

**PENGUNAAN ALAT PELINDUNG DIRI (APD) PETUGAS
AIRSIDE MASKAPAI PT. LION AIR GROUP DI BANDAR
UDARA INTERNASIONAL JUANDA SURABAYA
LAPORAN *ON THE JOB TRAINING* (OJT)
Tanggal 22 Oktober – 31 Desember 2025**



Disusun Oleh:

MUHAMMAD IRHAM FAUZI
NIT. 30623041

**PROGRAM STUDI D3 MANAJEMEN TRANSPORTASI UDARA
POLITEKNIK PENERBANGAN SURABAYA
2025**

**PENGUNAAN ALAT PELINDUNG DIRI (APD) PETUGAS
AIRSIDE MASKAPAI PT. LION AIR GROUP DI BANDAR
UDARA INTERNASIONAL JUANDA SURABAYA
LAPORAN *ON THE JOB TRAINING* (OJT)
Tanggal 22 Oktober – 31 Desember 2025**



Disusun Oleh:

MUHAMMAD IRHAM FAUZI
NIT. 30623041

**PROGRAM STUDI D3 MANAJEMEN TRANSPORTASI UDARA
POLITEKNIK PENERBANGAN SURABAYA
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGUNAAN ALAT PELINDUNG DIRI (APD) PETUGAS AIRSIDE MASKAPAI PT. LION AIR GROUP DI BANDAR UDARA INTERNASIONAL JUANDA SURABAYA

Oleh:
MUHAMMAD IRHAM FAUZI
NIT. 30623041

Laporan *On the Job Training* (OJT) ini telah diterima dan disahkan sebagai salah satu syarat penilaian *On the Job Training* (OJT).



Mengetahui
Station Manager PT Lion Group Juanda International Airport

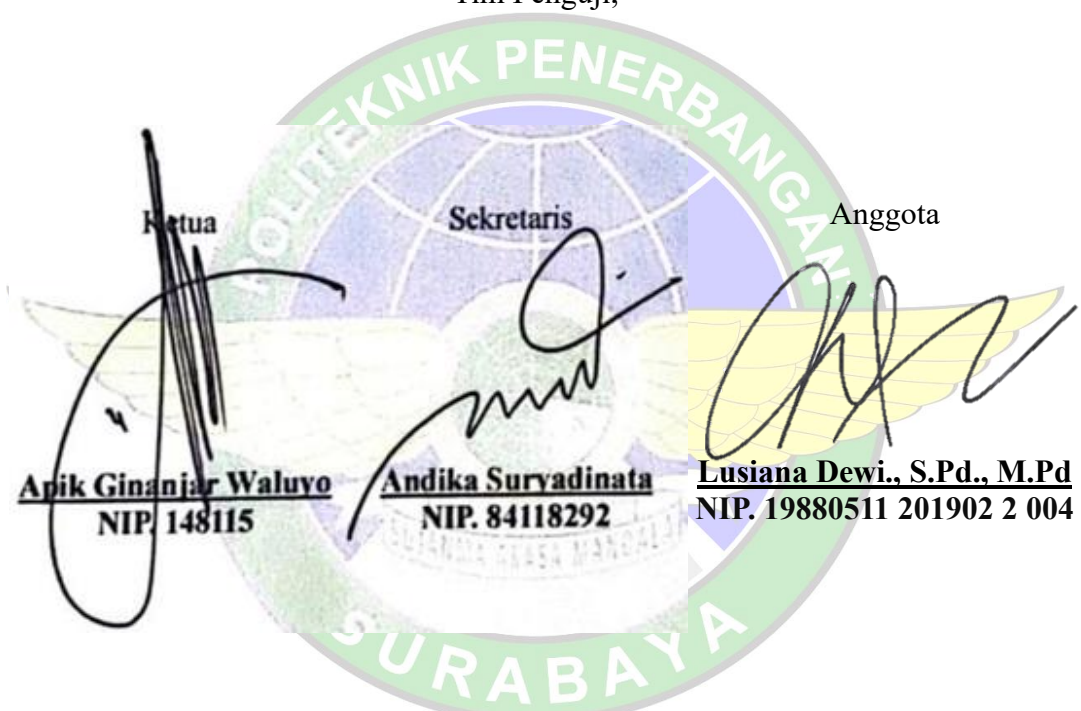


Yogi Gema Nanda Prasetya
NIP. 84064117

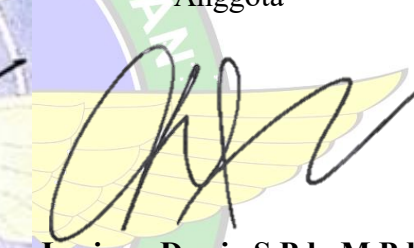
LEMBAR PENGESAHAN

Laporan On The Job Training telah dilakukan pengujian didepan Tim Penguji pada tanggal 12 bulan 01 tahun 2026 dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai salah satu komponen penilaian On The Job Training

Tim Penguji,



The watermark is a circular emblem for Politeknik Penerbangan Indonesia (PTPI) Surabaya. It features a globe in the center with a grid of latitude and longitude lines. The text "POLITEKNIK PENERBANGAN" is written in a green arc at the top, and "SURABAYA" is written in a green arc at the bottom. The emblem is flanked by two yellow wings.

Ketua	Sekretaris	Anggota
		
<u>Apik Ginanjar Waluyo</u> NIP. 148115	<u>Andika Suryadinata</u> NIP. 84118292	<u>Lusiana Dewi., S.Pd., M.Pd</u> NIP. 19880511 201902 2 004

Mengetahui,
Ketua Program Studi



LADY SILK MOONLIGHT, S.Kom., M.T.
NIP. 19871109 200912 2 002

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat limpahan rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat melaksanakan kegiatan *On the Job Training* (OJT) di Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya dan menyelesaikan penyusunan Laporan *On the Job Training* (OJT) ini dengan baik.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada seluruh pihak terkait yang telah berpartisipasi membantu demi kelancaran *On the Job Training* yang telah dilaksanakan, khususnya kepada:

1. Bapak Ahmad Bahrawi, S.E., M.T. selaku Direktur Politeknik Penerbangan Surabaya.
2. Bapak Yogy Gema Nanda Prasetyo selaku *General Manager* PT. Lion Group kantor cabang Bandar Udara Internasional Juanda.
3. Bapak Apik Ginanjar Waluyo selaku Supervisor PT. Lion Group kantor cabang Bandar Udara Internasional Juanda.
4. Ibu Lusiana Dewi., S.Pd., M.Pd selaku pembimbing kegiatan *On the Job Training* (OJT).
5. Kedua orang tua yang telah memberikan Ridho, Restu, Do'a dan dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat melaksanakan kegiatan *On the Job Training* (OJT) ini dengan lancar serta menyelesaikan laporan dengan baik.
6. Semua pihak bandara yang telah membantu demi kelancaran *On the Job Training* (OJT) dan penyusunan laporan.
7. Seluruh dosen dan civitas akademika program studi Manajemen Transportasi udara
8. Rekan – rekan *On the Job Training*, atas kerjasamanya selama pelaksanaan *On the Job Training*.

Penulis menyadari adanya kekurangan dalam penyusunan laporan *On the Job Training* ini. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun bagi kesempurnaan laporan ini. Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi para pembaca, terutama untuk adik-adik yang akan melaksanakan *On the Job Training* di Bandar Udara Internasional Juanda selanjutnya.

