

Analisis Kesiapan SDM dalam Pengembangan Karir Karyawan pada Unit PKP-PK di UPBU Tebelian Sintang

Ronaldy Candra Septyanto

D-IV Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan
190209505@students.sttkd.ac.id

Walid Jumlad

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan
walid.jumlad@sttkd.ac.id

Korespondensi penulis : 190209505@students.sttkd.ac.id

Abstract, Human resource readiness is an important asset and is the main determining factor in the performance of all activities and institutional activities, so that it can support employee career development. Career development is very important to support life achievements and quality of life as well as job satisfaction with each individual's current achievements. There are two factors in career development that can determine a person's career success, namely internal factors including motivation to progress, intellectual ability, interpersonal skills, level of education, and work experience. Meanwhile, factors that come from outside are the attitude of superiors, the weight of work, job vacancies and work productivity. The aim of this research is to determine the personal readiness of HR in the PKP-PK unit in career development at UPBU Tebelian Sintang and to find out the process, obstacles and solutions regarding HR readiness in career development at the unit (PKP-PK) at UPBU Tebelian Sintang. This study uses a qualitative method. The data collection techniques used were observation, interviews and documentation. The respondents in this research were PKP-PK unit personnel at UPBU Tebelian Sintang. The observations in this research were to conduct reviews and observations at the PKP-PK unit at UPBU Tebelian Sintang. The documentation in this research is activities that occurred in the PKP-PK area at UPBU Tebelian Sintang. The results of the discussion in this research are that Readiness is a process or action carried out by a person to be ready to change or respond to something that can make them ready to provide a certain response or response to a situation and employees in the PKP-PK unit have provided information that their level of readiness is sufficient. far above average. Because it is able to prepare quality human resources who are willing to continue learning and developing themselves and Tebelian Sintang Airport has stages of career development in the Aviation Accident Relief and Fire Fighting (PKP-PK) unit, namely through a proposal process from superiors to be registered and get a queue where there will be further information if there is a call in the queue and then the names that come out must be ready to carry out training to support career development at the PKP-PK unit at Tebelian Sintang Airport.

Keywords: HR Readiness, Career Development, PKP-PK

Abstrak, Kesiapan sumber daya manusia merupakan aset yang penting dan penting faktor penentu utama dalam kinerja semua aktivitas, aktivitas lembaga, sehingga dapat menunjang pengembangan karir karyawan. Pengembangan karir sangatlah penting guna menunjang kehidupan yang dicapai dan kualitas hidup serta kepuasan kerja atas pencapaian ketika masing-masing individu. Pengembangan karir terdapat dua faktor yang dapat menentukan keberhasilan karir seseorang yaitu faktor dari dalam diri meliputi motivasi untuk maju, kemampuan intelektual, keterampilan interpersonal, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja. Sedangkan faktor yang berasal dari luar yaitu sikap atasan, bobot pekerjaan, lowongan jabatan dan produktivitas kerja. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui kesiapan personal SDM pada unit PKP-PK dalam pengembangan karir di UPBU Tebelian Sintang dan mengetahui proses dan hambatan serta solusi tentang kesiapan SDM dalam pengembangan karir pada unit (PKP-PK) di UPBU Tebelian Sintang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Responden dalam penelitian ini adalah para personel unit PKP-PK di UPBU Tebelian Sintang. Observasi dalam penelitian ini adalah melakukan tinjauan dan pengamatan di unit PKP-PK di UPBU Tebelian Sintang. Dokumentasi dalam penelitian ini adalah kegiatan yang terjadi di area PKP-PK di UPBU Tebelian Sintang. Hasil dari pembahasan dalam penelitian ini yaitu Kesiapan adalah proses atau tindakan yang dilakukan seseorang untuk siap untuk mengubah atau menanggapi sesuatu yang dapat membuat mereka siap untuk memberikan respons atau tanggapan tertentu terhadap suatu keadaan dan karyawan di unit PKP-PK telah memberikan informasi bahwa tingkat kesiapannya sudah jauh diatas rata-rata.karena mampu menyiapkan SDM yang berkualitas mau untuk terus belajar dan pengembangan diri dan Bandar Udara Tebelian Sintang memiliki tahapan pengembangan karir di unit Pertolongan

Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) yaitu melalui proses pengusulan dari atasan untuk didaftarkan dan mendapatkan antrian yang dimana nantinya akan ada informasi lebih lanjut jika antrinya sudah ada panggilan dan nantinya nama yang keluar harus siap melakukan diklat untuk mendukung pengembangan karir yang ada di unit PKP-PK Bandar Udara Tebelian Sintang.

Kata kunci: Kesiapan SDM, Pengembangan Karir, PKP-PK

PENDAHULUAN

SDM adalah singkatan dari Sumber Daya Manusia. Istilah ini merujuk pada manusia atau karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. SDM meliputi individu-individu yang membentuk tenaga kerja suatu entitas dan merupakan aset berharga yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dan penting faktor penentu utama dalam kinerja semua aktivitas, aktivitas lembaga, sehingga harus dikelola dengan baik melalui pengelolaan sumber daya Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Ajabar (2020) Sumber daya manusia adalah kuncinya organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Hamali (2016) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan untuk mengelola orang berdasarkan empat prinsip dasar yaitu:

Pertama sumber daya manusia merupakan aset terpenting suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi. Keberhasilan ini kemungkinan besar dapat dicapai jika peraturan atau kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan manusia di perusahaan saling berhubungan dan berkontribusi terhadap pencapaian rencana dan tujuan strategis perusahaan. Kedua budaya dan nilai-nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajemen yang berasal dari budaya ini akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap hasil terbaik.

Kesiapan merupakan respon seseorang yang ingin melakukan sesuatu kesiapan juga sangat penting untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Jika individu mempunyai tingkat kesiapan yang tinggi, kemudian dalam melakukan pekerjaan atau hal lain akan terasa nyaman dan dapat melakukan banyak hal berbeda dalam kondisi atau bidang apa pun. Slamet (2015) juga menjelaskan kesiapan adalah segala syarat seseorang yang bersedia dipenuhinya bereaksi dengan cara tertentu terhadap suatu situasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kesiapan merupakan keadaan siap atau kesediaan seseorang untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan dan hal lainnya sebagai reaksi dari adanya respon yang berhubungan dengan tingkat perkembangan seseorang. Pengembangan karir menurut Khasanah (2021) adalah suatu proses peningkatan kemampuan kinerja pegawai yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja sehingga pegawai dapat mencapai karir yang diinginkan. Sedangkan menurut Isnari Budiarti (2018) memandang bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan etika pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan, melalui pendidikan dan pelatihan.

