/index.php/malcom/article/view/1158>
- Kalbuana, N., Mihardja, D. T., Kurnianto, 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). <http://jurnalku.org/index.php/jolas/article/view/650>
- Kardi, K., Pamurharjo, H., & Kalbuana, N. (2024). Innovation And Challenges In Higher Education: Pursuing Excellence And Relevance In The Global Era. *International Journal of Teaching ...*, 2(6). <http://injetel.org/index.php/12/article/view/190>
- Keselamatan, P., Sipil, P., Of, M., Casr, S., Volume, P., Jenderal, D., Udara, P., & Kebakaran, P. (2015). *Menimbang : a . bahwa dalam Subbagian Peraturan Menteri (CASR Part 139) tentang Bandar Udara (Aerodrome) bandar udara diwajibkan untuk menyediakan pelayanan Pertolongan Kecelakaan*. 1–73.
- Kompensasi, P., Keselamatan, D. A. N., Terhadap, K., Pegawai, K., Lapangan, B., Badan, P., Bandarlampung, K., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Lampung, U. (2016). *Monica Indrawan Putri*.
- Laoli, M. F., Wibowo, A. R. M., & Kalbuana, N. (2024). Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Latihan Fisik Terhadap Kinerja Personel PKP-PK. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(8). <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/2218>
- Madile, R. (2015). Pentingnya Kedisiplinan Kerja Karyawan Di Departemen Aviation Dan Cargo Pada Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Tugas Akhir*, 1–62.
- Novrita, P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru. *Skripsi*.
- Nurwati, N., Prastio, P., Kalbuana, N. (2021). Influence of Firms Size, Exchange Rate, Profitability and Tax Burden On Transfer Pricing. *Internasional Journey of Economics, Bussiness and Accounting Research (IJEBAR)*. 5(3).
- Pamurharjo, H., Kardi, K., & Kalbuana, N. (2024). Technology Integration And Collaborative Learning: Driving The 21st Century Transformation Of Higher Education. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 4(2). <https://injoe.org/index.php/INJOE/article/view/131>

- Praptiningsih, N., Wagini, D., Abimanyu, Y., Rosmayanti, L., & Kalbuana, N. (2024a). Analisa Air Traffic Control Automation System dalam mengatasi DEP Message yang Hilang. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 5(3). <http://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/2723>
- Praptiningsih, N., Wagini, D., Abimanyu, Y., Rosmayanti, L., & Kalbuana, N. (2024b). Missing Departure Message On Air Traffic Control (ATC) Automation System. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1). <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/24469>
- Prasetyo, B., T. Rohman, Solihin, Sundoro, dan N. Kalbuana. 2021. Sosialisasi Kawasan Keselamatan Operasi Penerbangan (KKOP). *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (JPKM) Langit Biru Politeknik Penerbangan Indonesia Curug*. 2:31-38.
- Octaviani, N., Dasmadi, D., & Safitri, U. R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 111–118. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v9i1.456>
- Riduansyah, R. (2019). Faktor-Faktor Yang Berdampak Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(2), 653–665. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.91>
- Rivai, A. (2014). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Pertolongan Kecelakaan Penerbangan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Di Bandar Udara Soekarno-Hatta Jakarta Tahun 2014. *UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*, 53(9), 266–276.
- Setiawan, I., & Khurosani, A. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Karyawan PT. Karakatau Posco di Cilegon Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2, 2–3. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Sultan, B., & Jambi, T. (2019). *Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi*. 1–75.
- Sundoro, S., Kalbuana, N., & Cahyadi, C. I. (2024). Strategic Trajectories: An In-depth Exploration of the Complex Landscape of Higher Education in Indonesia. *International Journal of Teaching*, 2(1). <http://injournal.org/index.php/12/article/view/62>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Taqi, M., Kalbuana, N., Abbas, D. S., & Mayyizah, M. (2024). Litigation Risk-Delving Into Audit Quality, Internal Audit Structure, Political Connections, and Company Size. *Interdisciplinary Journal of Management Studies (Formerly Known as Iranian Journal of Management Studies)*, 17(2). <https://doi.org/10.22059/ijms.2024.367759.676318>
- Tjahjani, F., Tanoto, S. S., & Kalbuana, N. (2024). Dividend Policy Moderates Growth Opportunity, Free Cash Flow, And Debt Policy On The Firm Value. *International*

Journal of Economic Literature, 2(1).
<https://injole.joln.org/index.php/ijle/article/view/58>

- Toni, T., Lamtiar, S., Yoga, M. F., & Kalbuana, N. (2024). Perancangan Sistem Presensi Permakanan Taruna Menggunakan Kartu RFID Berbasis Internet of Things. *Journal on Education*, 6(2). <https://www.jonedu.org/index.php/joe/article/view/5152>
- Tyas, A. A. W. P. (2011). Pentingnya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Forum Ilmiah*, 8(3), 217–223.
- Uzliawati, L., Kalbuana, N., & Utami, A. (2024). Board Commissioner and Intellectual Capital Disclosure on Ownership Concentration in Indonesia Banking Industries. *Quality - Access to Success*, 25.
- Wangsih, I. C., Pane, Z. I., Yohana, Y., & Kalbuana, N. (2024). Pengaruh Pengungkapan Covid-19 Dan Jumlah Kas Terhadap Laba Di Masa Pandemi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 8(1). <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/3927>
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Yamanie, I. Y., & Syaharuddin, Y. (2016). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 2016. <http://journal.feb.unmul.ac.id>
- Yudhaningsih, R. (2011). Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi. *Jurnal Pengembangan Humaniora*, 11(1), 40–50.