Sidoarjo, 12 Januari 2026



MUHAMMAD IRHAM FAUZI
NIT. 30623041

DAFTAR ISI

JUDUL HALAMAN.....	i
LEMBAR PESETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Maksud dan Manfaat Kegiatan <i>On the Job Training</i> (OJT)	4
1.2.1 Maksud Kegiatan <i>On the Job Training</i> (OJT)	4
1.2.2 Manfaat Kegiatan <i>On the Job Training</i> (OJT).....	5
BAB 2 PROFIL LOKASI OJT	6
2.1 Sejarah Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya.....	6
2.2 Profil PT Lion Group	9
2.3 Data Umum PT Lion Group.....	10
2.3.1 Identitas PT Lion Group	10
2.3.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	11
2.3.3 Arti Logo dan Warna.....	11
2.4 Struktur Organisasi Perusahaan	13
BAB 3 TINJAUAN TEORI	14
3.1 Keselamatan dan Keamanan Bandar Udara	14
3.2 Undang – Undang No.1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja	14
3.3 Permenaker No. 5 Tahun 2018(K3 Lingkungan kerja)	15
3.4 Peraturan Pemerintah No. 5 Tahun 2012 (SMK3)	16
3.5 Safety Shoes Sebagai Alat Pelindung Diri (APD)	17
BAB 4 PELAKSANAAN OJT	19
4.1 Lingkup Pelaksanaan On The Job Training (OJT).....	19
4.1.1 Unit <i>Loadsheeter</i>	19
4.1.2 Unit <i>Dispatcher</i>	20
4.1.3 Unit <i>Departement Control</i>	20
4.1.4 Unit <i>Ramp</i>	21
4.2 Jadwal Pelaksanaan OJT.....	21
4.3 Kegiatan dan Kejadian Pelaksanaan OJT	23
4.4 Permasalahan Pelaksanaan OJT	27
4.5 Penyelesaian.....	30
BAB 5 PENUTUP	33
5.1 Kesimpulan	33
5.1.1 Kesimpulan Terhadap Bab 4.....	33
5.1.2 Kesimpulan Pelaksanaan <i>On the Job Training</i> (OJT)	34
5.2 Saran.....	35
5.2.1 Saran Terhadap Bab 4.....	35
5.2.2 Saran Pelaksanaan <i>On the Job Training</i> (OJT)	37
DAFTAR PUSTAKA	39

LAMPIRAN.....	40
---------------	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya.....	6
Gambar 2.3.3 Logo Lion Group.....	11
Gambar 2.4 Struktur Organisasi Angkasa Aviasi Servis	13
Gambar 4.1 Jadwal Kegiatan OJT	22
Gambar 4.4 Oknum Petugas Tidak Menggunakan Safety Shoes.....	27
Gambar 4.5 Petugas Dengan APD Lengkap	30



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Identitas Lion Group	10
---------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kegiatan di <i>Loadsheeter</i>	40
Lampiran 2 Kegiatan di <i>Dispatcher</i>	41
Lampiran 3 Kegiatan di <i>Departement Control</i>	42
Lampiran 4 Kegiatan di <i>Ramp dan Loading Master</i>	43
Lampiran 5 Dokumentasi Petugas	44



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan industri penerbangan, baik di tingkat internasional, regional, maupun domestik, memiliki dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan sektor perhubungan udara di Indonesia. Peningkatan jumlah pengguna jasa transportasi udara, yang disebabkan oleh berbagai kepentingan seperti bisnis, pariwisata, dan kebutuhan lainnya, menjadi salah satu faktor pendorong utama dalam industri ini. Keselamatan penerbangan merupakan aspek yang sangat penting dan tidak dapat diabaikan dalam dunia penerbangan, sehingga pemerintah berperan aktif dalam melakukan sertifikasi pesawat serta mengembangkan infrastruktur transportasi udara yang memadai. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah konkret dan strategis untuk meningkatkan kualitas, profesionalisme, produktivitas, serta etos kerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di sektor ini.

Politeknik Penerbangan (POLTEKBANG) Surabaya berperan sebagai Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) di bawah naungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan (BPSDMP). Tugas utama dari Politeknik Penerbangan Surabaya adalah menyelenggarakan pendidikan profesional diploma yang mencakup bidang Keselamatan Penerbangan, Teknik Penerbangan, dan Manajemen Penerbangan. Sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan yang memiliki reputasi, Politeknik Penerbangan Surabaya berkomitmen untuk mengembangkan dan melatih Sumber Daya Manusia di sektor Perhubungan Udara. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, Politeknik Penerbangan Surabaya menyediakan fasilitas yang memadai serta tenaga pengajar yang profesional, sehingga dapat mendukung tercapainya standar keselamatan dan keamanan dalam penerbangan. Saat ini, Politeknik Penerbangan Surabaya menawarkan tujuh program studi diploma III, di mana salah satunya adalah Diploma III Manajemen Transportasi Udara (MTU), yang

dirancang untuk memenuhi kebutuhan industri penerbangan yang terus berkembang.

Salah satu syarat kelulusan yang harus dipenuhi oleh para taruna di Politeknik Penerbangan Surabaya adalah mengikuti kegiatan *On the Job Training* (OJT). Kegiatan OJT ini dirancang dengan cermat agar sesuai dengan kurikulum masing-masing program studi, dan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada para taruna untuk menerapkan pengetahuan serta keterampilan yang telah mereka peroleh selama perkuliahan ke dalam praktik di dunia kerja yang sesungguhnya. OJT dapat dilaksanakan di berbagai tempat, baik di bandar udara maupun di perusahaan atau industri yang relevan. Selain itu, OJT juga merupakan bagian dari Tridarma Perguruan Tinggi, yang mencakup Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat. Melalui kegiatan ini, para taruna diharapkan dapat lebih memahami dan memperluas wawasan mereka tentang pekerjaan di bidang yang mereka geluti, sekaligus mendorong mereka untuk menjadi individu yang kompeten dan siap menghadapi tantangan di dunia profesional.

Dalam industri penerbangan, keselamatan (safety) tidak hanya menjadi tuntutan operasional, tetapi juga merupakan kewajiban yang diamanatkan oleh regulator, baik nasional maupun internasional. International Civil Aviation Organization (ICAO) melalui Annex 19 menegaskan pentingnya penerapan Safety Management System (SMS) di seluruh organisasi penerbangan, termasuk bandar udara dan operator penerbangan. Salah satu pilar utama dalam SMS adalah Safety Risk Management (SRM), yaitu proses sistematis untuk mengidentifikasi potensi bahaya, melakukan penilaian risiko, serta menetapkan langkah mitigasi yang efektif guna memastikan operasi berjalan secara aman dan terkendali.

Karyawan sebagai pelaksana utama aktivitas operasional di bandar udara memiliki peran penting dalam menjaga keselamatan kerja. Aktivitas

operasional, khususnya di area airside, melibatkan penggunaan peralatan ground support, interaksi dengan pesawat udara, serta paparan terhadap kondisi cuaca dan beban kerja tertentu yang berpotensi menimbulkan risiko keselamatan. Oleh karena itu, penerapan prosedur kerja yang tepat, pengawasan yang memadai, pelaporan hazard, serta kepatuhan terhadap penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) menjadi bagian integral dalam pengendalian risiko kerja.

Sebagai salah satu operator penerbangan nasional, Lion Air Group telah memiliki komitmen terhadap penerapan keselamatan kerja melalui penyusunan Standard Operating Procedure (SOP), pelaksanaan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja, serta sosialisasi penggunaan APD kepada seluruh personel operasional. Upaya tersebut merupakan bagian dari implementasi SMS dan SRM yang bertujuan untuk meminimalkan potensi risiko serta memastikan seluruh aktivitas operasional berjalan sesuai dengan standar keselamatan yang berlaku.