Dengan demikian pengembangan karir sangatlah penting guna menunjang kehidupan yang dicapai tentunya dalam pengembangan finansial dan kualitas hidup serta kepuasan kerja atas pencapaian ketika masing-masing individu bisa mengembangkan karirnya, khususnya

pengembangan SDM di unit PKP-PK bandara adalah investasi penting bagi keselamatan, keamanan, dan kualitas pelayanan bandara

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat dua faktor yang dapat menentukan keberhasilan karir seseorang yaitu faktor dari dalam diri meliputi motivasi untuk maju, kemampuan intelektual, keterampilan interpersonal, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja. Sedangkan faktor yang berasal dari luar yaitu sikap atasan, bobot pekerjaan, lowongan jabatan dan produktivitas kerja dan selama penulis menjalankan On Job Training (OJT) melihat secara langsung perkembangan dari beberapa personil dengan jumlah 13 orang, ASN 6 personil dan Non ASN sebanyak 7 orang apakah semua personil sudah mempersiapkan diri untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai khususnya karir oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ANALISIS KESIAPAN SDM DALAM PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA UNIT (PKP-PK) di UPBU TEBELIAN SINTANG.”

TINJAUAN PUSTAKA

Teori mengenai Analisis kesiapan, Pengembangan Karir, Unit PKP-PK

1. Definisi Analisis Kesiapan

Analisis kesiapan adalah proses keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberikan respon atau jawaban dalam cara tertentu terhadap suatu situasi. Penyesuaian kondisi pada suatu saat akan berpengaruh atau kecenderungan untuk memberi respon Slameto (2010). Hal ini memungkinkan organisasi untuk meningkatkan daya saing, efisiensi, dan kesuksesan jangka panjang. Kesiapan merupakan reaksi dari seseorang untuk bersedia melakukan sesuatu kesiapan sangat penting untuk memperoleh hasil yang maksimal. Menurut Slameto (2018), “persiapan adalah keadaan umum individu yang membuatnya siap untuk merespons atau bereaksi dengan cara tertentu terhadap situasi tertentu. Menurut (Slameto, 2018) kesiapan atau readiness adalah preparedness to respond or react. Kesiapan memberi respons atau bereaksi.

2. Prinsip-prinsip Kesiapan

Menurut Slameto (2018), ada beberapa prinsip meliputi kesiapan, khususnya:

- a. Seluruh aspek yang berkembang saling berinteraksi (timbang balik) atau memengaruhi.
- b. Dibutuhkan kematangan fisik dan mental untuk mencapai dan mendapat manfaat dari pengalaman tersebut.
- c. Pengalaman hidup mempengaruhi kesiapan.
- d. Kesiapan merupakan dasar dalam melakukan suatu kegiatan terbentuk pada waktu-waktu tertentu selama pembentukan dalam periode pengembangan.

3. Indikator Kesiapan

Suatu kondisi dikatakan siap setidaknya-tidaknya mencakup beberapa aspek, menurut Slameto (2018), aspek yang mempengaruhi kesiapan yaitu:

a. Kondisi fisik

Misalnya kondisi fisik atau jasmani seseorang memerlukan suatu kebutuhan. Makan dan minum yang sehat penting untuk istirahat yang cukup.

b. Mental

Kondisi mental adalah keadaan individu yang berhubungan dengan kondisi. Misalnya, kecakapan seseorang dalam memberi pendapat, berbicara dalam forum diskusi dan rasa percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki.

c. Emosional

Emosi adalah suasana kompleks jiwa mengikuti awal sebelum dan sesudah dimulainya tindakan. Perasaan antara lain perasaan sedih, cemas, takut, bahagia, berani, marah dan malu.

d. Kebutuhan atau motif tujuan

Kebutuhan yang dimaksud adalah sarana prasarana atau peralatan yang digunakan saat bekerja atau melakukan pelatihan serta pengembangan.

e. Keterampilan

Ketrampilan adalah kemahiran, kemampuan dan pemahaman yang dimiliki individu.

f. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil dari mengetahui dan akan terjadi pada saat individu melakukan sesuatu terhadap objek tertentu.

g. Motivasi

Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Pengembangan Karir

1. Definisi Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dimiliki atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang Hamali (2016). Pekerjaan tersebut merupakan suatu bagian rencana yang disusun secara hati-hati. Menurut Agustini (2011), karir merupakan urutan dari kegiatan-kegiatan, perilaku-perilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap, dan aspirasi-aspirasi yang berhubungan selama hidup seseorang. Pendapat lain tentang karir menurut Donnelly (2000) adalah persepsi orang mengenai sikap dan perilaku berhubungan dengan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan sepanjang hidup orang tersebut (dimulai pertama seseorang bekerja sampai dengan sekarang). Poros awal dari pengembangan karir adalah diri pegawai. Setiap orang bertanggung jawab akan menentukan tujuan karirnya.

2. Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karier yang dikemukakan Mangkunegara (2005) adalah sebagai berikut :

a. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan. Pengembangan karier membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.

b. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai. Perusahaan merencanakan karier pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.

c. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka. Pengembangan karier membantu menyadarkan pegawainya akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.

3. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2018) indikator pengembangan karir di antaranya adalah sebagai berikut.