Dalam praktik operasional sehari-hari, dinamika lapangan yang kompleks menuntut konsistensi dan kedisiplinan seluruh personel dalam menerapkan prosedur keselamatan, termasuk penggunaan APD. Kondisi lingkungan kerja seperti intensitas kegiatan operasional dan faktor cuaca memerlukan kewaspadaan tinggi, khususnya di wilayah airside yang memiliki potensi hazard inheren. Oleh karena itu, penguatan implementasi SRM secara berkelanjutan menjadi penting sebagai sarana pengendalian risiko sebelum berkembang menjadi insiden.

Penerapan SRM dan penggunaan APD di lingkungan bandar udara mengacu pada berbagai regulasi yang berlaku, antara lain Civil Aviation Safety Regulations (CASR) yang mengatur keselamatan penerbangan, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan, serta peraturan keselamatan dan kesehatan kerja seperti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970

tentang Keselamatan Kerja dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan terkait penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Regulasi-regulasi tersebut menegaskan kewajiban perusahaan dan pekerja untuk menerapkan langkah-langkah pencegahan risiko, termasuk penggunaan APD sesuai dengan jenis dan tingkat bahaya pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, kajian dalam laporan magang ini difokuskan pada analisis implementasi penggunaan APD oleh karyawan di lingkungan bandar udara sebagai bagian dari penerapan SRM. Kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, sekaligus menjadi masukan konstruktif dalam upaya penguatan budaya keselamatan (*safety culture*) yang telah dikembangkan oleh Lion Air Group, tanpa mengesampingkan komitmen perusahaan terhadap pemenuhan regulasi dan peningkatan keselamatan kerja secara berkelanjutan..

1.2 Maksud dan Manfaat Kegiatan *On the Job Training* (OJT)

1.2.1 Maksud Kegiatan *On the Job Training* (OJT)

Adapun maksud dari kegiatan *On the Job Training* (OJT) adalah sebagai berikut:

1. Agar taruna *On the Job Training* (OJT) mengetahui keadaan sesungguhnya di lapangan berkaitan dengan operasional dan struktur organisasi, serta lingkungan sosial dari suatu bandar udara tempat pelaksanaan *On the Job Training* (OJT) tersebut.
2. Mengetahui apa saja peran dan fungsi kerja dari unit dan fasilitas yang terdapat di maskapai Lion Group bandar udara lokasi *On the Job Training* terutama yang berhubungan dengan unit *Flight Operation Officer, Departement Control, Ground Handling, Ramp, dan Operation*.

3. Taruna dapat memahami dan mengetahui masalah-masalah apa saja yang dihadapi oleh unit Manajemen Transportasi Udara di dunia kerja dan juga cara untuk mengatasi masalah tersebut.
4. Dapat bekerja sama dan koordinasi dengan unit-unit lain yang berkaitan dengan operasional penerbangan dengan baik dan benar. Sehingga tercipta suasana kerjasama dan pribadi yang disiplin dengan tanggung jawab yang tinggi.

1.2.2 Manfaat Kegiatan *On the Job Training* (OJT)

Adapun manfaat dalam pelaksanaan *On the Job Training* (OJT) di Politeknik Penerbangan Surabaya adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui atau memahami kegiatan kerja yang dilakukan saat memasuki dunia kerja nantinya dengan berpedoman pada pengalaman saat *On the Job Training* (OJT).
2. Mengetahui atau mempraktikan secara langsung penggunaan atau peranan teknologi terapan di tempat *On the Job Training* (OJT).
3. Menyesuaikan (menyiapkan) diri dalam menghadapi lingkungan kerja setelah menyelesaikan studinya.
4. Mengetahui masalah-masalah yang ada di dunia kerja serta cara bagaimana penyelesaiannya.

BAB 2 PROFIL LOKASI OJT

2.1 Sejarah Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya



Gambar 2.1 Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya

Bandar Udara Internasional Juanda, yang terletak di Kecamatan Sedati, Kabupaten Sidoarjo, merupakan gerbang udara utama dan kebanggaan bagi masyarakat Provinsi Jawa Timur. Berjarak sekitar 20 kilometer dari pusat Kota Surabaya, bandara ini memiliki peran yang sangat strategis tidak hanya sebagai penghubung wilayah Jawa Timur dengan daerah lain di Indonesia, tetapi juga sebagai pintu masuk internasional yang vital bagi kawasan Indonesia bagian timur. Keberadaannya telah menjadi tulang punggung bagi aktivitas perekonomian, perdagangan, pariwisata, dan logistik di wilayah tersebut, mencerminkan dinamika pembangunan yang terus bergerak maju.

Pada fase awalnya, Bandara Juanda mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1964, mengambil alih peran dari Bandara Morokrembangan yang dianggap sudah tidak mampu lagi menampung volume lalu lintas udara yang terus berkembang. Penamaan "Juanda" sendiri merupakan bentuk penghormatan terhadap seorang pahlawan nasional yang juga mantan Perdana Menteri Indonesia, Djuanda Kartawidjaja, yang dikenal dengan dedikasinya bagi bangsa. Di masa-masa permulaannya, bandara ini hanya mengandalkan

satu terminal tunggal yang menangani seluruh operasional, baik untuk penerbangan domestik maupun internasional, dengan fasilitas dan kapasitas yang sangat terbatas jika dibandingkan dengan standar masa kini.

Seiring dengan laju pertumbuhan ekonomi dan pesatnya perkembangan industri penerbangan nasional, Bandara Juanda pun menghadapi tantangan untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kapasitas layanannya. Momentum transformasi besar-besaran terjadi dengan dibangunnya terminal baru yang jauh lebih modern dan representatif. Pada tanggal 10 November 2014, Terminal 2 Juanda secara resmi diresmikan penggunaannya oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono, menandai babak baru dalam sejarah bandara ini. Kehadiran Terminal 2 ini tidak serta-merta menggantikan keberadaan terminal lama, melainkan menciptakan sistem pelayanan yang lebih terintegrasi dan terspesialisasi, di mana Terminal 1 dialihfungsikan untuk melayani penerbangan domestik yang dioperasikan oleh maskapai penerbangan berbiaya rendah atau low-cost carrier (LCC), sementara Terminal 2 dikhususkan untuk menangani penerbangan domestik layanan penuh (full-service) dan seluruh rute penerbangan internasional.

Dari segi kapasitas dan fasilitas, Bandara Internasional Juanda yang dikelola oleh PT. Angkasa Pura I (Persero) ini telah bertransformasi menjadi salah satu bandara tersibuk dan termodern di Indonesia. Terminal 2 yang megah memiliki kapabilitas untuk menampung hingga 16 juta penumpang setiap tahunnya, dilengkapi dengan berbagai fasilitas penunjang berkelas internasional. Sementara itu, Terminal 1 masih tetap berkontribusi dengan kapasitas tambahan hingga 6 juta penumpang. Secara keseluruhan, bandara ini didukung oleh dua landas pacu (runway) yang tangguh, yang dirancang untuk mampu mengakomodasi bahkan pesawat berbadan lebar paling besar sekalipun, seperti Boeing 747 dan Airbus A380, sehingga membuktikan kapasitasnya sebagai bandara berkelas dunia.

Bandara Internasional Juanda memiliki peran yang sangat krusial sebagai salah satu hub utama bagi operasional Lion Air Group, salah satu grup maskapai penerbangan terbesar di Indonesia. Grup ini mengoperasikan armada yang cukup besar dan beragam dari Bandara Juanda, yang mencakup Lion Air dengan 30 unit Boeing 737-900 (B739), 11 unit Boeing 737-800 (B738), dan 7 unit Airbus A330; Super Air Jet dengan 45 unit Airbus A320; Batik Air dengan 4 unit Boeing 737-800 (B738), 41 unit Airbus A320, dan 1 unit Airbus A330; serta Wings Air yang mengoperasikan 73 unit pesawat ATR. Keberagaman dan jumlah armada yang signifikan ini menunjukkan betapa Bandara Juanda telah menjadi basis operasi yang vital bagi grup tersebut, mendukung jaringan rute yang luas baik domestik maupun internasional.