- a. Prestasi kerja
Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir, ketika kinerjanya di bawah standar dengan mengabaikan upaya pengembangan-pengembangan karir lain, bahkan tujuan karir yang paling sederhana sekalipun tidak akan tercapai, kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.
 - b. Eksposur (Exposure)
Eksposur menjadi paham (diharapkan dapat mempertahankan setinggi mungkin). Mengetahui apa yang diharapkan dari adanya promosi, pemindahan, ataupun kesempatan berkarir lainnya dengan melakukan tugas kondusif. Tanpa adanya eksposur karyawan mungkin tidak akan mengetahui peluang-peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan karir.
 - c. Jaringan kerja (Networking)
Melalui jaringan hubungan pribadi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dan juga hubungan dengan kelompok profesional akan membentuk suatu ikatan atau jaringan kerja yang baik antara karyawan tersebut dengan karyawan lainnya ataupun dengan kelompok profesional. Jaringan tersebut pada akhirnya akan bermanfaat bagi karyawan dalam perkembangan karirnya.
4. Tahapan Pengembangan Karir
Menurut Muhadi (2021) tahapan pengembangan karir dapat dijabarkan sebagai berikut. Pengembangan karier terdiri atas dua sub-proses yang meliputi:
- a. Occupational choice atau pilihan profesi/jabatan;
 - b. Organization choice, atau pilihan organisasi;
 - c. Choice of job assignment, atau pilihan tugas pekerjaan; dan
 - d. Career self-development, atau pengembangan mandiri karir.
- Proses tersebut terjadi secara internal pada individu (karyawan) dan berhubungan langsung dengan berbagai kebijakan dan kebutuhan organisasi. Sementara itu sub-proses kedua berkaitan dengan MSDM atau manajemen sumber daya manusia dan organisasi sendiri yang terdiri atas:
- a. Recruitment and selection, atau rekrutmen dan seleksi karyawan;
 - b. Human resources allocation appraisal and evaluation, atau alokasi dari manajer sumber daya manusia serta evaluasinya
 - c. Training and development, yang berarti pelatihan dan pengembangan.
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir
Kebanyakan pekerja memilih suatu karir karena memiliki potensi untuk berkembang baik secara finansial, kualitas hidup, dan kepuasan kerja. Oleh karena penting untuk diketahui berbagai faktor yang mempengaruhi persoalan pengembangan karier ini. Sunyaoto (2019) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karier yang di antaranya adalah sebagai berikut.
- a. Hubungan Pegawai dan Organisasi
Dalam situasi ideal karyawan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Dalam keadaan ideal ini baik karyawan maupun organisasi dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dengan terciptanya hubungan yang harmonis antara karyawan dan organisasi sangat mempengaruhi pengembangan karir.
 - b. Personalitas Karyawan

Manajemen karir karyawan terganggu karena adanya karyawan yang mempunyai personalitas yang menyimpang, misalnya: terlalu emosional, apatis, ambisius dan lain-lain. Karyawan yang ambisius dan memaksakan kehendak untuk mencapai tujuan karirnya akan sulit dibina karena dirinya sendiri tidak peduli dengan karirnya.

c. Faktor-faktor Eksternal

Seorang karyawan yang mempromosikan ke jabatan lebih tinggi, misalnya mungkin akan terpaksa dibatalkan karena ada orang yang di drop dari luar organisasi. Faktor Eksternal ini yang mengakibatkan manajemen karir suatu organisasi menjadi kacau karena intervensi dari pihak luar.

6. Jenis-jenis pengembangan

Jenis pengembangan di kelompok atas pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal yaitu:

- a. Pengembangan secara informal Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja karyawan itu semakin besar, efisiensi dan produktivitasnya semakin tinggi.
- b. Pengembangan secara formal Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan oleh perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan lembaga-lembaga pendidikan atau latihan. Pengembangan secara formal ini dilakukan oleh perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun untuk persiapan keahlian dan keterampilan pada masa yang akan datang, baik yang sifatnya non karir maupun untuk meningkatkan karir seseorang karyawan.

Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia menjadi penggeraknya aktivitas utama suatu organisasi sumber daya ini bisa dilatih, dikembangkan untuk masa depan organisasi bahkan mungkin menjadi penentu kelangsungan organisasi ini. Tanpa semua sumber daya manusia kegiatan atau rencana yang telah disusun oleh organisasi tidak akan dapat berfungsi. Secara umum kita mengenal sumber daya manusia sebagai penggerak setiap kegiatan organisasi, namun para ahli memiliki berbagai pendapat tentang sumber daya manusia. Menurut (Hamdan, 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Unit PKP-PK

Unit PKP-PK Adalah Unit Pelaksana Bandar Udara berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor : PM 83 Tahun 2017 Peraturan Keselamatan Penerbangan Sipil Bagian 139 (Civil Aviation Safety Regulation Part 139) Tentang Bandar Udara (Aerodrome), yang mempunyai tugas sebagai berikut:

1. Memberikan pelayanan Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadaman Kebakaran untuk menyelamatkan jiwa dan harta benda dari suatu pesawat udara yang mengalami kejadian (incident) atau kecelakaan (accident).
2. Mencegah, mengendalikan, memadamkan api, melindungi manusia dan barang yang terancam bahaya kebakaran pada fasilitas di Bandar Udara tersebut.

Unit Kerja PKP-PK merupakan unit kerja yang wajib ada pada sebuah bandar udara. PKP-PK memiliki tiga tugas penting yaitu; operasi, maintenance alat yang disediakan dan Latihan personel, dan salah satu tolak ukur dari keberhasilan individual personel PKP-PK adalah kemampuan response time Supriyadi (2012). Menurut pendapat diatas yaitu para personel harus siap dan sigap dalam menghadapi semua kejadian atau ancaman lainnya yang terjadi di bandar udara.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Melalui skripsi ini penulis akan meneliti “Analisis Kesiapan SDM dalam Pengembangan Karir Di Unit PKP-PK dilakukan menggunakan jenis penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan dianalisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna.

Teknik Analisis Data

1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2005). Maksud dari digunakannya metode ini adalah untuk memperoleh keterangan atau data yang diperlukan untuk tujuan penelitian. Data yang akan digali melalui wawancara ini berkaitan dengan pendapat atau pernyataan dari sumber data. Sesuai dengan pengertian tersebut, peneliti akan mewawancarai sampel penelitian yaitu karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi di unit tersebut.

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2010), dokumen merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu dalam bentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Secara sederhana metode dokumentasi ini dilakukan dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen atau foto-foto serta lampiran yang berguna sebagai informasi dalam penelitian ini. Alat bantu yang digunakan pada saat dokumentasi adalah kamera. Kegiatan dokumentasi dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data-data tentang unit kerja dan Bandar Udara.

Uji Keabsahan Data

1. *Credibility* (kredibilitas)

Uji Kredibilitas (*credibility*) adalah uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif (Prastowo, 2012). Moleong (2016) menyatakan bahwa uji kredibilitas ini memiliki dua fungsi, yaitu fungsi pertama untuk melaksanakan pemeriksaan sedemikian rupa tingkat

kepercayaan penemuan kita dapat dicapai, dan fungsi yang kedua untuk mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan kita dengan jalan pembuktian terhadap kenyaataan ganda yang sedang diteliti.