Perkembangan dan kapasitas Bandara Internasional Juanda juga selaras dengan visi dan misi Lion Air Group. Visi grup ini untuk "menjadikan industri penerbangan memberikan akses seluas-luasnya kepada konsumen dari berbagai latar belakang sosial" tercermin dari peran bandara sebagai hub yang menghubungkan Surabaya dengan berbagai kota, membuat transportasi udara menjadi lebih terjangkau dan dapat diakses. Sementara itu, misi Lion Air Group untuk "menjadi perusahaan penerbangan nasional yang tumbuh dan berkembang, menyediakan alat transportasi udara, melakukan standarisasi operasional, meningkatkan jangkauan pelayanan, dan menjadi perusahaan swasta nasional yang terdepan dalam inovasi, efisiensi, serta profesionalisme" didukung sepenuhnya oleh fasilitas dan infrastruktur Bandara Juanda yang modern. Fasilitas bandara yang efisien memungkinkan maskapai untuk menjaga standar operasional, meningkatkan jangkauan pelayanan, dan menerapkan inovasi dalam pelayanan kepada penumpang.

Dengan perkembangan yang terus berlanjut, Bandara Internasional Juanda tidak hanya berfungsi sebagai tempat naik-turun penumpang, tetapi

telah berevolusi menjadi hub utama yang menghubungkan Surabaya dengan jaringan global, sekaligus mendorong pertumbuhan ekonomi dan memperkuat posisi Indonesia di peta penerbangan internasional, serta menjadi mitra strategis bagi Lion Air Group dalam mewujudkan visi dan misinya untuk melayani masyarakat Indonesia.

2.2 Profil PT Lion Group

PT Lion Mentari Airlines (Lion Air Group) adalah sebuah grup maskapai penerbangan nasional yang menjadi salah satu pemain utama di industri penerbangan Indonesia. Grup ini didirikan pada tahun 1999 dengan visi untuk menjadikan transportasi udara dapat diakses oleh seluruh lapisan masyarakat. Lion Air mulai beroperasi komersial pertama kali pada tanggal 30 Juni 2000 dengan menggunakan pesawat Boeing 737-200 dalam melayani rute domestik di Indonesia.

Sebagai bagian dari ekspansi dan diversifikasi bisnis, Lion Air Group kemudian mengembangkan beberapa anak perusahaan maskapai yang masing-masing memiliki positioning pasar yang berbeda. Perkembangan signifikan terjadi ketika grup ini secara resmi mendapatkan Sertifikat Operator Udara (Air Operator Certificate) yang menjadi dasar legalitas operasional penerbangan berjadwal. Berdasarkan struktur kepemilikan saham, Lion Air Group merupakan perusahaan swasta nasional yang dimiliki sepenuhnya oleh para investor domestik dengan komposisi saham yang tersebar di antara para pendiri dan investor strategis.

Dengan diperolehnya izin usaha penerbangan dan sertifikat operasi yang diperlukan, Lion Air Group terus berkembang pesat dan kini telah menjadi grup maskapai terbesar di Indonesia dengan kode IATA "JT", kode ICAO "LNI", dan panggilan radio "LION INTER". Grup ini mengoperasikan beberapa merek dagang maskapai antara lain Lion Air, Batik Air, Super Air Jet,

dan Wings Air, yang masing-masing memiliki segmentasi pasar dan model bisnis yang berbeda.

Hingga saat ini, Lion Air Group telah berkembang menjadi grup maskapai dengan armada yang sangat besar dan beragam di Indonesia. Komposisi armada grup ini mencakup Lion Air dengan 65 unit Boeing 737-900ER (B739), 38 unit Boeing 737-800 (B738), 10 unit Boeing 737 Max 8, dan 5 unit Airbus A330-300; Super Air Jet dengan 45 unit Airbus A320; Batik Air dengan 4 unit Boeing 737-800 (B738), 41 unit Airbus A320, dan 1 unit Airbus A330; serta Wings Air yang mengoperasikan 73 unit pesawat ATR. Keberagaman armada ini memungkinkan Lion Air Group melayani berbagai segmen rute, mulai dari rute perintis dan regional dengan pesawat ATR, rute domestik utama dengan pesawat narrow-body, hingga rute internasional dan domestik padat dengan pesawat wide-body A330.

2.3 Data Umum PT Lion Group

2.3.1 Identitas PT Lion Group

Adapun identitas dari PT Lion Group sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Identitas Lion Group

Data	Informasi
Nama Perusahaan	PT.Lion Air Group
Didirikan	19 Oktober 1999
Bidang Usaha	Jasa Angkuran Udara Niaga
Jumlah Armada	118 Armada (A320-200, A320 NEO, A330-300, A330-900, ATR 72-500, ATR 72-600, B737 MAX 8, B737 MAX 9, B737-800, B737-900ER)

Sumber: <https://www.lionair.co.id/tentang-kami/cerita-kami>

2.3.2 Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi dari perusahaan PT Citilink Indonesia, sebagai berikut:

a. Visi Perusahaan

Menjadikan industri penerbangan memberikan akses seluas-luasnya kepada konsumen dari berbagai latar belakang sosial.

b. Misi Perusahaan

Menjadi perusahaan penerbangan nasional yang tumbuh dan berkembang, menyediakan alat transportasi udara, melakukan standarisasi operasional, meningkatkan jangkauan pelayanan, dan menjadi perusahaan swasta nasional yang terdepan dalam inovasi, efisiensi, serta profesionalisme.

2.3.3 Arti Logo dan Warna



Gambar 2.3.3 Logo Lion Air Group

Logo Lion Air merupakan sebuah representasi visual yang kompleks dan sarat makna. Secara denotatif, logo ini terdiri atas dua elemen utama:

siluet kepala singa yang menghadap ke samping dan sepasang sayap yang membentang di belakangnya. Kombinasi ini dipadukan dengan skema warna merah dan kuning emas yang mencolok. Dari segi konotatif, singa sebagai ikon utama merepresentasikan nilai-nilai

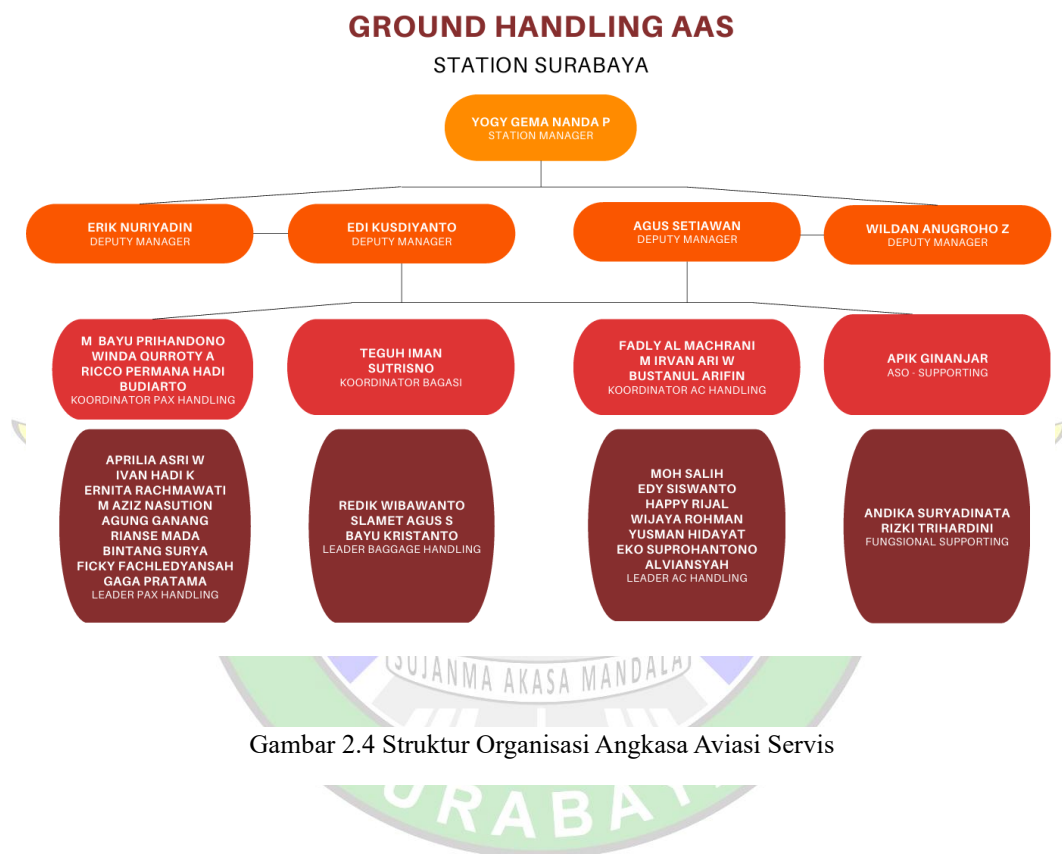
kekuatan, kepemimpinan, dan keberanian, sementara sayap merupakan simbol universal dari industri penerbangan yang melambangkan kecepatan, kebebasan, dan jangkauan.

Secara semiotika, logo tersebut berhasil membangun narasi merek yang kuat. Posisi kepala singa yang profil dan terlihat dinamis mengkomunikasikan visi untuk terus bergerak maju dan berkembang. Warna merah dimaknai sebagai semangat dan energi, sedangkan kuning emas menegaskan citra kepercayaan dan kualitas. Dengan demikian, integrasi antara bentuk dan warna pada logo ini tidak hanya berfungsi sebagai identitas, tetapi juga sebagai media komunikasi untuk menyampaikan positioning Lion Air sebagai maskapai yang andal, tangguh, dan aspirasional.

Pada akhirnya, logo Lion Air berfungsi sebagai sebuah pernyataan strategis yang merefleksikan esensi merek. Representasi "Singa Bersayap" ini secara efektif merangkum slogan korporat "We Make People Fly", di mana kekuatan dan kepercayaan diri (yang diwakili singa) bersinergi dengan mobilitas dan efisiensi (yang diwakili sayap). Logo ini bukan sekadar grafis, melainkan sebuah konstruksi simbolis yang dirancang untuk membangun persepsi publik tentang dominasi, keamanan, dan komitmen maskapai dalam menghubungkan berbagai destinasi.

2.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki sebuah struktur organisasi yang berguna untuk memudahkan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang ada.



Gambar 2.4 Struktur Organisasi Angkasa Aviassi Servis

BAB 3

TINJAUAN TEORI

3.1 Keselamatan dan Keamanan Bandar Udara

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan mengatur keselamatan operasional bandara dan pesawat terbang. Misalnya, UU ini mendefinisikan bandara sebagai kawasan yang “dilengkapi dengan fasilitas keselamatan dan keamanan penerbangan” Artinya, pengelola bandara dan maskapai wajib menyiapkan infrastruktur dan prosedur keselamatan (termasuk perlengkapan kerja aman) untuk mencegah kecelakaan. Dalam konteks ini, regulasi keselamatan penerbangan sipil (CASR) juga menekankan pentingnya kepatuhan terhadap standar operasional keselamatan. Sebagaimana dinyatakan dalam studi manajemen apron, “aviation safety is very important, therefore the parties involved, must always comply with the applicable laws, government regulations and Standard Operating Procedures (SOP)”. Pemakaian APD oleh petugas airside adalah bagian dari pemenuhan kewajiban keselamatan tersebut: semua personel di apron harus mematuhi aturan dan menggunakan perlindungan diri yang telah ditetapkan.

3.2 Undang – Undang No.1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

UU No. 1/1970 menetapkan kewajiban dasar pengusaha untuk menjamin keselamatan pekerja. Beberapa pasal relevan menegaskan peran APD:

- Pasal 3 ayat (1) huruf f menyatakan salah satu syarat keselamatan kerja adalah “memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja”. Ini mengharuskan perusahaan menyediakan APD sesuai dengan bahaya di tempat kerja.
- Pasal 9 ayat (1) huruf c mewajibkan pengurus (manajemen) untuk menjelaskan kepada setiap karyawan baru tentang “alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan”. Artinya, pelatihan dan sosialisasi APD menjadi kewajiban perusahaan.

- Pasal 13 mensyaratkan bahwa siapapun yang memasuki tempat kerja wajib “memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan”. Dengan demikian, pekerja tidak hanya diberi APD, tetapi juga harus memakainya saat bekerja.
- Pasal 14 ayat (c) secara eksplisit mengharuskan pengurus perusahaan menyediakan APD secara cuma-cuma kepada tenaga kerja dan orang lain yang memasuki area kerja, disertai petunjuk penggunaan yang diperlukan.

Dari ketentuan-ketentuan UU 1/1970 tersebut dapat disimpulkan bahwa pengusaha wajib menyediakan APD gratis untuk pekerja, sedangkan pekerja berkewajiban menggunakan APD yang disediakan. Hal ini mempertegas bahwa keberadaan dan penggunaan APD di lingkungan airside (yang memiliki banyak potensi bahaya) merupakan implementasi langsung dari amanat UU Keselamatan Kerja.

3.3 Ketentuan Menteri Ketenagakerjaan No. 5 Tahun 2018 (K3 Lingkungan kerja)

Permenaker No. 5/2018 menekankan pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja, termasuk aspek lingkungan kerja. Secara khusus, peraturan ini mengatur tanggung jawab pekerja dalam penerapan K3. Misalnya, Permenaker 5/2018 mengatur bahwa “pekerja diwajibkan untuk memakai Alat Pelindung Diri (APD) yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan bahaya yang dihadapi”. Pernyataan ini menunjukkan bahwa selain pengusaha, pekerja juga memiliki kewajiban langsung untuk menggunakan APD yang telah disediakan. Dengan demikian, setiap personel airside Lion Air di Juanda harus mengenakan perlindungan seperti helm, rompi keselamatan, dan sepatu safety sesuai risiko pekerjaan mereka. Pengaturan ini memperkuat ketentuan UU 1/1970, karena kini di tingkat pelaksana K3 lingkungan kerja sudah diatur secara rinci bahwa penggunaan APD adalah keharusan normatif bagi setiap pekerja.

3.4 Peraturan Pemerintah No. 5 Tahun 2012 (SMK3)

PP No. 50/2012 mewajibkan perusahaan menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sebagai kerangka kerja K3 yang sistematis. Pasal 5 PP ini menegaskan bahwa “setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 di perusahaannya” jika memenuhi kriteria tertentu (misalnya lebih dari 100 pekerja atau berpotensi bahaya tinggi). Penerapan SMK3 mensyaratkan identifikasi risiko dan penerapan langkah-langkah pengendalian bahaya secara terus-menerus. Dalam kerangka SMK3, penyediaan dan pemakaian APD oleh tenaga kerja menjadi bagian dari pengendalian risiko bahaya kerja. PP 50/2012 mendorong perusahaan (seperti Lion Air Group) untuk selalu memperhatikan standar K3 dan melakukan audit serta evaluasi rutin. Dengan menerapkan SMK3, perusahaan harus menjamin bahwa kebutuhan APD terpenuhi, penggunaannya diawasi, serta budaya keselamatan kerja (termasuk disiplin APD) terus ditingkatkan.