2. Uji Transferabilitas (*Transferability*)

Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa uji transferabilitas (*transferability*) adalah teknik untuk menguji validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Uji ini dapat menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dan sampel itu diambil. Kemudian Moleong (2016) menjelaskan bahwa transferability merupakan persoalan empiris yang bergantung pada kesamaan konteks pengirim dan penerima. Untuk menerapkan uji transferabilitas dalam penelitian ini nantinya peneliti akan memberikan uraian yang rinci, jelas, dan juga secara sistematis terhadap hasil penelitian. Dipakainya hasil penelitian secara rinci, jelas dan sistematis bertujuan supaya penelitian ini dapat mudah dipahami oleh orang lain dan hasil penelitiannya dapat diterapkan ke dalam populasi dan sampel pada penelitian ini diambil.

3. Uji Dependabilitas (*Dependability*)

Menurut Prastowo (2012) menjelaskan uji Dependabilitas (*Dependability*) adalah dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses didalam penelitian. Dijelaskan juga oleh Sugiyono (2015) bahwa uji dependabilitas dilakukan dengan cara mengaudit segala keseluruhan proses penelitian. Pada penelitian ini nantinya peneliti akan melakukan audit dengan cara peneliti akan berkonsultasi kembali kepada pembimbing, kemudian pembimbing akan mengaudit keseluruhan proses penelitian. Disini nanti peneliti akan berkonsultasi terhadap pembimbing untuk mengurangi kekeliruan-kekeliruan dalam penyajian hasil penelitian dan proses selama dilakukannya penelitian.

4. Uji Konfirmabilitas/Objektivitas (*Confirmability*)

Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa uji konfirmabilitas merupakan uji objektivitas di dalam penelitian kualitatif, penelitian bisa dikatakan objektif apabila penelitian ini telah disepakati oleh orang banyak. Prastowo (2012) mengatakan bahwa menguji konfirmabilitas berarti menguji hasil penelitian yang dihubungkan dengan proses penelitian dilakukan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Hasil wawancara kesiapan personal dari SDM dalam mengembangkan karirnya di unit Pertolongan kecelakaan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) di Bandar Udara Tebelian Sintang dan tahapan pengembangan karir di unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) di Bandar Udara Tebelian Sintang. Peneliti melakukan wawancara pada tanggal 15 Agustus 2022 sampai 16 Agustus 2022 via Whatshapp kepada petugas yang sedang bertugas pada waktu itu. Peneliti mewawancarai 3 petugas PKP-PK antara lain :
 - a. Narasumber 1 selaku Kepala Unit PKP-PK mengatakan bahwa ketika awal melakukan pekerjaan sempat kaget apa yang harus dikerjakan setelah tiap hari dilaksanakan dan dipelajari akhirnya dapat menikmati, jika atasan memberikan arahan untuk dilakukan pengembangan karir dengan senang hati apabila mendapatkan kesempatan untuk

dilakukan pengarahan sebagai kesempatan untuk menambah ilmu karena dengan adanya pengembangan karir kiranya dapat menambah ilmu, pengalaman serta wawasan yang luas terkait tupoksi. Dalam pengembangan karir dibutuhkan short course (diklat pendek) terkait PKP-PK dan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan PKP-PK. Latar belakang pendidikan yang digunakan untuk menunjang pengembangan karir seperti ini tidak perlu yang penting ada kemauan dan keinginan untuk mengabdikan diri di unit PK. Selama di unit PKP-PK sedang melakukan yang terbaik sembari masih belajar untuk menutupi kekurangan dengan melakukan atau mengisi acara safety campaign dengan stake holder yang ada di bandara. Tahapan pengembangan karir melalui proses pengusulan ke bagian kepegawaian dan menunggu antrian untuk dipanggil karena harus antri dari seluruh bandara yang ada di Indonesia. Informasi mengenai pengembangan karir yang didapatkan terkait aturan-aturan terbaru yang berhubungan dengan pekerjaan PKP-PK. Untuk relasi ditempat kerja saling bekerjasama untuk mewujudkan pelayanan penerbangan yang aman nyaman dan compliance (3S + 1 C). Tentang pendapat yang berbeda karena kita Indonesia maka berbeda-beda tentunya sifat dan pendapatnya tetapi karena tujuannya satu untuk melayani ke masyarakat yang berbeda beda itu bisa kita satukan dan samakan. Pengalaman waktu bekerja pada awalnya kita merasa canggung karena berbagai gaya kerja masing-masing individu, tetapi setelah sekian lama kita bekerja sama melewati rintangan-rintangan kecil akhirnya kita mendapatkan apa yang kita inginkan dalam mewujudkan pelayanan ke pengguna jasa perhubungan.

- b. Narasumber 2 selaku Junior PKP-PK mengatakan bahwa perasaan kita pada awal bekerja biasa saja terkadang merasakan semangat, untuk terkait pekerjaan selalu memikirkan bagaimana resiko dalam pekerjaan harus selalu agar bisa seminimal mungkin dan harus selalu dibawah kendali, karena itu kita harus membagi tugas dengan kolega lainnya sehingga tugas yang beratpun bisa dilalui. Bila ada pengarahan dari atasan saya akan menerima arahan tersebut tetapi tidak langsung menyetujui dalam pengambilan keputusan karena untuk pengambilan keputusan setelah mendapatkan arahan saya juga harus membandingkan dengan opini dari diri sendiri dan juga dari orang lain. Harapan dalam pengembangan karir yaitu kedepannya karir dapat berjalan mulus, dan tentunya bisa mengikuti jejak-jejak senior yang sudah melaluinya karena mau tidak mau kita yang akan menggantikan mereka nantinya, oleh karena itu kita harus mulai belajar dari sekarang. Yang dibutuhkan dalam pengembangan karir adalah pembelajaran melalui pelatihan atau diklat, mentor sebagai orang yang memberi kita contoh, dan pengalaman dengan cara mengimplementasikan ilmu yang sudah dipelajari dan diselingi dengan konsultasi dengan mentor. Latar belakang dalam menunjang pengembangan karir perlu diperlukan, karena pendidikan itu sebagai pondasi dari implementasi dalam pekerjaan kita dan juga pendidikan penting untuk melanjutkan karir yang lebih tinggi contohnya untuk menjadi kepala kantor diperlukan jenjang strata II atau master. Performa atau kinerja selama ini sudah baik tetapi kedepannya harus tetap baik atau bahkan lebih baik dari sekarang, selama ini semua pekerjaan berhasil diselesaikan dengan baik tanpa ada masalah yang mengganggu pelayanan Bandar Udara Tebelian Sintang. Prestasi yang pernah diraih yaitu berhasil melakukan safety campaign atau penyuluhan terkait keselamatan penerbangan kepada warga sekitar Bandar Udara Tebelian. Tahapan pengembangan karir yang pertama CPNS lalu diangkat menjadi PNS yang mana mengemban jabatan di unit

pertolongan kecelakaan penerbangan yang urutan jabatan dari petugas PKP-PK, Basic PKP-PK, Junior PKP-PK, dan Senior PKP-PK. Informasi yang kita dapatkan untuk pengembangan karir dapat melalui surat dari Sesditjen terkait penyaelenggaraan pelatihan atau diklat untuk personil masing-masing unit Bandar Udara Tebelian. Hubungan relasi kami dapat berjalan dengan baik karena itu merupakan salah satu ketentuan PKP-PK yaitu komando, koordinasi dan komunikasi. rekan-rekan kerja dalam hal pekerjaan sangat membantu dan bisa diandalkan, dan selalu memperhatikan rekan kerja yang lain. Pengalaman kerja ketika bersama dengan rekan yaitu kami melakukan maintenance pada kendaraan utama PKP-PK yang mana kita juga melakukan perbaikan kendaraan dan kita juga saling bertukar pikiran dan berbagi ilmu dalam mengerjakannya.

- c. Narasumber 3 selaku Petugas PKP-PK mengatakan untuk perasaan dan pikiran yang saya rasakan di perkerjaan yang pertama perasaan senang sedih sudah pasti di dalam setiap pekerjaan dan pikiran yang saya rasakan apakah jenjang karir saya akan terus naik atau hanya di posisi ini saja, jika ada arahan untuk pengembangan karir dari atasasan dengan senang hati akan saya ambil dengan catatan mendapatkan persetujuan dari kepala bandara. Harapan saya untuk pengembangan karir yang pasti agar menambah ilmu dan bisa mengaplikasikan ilmu di tempat kerja dan bisa bermanfaat untuk pekerjaan kitanyaa nanti. Yang dibutuhkan dalam pengembangan karir yang tentunyaaa pelatihan-pelatihan terkait PKP-PK atau diklat PKP-PK. Latar belakang pendidikan menurut saya sendiri jika hanyaaa untuk pengembangan karir tidak adanya pengaruh dari latar belakang pendidikan tetapi hanyaaa dilihat dari kemauan untuk terus belajar. Pendapat tentang performa kinerja selama ini terus membenahi diri sembari mengkoreksi kesalahan yang pernah terjadi. Prestasi dalam kinerja yaitu saya pernah membuat acara safety campaign dengan stake holder yang ada di bandara Tebelian.terdapat tahapan untuk pengembangan karir yaitu melalui proses pengusulan dari atasan di bagian kepegawaian dan menunggu antrian nama kita karena harus antri dari seluruh bandara yang ada di Indonesia. Informasi yang dapat kita ketahui mengenai pengembangan karir di tempat kerja adalah kita bisa mengetahui peraturan-peraturan terbaru terkait dengan pekerjaan PKP-PK. Untuk menjaga relasi di tempat kerja kita bisa bekerjasama agar menuwujudkan pelayanan penerbangan yang aman nyaaman. Karena kita bekerja dalam tim pastinya perbedaan pendapat tidak bisa dihindarkan tetapi kita harus menyaadari kita memiliki tujuan yang sama dan harus saling menurunkan ego masing-masing. Pengalaman dalam bekerja awalnyaaa pasti ada rasa canggung tetapi lambat laun pasti akan cair dan menyaatu.
- d. Narasumber 4 sebagai Petugas PKP-PK mengatakan perasaan dan pikiran saya terkait pekerjaan sehari-hari yaitu pertama saya merasa bangga dan senang bisa bergabung bersama unit PKP-PK di kementerian perhubungan Bandara Tebelian - Sintang, karena menyaelamatkan jiwa dan harta benda dari incident maupun accident dibandar udara merupakan suatu pekerjaan yang sangat mulia, saya akan terus semangat berlatih dan mengembangkan diri di unit ini untuk menjadi lebih baik demi pelayanan yang baik. Jika saya diarahkan pimpinan untuk melakukan pengembangan karir, pertama saya akan bersyukur, dan juga bersemangat untuk menghadapi tantangan baru, dan pastinya harus siap menghadapi proses yang harus dijalankan kedepannya. Harapan dalam pengembangan karir saya yaitu menjadi pribadi yang lebih baik dan bisa lebih berkompetensi dalam bekerja dengan mengikuti diklat-diklat yang diarahkan oleh