Secara keseluruhan, landasan teori ini menunjukkan bahwa berbagai peraturan perundang-undangan Indonesia mewajibkan perusahaan penerbangan dan pekerjanya untuk menjamin keselamatan kerja melalui penyediaan dan penggunaan APD yang memadai. UU Penerbangan dan CASR menetapkan kerangka keselamatan operasional bandara (journalshub.org), UU Keselamatan Kerja No. 1/1970 mengatur kewajiban langsung terkait APD, Permenaker 5/2018 menguatkan kewajiban penggunaan APD dalam K3 lingkungan kerja, dan PP 50/2012 menuntut penerapan SMK3 yang mencakup pengendalian bahaya lewat APD. Argumen-argumen penelitian dapat dikuatkan dengan pasal-pasal tersebut (misalnya UU 1/1970 Pasal 3 huruf f, Pasal 13, Pasal 14 ayat c) untuk menegaskan bahwa APD adalah keharusan di area airside.

3.5 Safety Shoes Sebagai Alat Pelindung Diri (APD)

Safety shoes merupakan salah satu jenis Alat Pelindung Diri (APD) yang wajib digunakan oleh personel yang bekerja di area airside bandar udara. Area airside memiliki tingkat risiko kerja yang tinggi karena aktivitas operasional yang melibatkan pergerakan pesawat udara, penggunaan peralatan ground support equipment (GSE), aktivitas bongkar muat bagasi dan kargo, serta paparan kondisi lingkungan seperti cuaca ekstrem dan permukaan apron yang licin. Oleh karena itu, penggunaan safety shoes menjadi bagian penting dalam upaya pencegahan kecelakaan kerja dan pengendalian risiko keselamatan.

Secara umum, safety shoes dirancang untuk memberikan perlindungan pada kaki pekerja dari berbagai potensi bahaya, seperti benturan benda keras, kejatuhan barang berat, terpeleset (slip), tertusuk benda tajam, serta paparan cairan berbahaya. Safety shoes umumnya dilengkapi dengan pelindung ujung kaki (steel toe cap atau composite toe cap), sol anti-selip (anti-slip sole), serta material yang tahan terhadap air dan minyak. Fitur-fitur tersebut sangat relevan dengan karakteristik pekerjaan di area airside yang menuntut mobilitas tinggi dan kewaspadaan penuh terhadap kondisi sekitar.

Penggunaan safety shoes di lingkungan kerja airside memiliki landasan hukum yang kuat. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja secara tegas mewajibkan perusahaan untuk menyediakan APD yang sesuai dengan potensi bahaya di tempat kerja serta mewajibkan pekerja untuk menggunakannya. Ketentuan ini diperkuat oleh Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 yang menyatakan bahwa setiap pekerja wajib menggunakan APD sesuai dengan jenis pekerjaan dan risiko yang dihadapi. Dengan demikian, safety shoes merupakan APD yang tidak dapat dipisahkan dari aktivitas kerja personel airside.

Dalam konteks penerbangan, penerapan penggunaan safety shoes juga sejalan dengan prinsip Safety Management System (SMS) dan Safety Risk Management (SRM) sebagaimana diamanatkan oleh International Civil Aviation Organization (ICAO) serta Civil Aviation Safety Regulations (CASR). Penggunaan safety shoes berfungsi sebagai salah satu bentuk mitigasi risiko terhadap bahaya fisik yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Melalui identifikasi hazard dan pengendalian risiko yang tepat, penggunaan safety shoes membantu menurunkan tingkat kemungkinan dan dampak cedera pada personel airside.

Sebagai operator penerbangan nasional, Lion Air Group telah menetapkan kebijakan keselamatan kerja melalui penyusunan Standard Operating Procedure (SOP), penyediaan APD, serta pelaksanaan pelatihan keselamatan kerja bagi personel operasional. Penggunaan safety shoes merupakan bagian dari implementasi kebijakan tersebut dalam rangka mendukung terciptanya lingkungan kerja yang aman, tertib, dan sesuai dengan ketentuan regulasi yang berlaku. Kepatuhan terhadap penggunaan safety shoes mencerminkan komitmen perusahaan dan pekerja dalam menjaga keselamatan diri, kelancaran operasional, serta keberlanjutan budaya keselamatan (safety culture) di lingkungan bandar udara.

BAB 4 PELAKSANAAN OJT

4.1 Lingkup Pelaksanaan On The Job Training (OJT)

Selama pelaksanaan kegiatan *On The Job Training* (OJT) di Bandar Udara Internasional Yogyakarta, penulis melaksanakan berbagai kegiatan di beberapa unit operasional. Penulis mengamati secara langsung proses kerja di masing-masing unit, berpartisipasi dalam pelaksanaan tugas harian, serta melakukan wawancara dan diskusi dengan personel terkait untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai prosedur operasional, tantangan yang dihadapi, dan kontribusi setiap unit terhadap keseluruhan sistem operasional bandara. Unit Kerja yang ada di Bandar Udara Internasional Yogyakarta meliputi:

4.1.1 Unit *Loadsheeter*

a. Tugas Pokok

- 1) Bertanggung jawab dalam perhitungan dan penyusunan *loadsheets* untuk memastikan keseimbangan dan berat pesawat sesuai dengan batas yang ditetapkan.

b. Fungsi

- 1) Menghitung distribusi berat bagasi, kargo, dan posisi penumpang.
- 2) Menyusun dan memverifikasi *loadsheets* serta *manifest*.
- 3) Berkoordinasi dengan petugas *ramp* mengenai posisi bagasi, kargo, dan penumpang di pesawat.
- 4) Memastikan *center of gravity* (CG) pesawat dalam batas aman
- 5) Mengupdate data last minute change kepada pilot
- 6) Melakukan pembaruan data *Last Minute Change* (LMC) kepada pilot.

4.1.2 Unit *Dispatcher*

a. Tugas Pokok

- 1) Menyusun dan mengesahkan rencana penerbangan (flight plan) bersama pilot.

b. Fungsi

- 1) Menganalisa kondisi cuaca, NOTAM, dan operasional bandara.
- 2) Menentukan rute, altitude, payload, dan kebutuhan bahan bakar.
- 3) Menyampaikan flight plan kepada *Air Traffic Service* (ATS) dan pilot.
- 4) Memantau kondisi penerbangan selama enroute jika diperlukan.
- 5) Memberikan rekomendasi Keputusan operasional kepada pilot jika terdapat *divert, delay, alternate airport*.

4.1.3 Unit *Departement Control*

a. Tugas Pokok

- 1) Mengelola dan mengawasi seluruh aktivitas di *area ramp* (parkir stand) serta memastikan kelancaran proses bongkar muat penumpang, kargo, dan perbekalan pesawat dengan aman dan tepat waktu.

b. Fungsi

- 1) Mengatur parkir pesawat (marshalling) dan penempatan pesawat di apron
- 2) Mengoperasikan peralatan ground support (GPU, air starter, pushback truck, dan lain-lain)
- 3) Menangani bongkar muat bagasi dan kargo dari/ke pesawat.
- 4) Mengisi bahan bakar pesawat (refueling) dan menyediakan layanan air minum (water servicing)

[illegible]