pimpinan, yang tentunya sangat bermanfaat dalam segi ilmu, pengalaman dan ekonomi saya dalam bekerja. Yang saya butuhkan dalam pengembangan karir saya yaitu pertama adalah mental, jika mental sudah mantap, maka semua akan dapat dilalui dengan mudah, kemudian menyiapkan fisik yang prima, karna dalam diklat nanti banyaak kegiatan-kegiatan yang menghabiskan banyaak waktu, pikiran dan tenaga yang pasti kedua hal itulah yang harus seimbang yaitu fisik dan mental yang kuat. Juga dibutuhkan do'a, baik diri sendiri maupun do'a dari orang terkasih, agar semua yang dilakukan berjalan dengan lancar atas izin yang Maha Kuasa. Latar belakang pendidikan dalam pengembangan karir di kementerian perhubungan mungkin diperlukan untuk kenaikan golongan, tapi jika dalam unit PKP-PK untuk mengikuti kegiatan diklat untuk pendidikan terakhir SLTA sederajat sudah bisa mengikuti pelatihan tersebut, jika ingin mengembangkan lagi potensi diri bisa melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan itu tidak menjadi masalah, semua kembali kepada diri kita pribadi untuk dapat terus bersemangat dalam belajar menempuh pendidikan yang lebih tinggi lagi. : Pendapat saya terkait performa / kinerja saya selama ini mungkin sedikit ada peningkatan, karna yang berawal saya tidak terlalu paham mengenai unit PKP-PK secara langsung, sekarang saya sudah bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang sedang saya tekuni, saya melakukan kegiatan-kegiatan yang sebelumnya belum pernah saya lakukan dipekerjaan saya sebelumnya, dan saya berusaha untuk selalu berinovasi didalam bekerja, membuat perubahan baru yang lebih baik menuju era digitalisasi, yang tadinya sistemnya masih manual menjadi sistem digitalisasi, mungkin perubahan butuh penyesuaian tapi saya akan melakukan yang terbaik demi perubahan yang lebih baik kedepannya. Bicara perihal prestasi mungkin dengan disiplin melakukan absensi dengan baik itu merupakan suatu prestasi dikarenakan masih ada beberapa teman-teman yang bermasalah perihal absensi dengan bisa menjaga dengan baik kedisiplinan dan komitmen dalam bekerja kita bisa menjadi teladan yang baik bagi diri sendiri maupun orang lain, kemudian untuk prestasi kerja lainnya mungkin dengan perihal yang sudah saya jelaskan diatas yaitu dengan melakukan perubahan budaya yang tadinya masih manual menjadi era digitalisasi, contohnya seperti pengecekan apar menggunakan sistem barcode, selain lebih mudah untuk mendata tidak memerlukan lagi banyaak kertas untuk dicetak, dan data bisa disimpan dalam jangka waktu yang panjang, untuk selebihnya saya akan selalu berusaha semaksimal mungkin mengembangkan potensi saya yang ada untuk unit ini, agar bisa memberikan sesuatu yang bermanfaat dikemudian hari. Untuk saat ini tahap pengembangan karir sudah dilakukan semaksimal mungkin oleh pimpinan, karna kuota peserta diklat yang minim dan itu untuk seluruh pegawai se-indonesia, jadi yang bisa dilakukan sekarang hanya bersabar menunggu giliran, dan yang pasti tetap menyiapkan diri sebelum waktunya ditunjuk mengikuti diklat tersebut, jadi ketika sudah ada nama kita dalam daftar diklat atas usaha pimpinan mengajukan nama kita, maka kita harus siap menjalankan diklat tersebut, dan berdo'a agar semua yang dilakukan berjalan lancar tanpa kendala, tetap harus berlatih dan belajar jangan terlena dengan hal yang stuck disitu saja, harus bisa berkembang lebih baik lagi. Untuk saat ini informasi yang sudah didapatkan yaitu beberapa diklat sudah dilaksanakan oleh pusat pendidikan dan pelatihan tetapi masih tetap harus bersabar menunggu giliran untuk mengikuti diklat, dan untuk segala informasinya pasti dengan segera pimpinan langsung memberikan informasi terbaru terkait pengembangan karir kita melalui whatsapp

grup, yang sekarang kita lakukan hanya mempersiapkan diri saja sambil bekerja dengan baik. Relasi ditempat saya bekerja sudah cukup baik, dikarenakan melalui relasi yang baik, individu atau organisasi dapat saling mendukung, saling membangun kepercayaan dan mencapai tujuan bersama tetap menjaga kekompakan antar team agar dapat selalu bekerja dengan baik dan nyaman, juga bisa saling bertukar pikiran hingga kita bisa berwawasan lebih luas lagi berkat relasi ditempat kita bekerja. Rekan kerja menurut saya adalah keluarga kedua setelah keluarga dirumah, rekan kerja adalah seseorang yang sangat dibutuhkan dalam bekerja, kita tidak bisa bekerja sendiri karna kita adalah makhluk sosial, dan kita harus bisa bekerja sebagai team yang solid, komunikasi adalah hal yang terpenting dalam bekerja, menjaga relasi yang baik antar rekan kerja, itu sangatlah penting, kita harus bisa mengendalikan ego demi kebaikan bersama, jika terjadi suatu perdebatan itu adalah hal yang biasa sebagai manusia pasti ada kesalahannya, namun dibalik itu kita harus banyak mengambil pelajaran, dibalik kesuksesan suatu organisasi ada orang-orang yang kompak untuk saling membangun kekeluargaan dengan baik dalam bekerja. Agar terciptanya suasana kerja yang aman dan nyaman. Pengalaman saya ketika bekerja sama dengan rekan kerja yaitu ketika melakukan kegiatan latihan basah, disitu dibutuhkan kekompakan dalam team, dan harus ikuti perintah sesuai komando, kemudian ketika melakukan pengecekan apa kita harus membagi tugas agar pekerjaan menjadi lebih efisien ada yang melakukan pengecekan fisik apa ada yang membersihkannya dan ada yang melakukan dokumentasi, kegiatan lain seperti olah raga dan latihan fisik juga dilakukan secara bersama-sama guna mendapatkan fisik dan mental team yang prima, serta masih ada banyak hal lagi kegiatan yang kami lakukan bersama.

- e. Narasumber 5 sebagai Petugas PKP-PK mengatakan bahwa untuk sehari-hari kerja baik baik awalnya sempat kyk nd percya karena abang bisa kerja di bandara tapi seiring waktu abang banyak belajar dari teman dan senior juga. Untuk abang pribadi pastinya senang jika diarahkan untuk khususnya pengembangan karir tapi yang pasti dari abang pastinya harus ada pertimbangan dan keputusan yang tepat karena ini berhubungan dengan karir dan pekerjaan ya. Untuk harapan nya dari abang sendiri yang pasti berjalan lurus tidak ada hambatan dan kita harus mengikuti arahan dari senior juga karena pastinya ada pergantian posisi maka dari kita harus terus belajar. Yang dibutuhkan dalam pengembangan karir yaitu diklat, senior, pengalaman kerja, dan rekan kerja. sangat perlu karena dalam pengembangan karir menurut abang itu pendidikan sangat diperhatikan karena dari kementerian perhubungan ini pastinya mengikuti golongan dan pangkat tapi balik ke diri sendiri lagi apa kah mau untuk berkembang demi kehidupannya. Untuk performa dan kinerja sejauh ini baik baik saja dan aman. kemarin dari personil lain kita sudah berhasil melakukan safety campaign atau penyuluhan tentang keselamatan penerbangan ke warga sekitar bandar udara tebelian. yang pastinya melalui proses pengusulan dari atasan dan prosedurnya ke bagian kepegawaian dan untuk menunggu dipanggil pastinya menunggu antrian ya karna ini berkaitan dengan seluruh bandar udara di indonesia. Untuk informasi pastinya kita menunggu dari atasan dan pastinya berhubungan dengan pekerjaan PKP-PK. relasi kerja untuk sekarang kita saling bantu membantu yang tujuan demi keselamatan penerbangan yang aman dan nyaman. Menurut abang sendiri selama ini kami bekerja dalam tim saling bantu membantu sharing sesama rekan kerja dan senior karena walaupun sudah bekerja kita harus banyak-banyak belajar juga. pengalaman abang selama bekerja disini aman

saja bekerja sesuai dengan sop dan aturan kantor saling bekerja sama yaa selebihnyaa itu saja sih can.

2. Hasil Dokumentasi di unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) di Bandar Udara Tebelian Sintang.

Peneliti pada saat melakukan wawancara peneliti tidak lupa untuk melakukan mendokumentasikan beberapa gambar pada saat kesiapan personal dari SDM dalam mengembangkan karirnyaa di unit Pertolongan kecelakaan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) di Bandar Udara Tebelian Sintang dan tahapan pengembangan karir di unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) di Bandar Udara Tebelian Sintang. Melakukan aktivitas pelatihan mengenai keselamatan penebangan oleh petugas PKP-PK. Yang dimana pelatihan atau diklat salah satu aktivitas yang dapat mendukung untuk pengembangan karir karyawan PKP-PK. beberapa unit mobil yang dimiliki oleh petugas PKP-PK. Dapat kita ketahui kelengkapan dalam fasilitas dalam unit PKP-PK dapat mendukung kelancaran dalam kinerja dan dapat mendukung pengembangan karir karyawan di unit PKP-PK.

Pembahasan

1. Kesiapan personal dari SDM dalam mengembangkan karirnyaa di unit Pertolongan kecelakaan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) di Bandar Udara Tebelian Sintang. Kesiapan adalah proses atau tindakan yang dilakukan seseorang untuk siap untuk mengubah atau menanggapi sesuatu yang dapat membuat mereka siap untuk memberikan respons atau tanggapan tertentu terhadap suatu keadaan. Ini meningkatkan daya saing, produktivitas, dan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Kesiapan adalah reaksi seseorang untuk siap melakukan apa pun yang diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal. Kesiapan terdiri dari beberapa prinsip:
 - a. Setiap elemen yang berkembang saling berinteraksi (timbang balik) atau berdampak.
 - b. Untuk mencapai dan memperoleh manfaat dari pengalaman tersebut, kematangan fisik dan mental diperlukan.
 - c. Pengalaman hidup mempengaruhi seberapa siap Anda.
 - d. Kesiapan adalah dasar untuk melakukan kegiatan terbentuk pada waktu tertentu selama periode pengembangan.

Terdapat beberapa faktor kesiapan, yaitu:

- a. Instalasi sarana dan pertumbuhan fisiologis, berkaitan dengan perkembangan individu seperti alat indera, tubuh menurut kemampuan dan kecerdasan umum.
- b. Motivasi berkaitan dengan minat, kebutuhan dan tujuan seseorang untuk dipelihara dan dikembangkan.

Pengembangan karir adalah tindakan yang dilakukan oleh setiap organisasi atau perusahaan yang akan berdampak pada kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Pengembangan karir juga adalah serangkaian langkah dan upaya yang dilakukan oleh individu untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman mereka untuk mencapai tujuan karir yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil wawancara peneliti, PKP-PK di Bandar Udara Tebelian Sintang sangat mempersiapkan kesiapan pengembangan karir untuk semua karyawannya dari segi pengetahuan, pengalaman, latar belakang pendidikan dalam pengembangan karir didalam Kementerian Perhubungan diperlukan untuk kenaikan golongan,

tetapi dalam unit PKP-PK agar dapat mengikuti diklat untuk pendidikan terakhir SLTA sederajat sudah bisa mengikuti pelatihan tersebut, jika ingin mengembangkan lagi potensi diri bisa melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Dalam pengembangan karir yang dibutuhkan adalah diklat dan pelatihan mengenai PKP-PK, mentor sebagai orang yang memberikan pengarahannya dan contoh, dan pengalaman dengan cara mengimplementasikan ilmu yang sudah dipelajari dan diselingi dengan konsultasi dengan mentor yang dimana disini dapat menunjang kesiapan pengembangan karir untuk petugas di unit PKP-PK. Untuk kesiapan pengembangan karir tidak hanya diperlukan pengetahuan, pengalaman, dan latar belakang pendidikan melainkan juga kemauan yang tinggi didalam diri agar dapat mendorong untuk kesiapan yang lebih maksimal, dan pada karyawan di unit PKP-PK di Bandar Udara Tebelian Sintang telah menunjukkan kesiapan untuk pengembangan karir setiap karyawannya.

2. Tahapan pengembangan karir di unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) di Bandar Udara Tebelian Sintang.

Proses pengembangan karir diuraikan sebagai berikut pengembangan karir terdiri dari dua proses terpisah:

- a. Pilihan profesi atau jabatan; dan pilihan organisasi.
- b. Pilihan tugas pekerjaan; dan pengembangan karir sendiri, juga dikenal sebagai pengembangan karir mandiri.

Proses ini terjadi pada karyawan secara internal dan terkait langsung dengan berbagai kebijakan dan kebutuhan organisasi. Di sisi lain, sub proses kedua terkait dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan organisasi sendiri, dan terdiri dari

- a. *Recruitment and selection* atau rekrutmen dan seleksi karyawan;
- b. *Human resources allocation appraisal and evaluation* atau alokasi dan evaluasi manajer sumber daya manusia
- c. *Training and development*, yang berarti pelatihan dan pengembangan.

Indikator pada pengembangan karir adalah suatu kemampuan untuk mengembangkan karir dengan dilandasi yaitu:

- a. pendidikan, mutasi karyawan,
- b. promosi
- c. pengalaman kerja.

Mayoritas pekerja memilih karir karena menawarkan peluang peningkatan keuangan, kualitas hidup, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami berbagai faktor yang mempengaruhi pilihan ini. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yang di antaranya adalah sebagai berikut.

- a. Hubungan Pegawai dan Organisasi

Dalam situasi ideal karyawan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Dalam keadaan ideal ini baik karyawan maupun organisasi dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dengan terciptanya hubungan yang harmonis antara karyawan dan organisasi sangat mempengaruhi pengembangan karir.

- b. Personalitas Karyawan

Manajemen karir karyawan terganggu karena adanya karyawan yang mempunyai personalitas yang menyimpang, misalnya: terlalu emosional, apatis, ambisius dan lain-

lain. Karyawan yang ambisius dan memaksakan kehendak untuk mencapai tujuan karirnya akan sulit dibina karena dirinya sendiri tidak peduli dengan karirnya.

c. Faktor-faktor Eksternal

Seorang karyawan yang mempromosikan ke jabatan lebih tinggi, misalnya mungkin akan terpaksa dibatalkan karena ada orang yang di drop dari luar organisasi. Faktor Eksternal ini yang mengakibatkan manajemen karir suatu organisasi menjadi kacau karena intervensi dari pihak luar.