NAMA KANDIDAT	07-Nov	08-Nov	09-Nov	10-Nov	11-Nov	12-Nov	13-Nov	14-Nov	15-Nov	16-Nov	17-Nov	18-Nov	19-Nov	20-Nov	21-Nov	22-Nov	23-Nov	24-Nov		
	JM	SB	MG	SN	SL	RB	KM	JM	SB	MG	SN	SL	RB	KM	JM	SB	MG	SN		
FRANSISKA ISABELA GOMI DORA	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P		
LUTHFIKAR ABDUL LATHIEF	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P		
MANNUEL BOAS ADI PUTRA	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X		
MUHAMMAD IRHAM FAUZI	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X		
SATRISNA RAMA BARANI	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S		
ZIVANA SHOFI ALIA MARSANDA	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S		
ADISTY REZZA AZZAHRO	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P		
AHMAD ZAM ZAM MULYA	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P		
ANGGI EKA NASTITI	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X		
BELINDA HEVI APTA HADYANI	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X		
FRANCISCO DJERA JELOYA	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S		
MUHAMMAD GIRALD AULALGAFARI	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S		
SABHARA AURA SAKTI SETIAWAN	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P		
	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4		
	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4		
	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4		
	Airside																			
Landside																				
NAMA KANDIDAT	25-Nov	26-Nov	27-Nov	28-Nov	29-Nov	30-Nov	01-Dec	02-Dec	03-Dec	04-Dec	05-Dec	06-Dec	07-Dec	08-Dec	09-Dec	10-Dec	11-Dec			
	SL	RB	KM	JM	SB	MG	SN	SL	RB	KM	JM	SB	MG	SN	SL	RB	KM			
FRANSISKA ISABELA GOMI DORA	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X			
LUTHFIKAR ABDUL LATHIEF	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X			
MANNUEL BOAS ADI PUTRA	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S			
MUHAMMAD IRHAM FAUZI	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S			
SATRISNA RAMA BARANI	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P			
ZIVANA SHOFI ALIA MARSANDA	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P			
ADISTY REZZA AZZAHRO	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X			
AHMAD ZAM ZAM MULYA	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X			
ANGGI EKA NASTITI	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S			
BELINDA HEVI APTA HADYANI	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S			
FRANCISCO DJERA JELOYA	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P			
MUHAMMAD GIRALD AULALGAFARI	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P			
SABHARA AURA SAKTI SETIAWAN	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P			
	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4			
	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5			
	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4			
	Airside																			
Landside																				
NAMA KANDIDAT	12-Dec	13-Dec	14-Dec	15-Dec	16-Dec	17-Dec	18-Dec	19-Dec	20-Dec	21-Dec	22-Dec	23-Dec	24-Dec	25-Dec	26-Dec	27-Dec	28-Dec	29-Dec	30-Dec	31-Dec
	JM	SB	MG	SN	SL	RB	KM	JM	SB	MG	SN	SL	RB	KM	JM	SB	MG	SN	SL	RB
FRANSISKA ISABELA GOMI DORA	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P
LUTHFIKAR ABDUL LATHIEF	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P
MANNUEL BOAS ADI PUTRA	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X
MUHAMMAD IRHAM FAUZI	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X
SATRISNA RAMA BARANI	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S
ZIVANA SHOFI ALIA MARSANDA	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S
ADISTY REZZA AZZAHRO	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P
AHMAD ZAM ZAM MULYA	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P
ANGGI EKA NASTITI	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X
BELINDA HEVI APTA HADYANI	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X
FRANCISCO DJERA JELOYA	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S
MUHAMMAD GIRALD AULALGAFARI	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S
SABHARA AURA SAKTI SETIAWAN	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S	S	X	X	P	P	S
	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4
	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
	Airside																			
Landside																				

Gambar 4. 1 Jadwal Kegiatan OJT

4.3 Kegiatan dan Kejadian Pelaksanaan OJT

Berikut merupakan jadwal pelaksanaan On the Job Training (OJT) yang disusun secara mingguan dari tanggal 1 November hingga 31 Desember, mencakup unit Dispatcher, Load Control/Loadsheeter, Department Control, dan Ramp. Uraian ini menjelaskan lokasi/unit penempatan, aktivitas utama, serta kejadian operasional yang ditemui selama OJT.

a. Minggu Pertama

1) Kegiatan

- Penngenalalan alur operasional penerbangan harian
- Observasi koordinasi antar unit
- Membantu monitoring jadwal keberangkatan dan kedatangan pesawat

2) Kejadian Operasional

- Terjadi perubahan registrasi pesawat akibat kondisi pesawat yang mengalami kendala teknis
- Penyesuaian jadwal keberangkatan untuk meminimalkan potensi delay
- Koordinasi dengan unit ramp terkait kesiapan pesawat pengganti

b. Minggu Kedua

1) Kegiatan

- Membantu penyusunan dan pemantauan flight schedule
- Observasi pengaturan slot time bandara
- Koordinasi antar unit terkait perubahan jadwal penerbangan

2) Kejadian Operasional

- Dilakukan perubahan *slot time* karena kepadatan trafik bandara

- Koordinasi

c. Minggu Ketiga

1) Kegiatan

- Observasi proses pembuatan *loadsheets*
- Membantu pengecekan data penumpang, bagasi, dan kargo
- Koordinasi dengan *ramp* terkait distribusi muatan

2) Kejadian Operasional

- Terjadi *Last Minute Change* (LMC) pada *loadsheets* akibat perubahan jumlah penumpang
- Penyesuaian kembali perhitungan berat dan keseimbangan pesawat
- Koordinasi cepat dengan *dispatcher* dan *pilot in command*

d. Minggu Keempat

1) Kegiatan

- Membantu *monitoring* rotasi pesawat
- Observasi pengambilan keputusan operasional
- Koordinasi antar departemen untuk menjaga *on-time performance*

2) Kejadian Operasional

- Dilakukan rotasi pesawat untuk mencegah keterlamabatan penerbangan
- Penyesuaian *flight plan* akibat perubahan rotasi
- Komunikasi intensif dengan unit terkait agar jadwal tetap terkendali

e. Minggu Kelima

1) Kegiatan

- Membantu pengecekan kesiapan muatan sebelum keberangkatan

- Observasi penanganan bagasi dan kargo
- Koordinasi antara *loading master* dan *ramp*

2) Kejadian Operasional

- Terjadi *split* penumpang karena keterbatasan pesawat
- Penyesuaian *loadsheets* untuk penerbangan lanjutan
- Pengaturan ulang distribusi bagasi dan kargo

f. Minggu Keenam

1) Kegiatan

- Observasi penyusunan plotting hotel untuk kru penerbangan
- Membantu pencatatan perubahan jadwal kru
- Koordinasi dengan unit terkait akomodasi kru

2) Kejadian Operasional

- Dilakukan plotting hotel kru sesuai dengan jadwal penerbangan dan perubahan
- Terdapat kru yang tidak menyetujui plotting yang telah ditentukan
- Dilakukan penyesuaian kembali dengan mempertimbangkan kondisi hotel

g. Minggu Ketujuh

1) Kegiatan

- Monitoring operasional pada periode menjelang libur akhir tahun
- Koordinasi antar unit
- Membantu dokumentasi kejadian operasional

2) Kejadian Operasional

- Terjadi beberapa perubahan jadwal mendadak
- Penyesuaian rotasi pesawat dan kru untuk menghindari delay
- Evaluasi Keputusan operasional harian

h. Minggu Kedelapan

1) Kegiatan

- Observasi operasional menjelang libur akhir tahun
- Membantu koordinasi antar unit pada kondisi *peak season*
- Monitoring keisapan pesawat dan kru

2) Kejadian Operasional

- Peningkatan jumlah penumpang
- Beberapa *Last Minute Change* (LMC) pada *loadsheets*
- Koordinasi cepat untuk menjaga keselamatan dan ketepatan waktu penerbangan.