Berdasarkan Hasil Wawancara narasumber mengatakan bahwa tahapan pertama CPNS lalu diangkat menjadi PNS yang mana mengemban jabatan di unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan yang urutan jabatan dari petugas PKP-PK, Basic PKP-PK, Junior PKP-PK dan Senior PKP-PK. Dan tahapan karir dapat melalui proses pengusulan ke bagian kepegawaian setelah itu menunggu antrian untuk di panggil karena harus antri dari seluruh bandara yang ada di Indonesia. Informasi mengenai pengembangan karir yang didapatkan terkait aturan-aturan terbaru yang berhubungan dengan pekerjaan PKP-PK.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kesiapan adalah proses atau tindakan yang dilakukan seseorang untuk siap untuk mengubah atau menanggapi sesuatu yang dapat membuat mereka siap untuk memberikan respons atau tanggapan tertentu terhadap suatu keadaan dan karyawan di unit PKP-PK telah memberikan informasi bahwa tingkat kesiapannya sudah jauh diatas rata-rata.karena mampu menyiapkan SDM yang berkualitas mau untuk terus belajar dan pengembangan diri.
2. Bandar Udara Tebelian Sintang memiliki tahapan pengembangan karir di unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) yaitu melalui proses pengusulan dari atasan untuk didaftarkan dan mendapatkan antrian yang dimana nantinya akan ada informasi lebih lanjut jika antrinya sudah ada panggilan dan nantinya nama yang keluar harus siap melakukan diklat untuk mendukung pengembangan karir yang ada di unit PKP-PK Bandar Udara Tebelian Sintang.

Saran

1. Bagi Bandar Udara Tebelian Sintang
Peneliti berharap unit PKP-PK Bandar Udara Tebelian Sintang selalu melakukan evaluasi dan pengembangan diri terhadap setiap petugas di unit PKP-PK agar selalu bisa mempertahankan proses penanganan yang selalu optimal dan profesional
2. Bagi Bidang Pendidikan
Semoga ilmu pengetahuan tentang kesiapan sumber daya manusia(SDM) dalam pengembangan karir karyawan pada unit PKP-PK tetap di terapkan di perguruan tinggi, khususnya perguruan tinggi penerbangan agar generasi muda dapat mengetahui tentang pentingnya kesiapan SDM dalam pengembangan karir pada setiap karyawan untuk menjadikan petugas PKP-PK lebih profesional dan lebih unggul. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273-282.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71-79
- Fajriah, U. N., & Sudarma, K. (2017). Pengaruh praktik kerja industri, motivasi memasuki dunia kerja, dan bimbingan karir pada kesiapan kerja siswa. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 421-432.
- Ginting, D., & Fentiana, N. (2022). Analisis Kesiapan Sumber Daya Manusia (SDM), Administrasi Dan Manajemen Pengembangan Klinik Pratama Menjadi Rumah Sakit Umum D Pratama (Studi Kasus Klinik XXX). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 2276-2278.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000). Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses (5th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Yogyakarta: Media Pressindo Group.
- Ita Rifiani Permatasari. (Oct,1,2006). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT.Telkom Malang). Malang: Politeknik Negeri Malang.
- Kosali, A. Y. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(1), 11-25.
- Kaseger, R. G. K. G. (2013). Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Lexy, J.Moloeng. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : RemajaRosdakarya
- M.Fizdian Arismunandar, H. K. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir terhadap kinerja Karyawan. Sumatera Utara, Medan: *Jurnal UMSU*.
- Mondy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid Dua*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Muhammad Syahrur Ramadhan Al-Firdaus Andi Syahputra. (2022). Analisis Kesiapan Petugas PT. Gapura Angkasa dalam Upaya Peningkatan Keamanan dan Keselamatan Penerbangan di Bandar Udara Internasional Husein Sastranegara Bandung. Daerah Istimewa Yogyakarta: *Jurnal Kewarganegaraan*.
- PKP-PK, D. O. (2020). Tebelian,Sintang: Direktorat Jenderal Perhubungan Udara.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajagrafindo.

- Rizka, Z. (2013). Sikap Terhadap Pengembangan Karir Dengan Burnout Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 260-272.
- Setiawan, D. H. (2021). *Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Airport Rescue and Fire Fighting di Bandara Sultan Hasanuddin Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Bosowa).
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Sugiyono, S. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lexy, J.Moloeng. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif. Bandung* : RemajaRosdakarya
- Slameto. (2010). *Indikator Kesiapan Adalah Untuk Belajar Berikutnyaa Seseorang Untuk Dapat Berinteraksi Dengan Cara Tertentu*. Jakarta. Rineka Cipta
- Sunyaoto, D. (2019). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Saputra, y. h. (2022). Analisis Kinerja dan Pengembangan Karir Karyawan Pada Unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadaman Kebakaran (PKP-PK) Di Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo. DIY, Yogyakarta: Sttkd
- Samrotul fuadah, (2020). Pengaruh Hasil Belajar Mata Pelajaran Produktif, Praktik Kerja Industri, dan Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja (Survei pada Peserta Didik Kelas XII Akuntansi dan Keuangan Lembaga SMK Negeri 1 Kota Tasikmalaya Tahun Ajaran 2019/2020) (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Tama, W. S. (2019). Analisis Kesiapan Kerja Dan Pengembangan Karir Karyawan Pada Unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Di Bandar Udara Internasional Adisutjipto Yogyakarta (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta).
- Wibowo, f. d. (2006). Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan . Semarang: Undip Semarang.
- Permatasari, I. R. (2006). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Telkom Malang). *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 2(3), 177-191.
- Pangastuti, U., & Khafid, M. (2019). Peran Kematangan Karir dalam Memediasi Kompetensi Kejuruan dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Siswa. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 485-500.
- Pura, A., Manusia, P. T., Adaro, E. Abdullah, 2014, Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, Aswaja Pressindo, Yogyakarta. Andi Prastowo, 2012, Metode Penelitian Kuantitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian, Ar-ruzz Media, Yogyakarta. Arinal Aula, Musriha, Indah Noviandari, 2017, Pengaruh Disiplin. *Policy*, 1, 53-76.
- Yogik, Y. H. (2022). Analisis Kinerja dan Pengembangan Karir Karyawan Pada Unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (pkp-pk) Di Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Solo. *Ground Handling Dirgantara*, 4(01), 146-149.

Zulaehah, A., Rustiana, A., & Sakitri, W. (2018). Pengaruh Minat Kejuruan, Praktik Kerja Industri, dan Efikasi diri Terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 526-542.