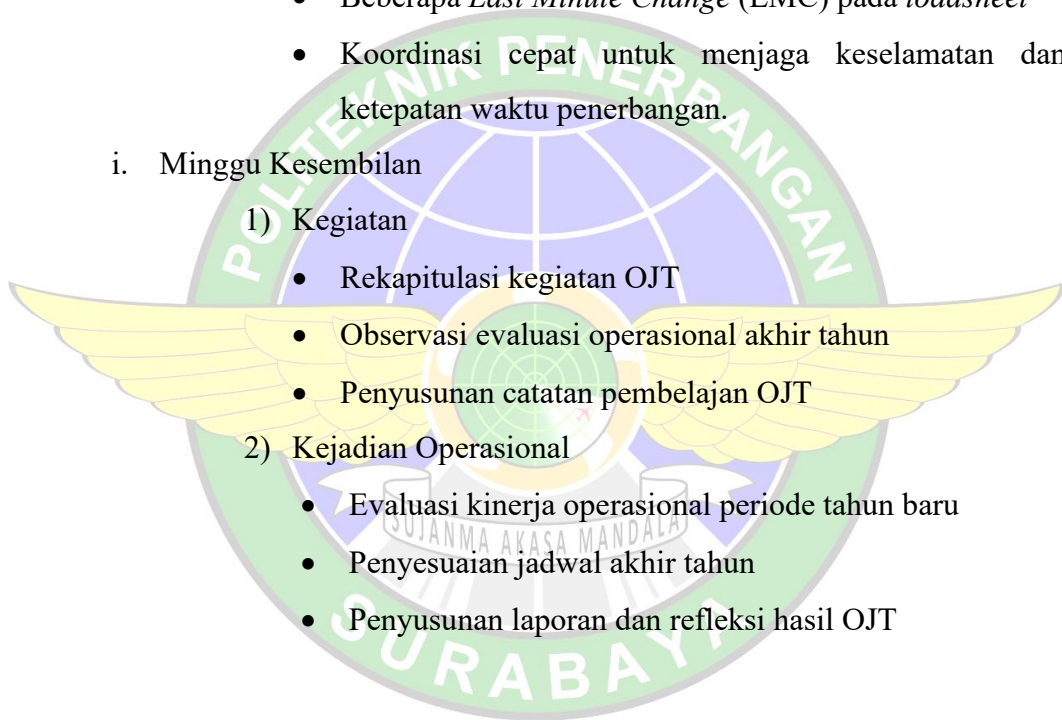
i. Minggu Kesembilan

1) Kegiatan

- Rekapitulasi kegiatan OJT
- Observasi evaluasi operasional akhir tahun
- Penyusunan catatan pembelajaran OJT

2) Kejadian Operasional

- Evaluasi kinerja operasional periode tahun baru
- Penyesuaian jadwal akhir tahun
- Penyusunan laporan dan refleksi hasil OJT



4.4 Permasalahan Pelaksanaan OJT



Gambar 4.4 Oknum Petugas Tidak Menggunakan Safety Shoes

Laporan ini mengidentifikasi inti permasalahan serius dalam pelaksanaan prosedur keselamatan kerja, yakni terdeteksinya pelanggaran terhadap kewajiban penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) secara lengkap oleh oknum personel airside PT. Lion Air Group di Bandara Internasional Juanda Surabaya, dengan bukti visual foto yang mengonfirmasi bahwa personel tersebut tidak mengenakan sepatu safety (safety shoes) saat bertugas di area airside dalam kondisi hujan. Insiden ini bukanlah pelanggaran sepele atau sekadar ketidaknyamanan, melainkan sebuah tindakan yang membahayakan diri sendiri, mengancam kelancaran operasional, dan menciderai budaya keselamatan (safety culture) yang menjadi fondasi kritikal di lingkungan bandara. Dampak langsung yang paling mengkhawatirkan adalah terhadap keselamatan fisik personel bersangkutan, di mana permukaan apron yang licin akibat kombinasi air hujan dengan residu minyak pelumas, avtur, atau cairan lain dari pesawat, menciptakan kondisi yang sangat rawan untuk terjadinya slip, trip, and fall; tanpa sepatu safety yang memiliki sol khusus dengan daya cengkeram tinggi, risiko untuk tergelincir dan jatuh dengan keras berpotensi menyebabkan patah tulang, cedera kepala, atau

trauma serius meningkat secara eksponensial. Lebih jauh, area airside merupakan zona kerja dengan risiko benturan dan kejatuhan benda berat, seperti peralatan ground support, koper, atau bagian dari kargo, di mana pelindung mata kaki (steel toe cap) pada sepatu safety berfungsi sebagai pertahanan utama; ketiadaan APD ini membuat personel rentan terhadap cedera kaki parah yang dapat bersifat permanen. Selain itu, kondisi basah juga meningkatkan bahaya tersengat arus listrik atau menginjak benda tajam yang tidak terlihat, di mana sepatu biasa sama sekali tidak memberikan proteksi.

Dampak selanjutnya merembes ke aspek operasional dan kinerja maskapai, di mana kelalaian satu individu berpotensi memicu gangguan berantai. Jika personel tersebut mengalami kecelakaan, tidak hanya keselamatannya yang terancam, tetapi juga aktivitas di sekitarnya akan terhenti, memicu penundaan (delay) dalam proses bongkar muat, pengisian bahan bakar, atau pelayanan pesawat, yang pada akhirnya dapat berdampak pada jadwal penerbangan secara keseluruhan. Insiden kecelakaan kerja akan memicu investigasi mendalam dari pihak internal maskapai maupun otoritas bandara, menghabiskan sumber daya, waktu, dan berpotensi mengungkap kelemahan sistem pengawasan. Lebih fatal lagi, pelanggaran prosedur keselamatan yang terlihat jelas ini merupakan bentuk ketidakpatuhan terhadap regulasi Bandara Juanda dan standar keselamatan penerbangan nasional, yang dapat berujung pada teguran tertulis, sanksi administratif, atau bahkan penurunan tingkat kepercayaan otoritas bandara terhadap komitmen keselamatan PT.Lion Air Group. Kerugian finansial pun tak terhindarkan, mulai dari biaya pengobatan, klaim asuransi, potensi denda, hingga kerugian akibat delay dan rusaknya reputasi.

Di tingkat yang lebih mendasar, tindakan satu oknum ini memiliki dampak korosif terhadap budaya keselamatan yang telah dibangun. Sikap acuh tersebut mengirimkan pesan yang salah kepada rekan sejawat, seolah-olah

prosedur keselamatan bisa dinegosiasikan tergantung cuaca atau situasi, sehingga dapat melemahkan disiplin kolektif dan mendorong normalisasi penyimpangan (normalization of deviance) yang berbahaya. Kejadian ini juga menciptakan persepsi adanya kelalaian dalam pengawasan lapangan oleh supervisor, karena seharusnya tidak ada seorang pun yang dibiarkan bekerja tanpa APD lengkap, terutama dalam kondisi berisiko tinggi seperti hujan. Citra profesionalisme dan kedisiplinan maskapai di mata mitra kerja, pihak bandara, dan publik juga dapat ternoda, karena keselamatan adalah nilai yang tidak dapat dikompromikan dalam industri penerbangan. Oleh karena itu, inti permasalahan dari laporan ini melampaui seorang personel yang lupa memakai sepatu; ini adalah gejala dari kemungkinan lemahnya penegakan aturan, pengawasan real-time, dan internalisasi nilai keselamatan di tingkat pelaksana. Sebagai tindak lanjut mendesak, diperlukan verifikasi identitas personel berdasarkan bukti foto, diikuti tindakan korektif dan pembinaan yang tegas sebagai pembelajaran, peningkatan intensitas inspeksi mendadak (spot check) oleh supervisor khususnya saat cuaca buruk, sosialisasi ulang yang menekankan kewajiban mutlak APD dalam segala kondisi, serta evaluasi menyeluruh terhadap efektivitas sistem pengawasan dan mekanisme pelaporan pelanggaran keselamatan di area airside untuk mencegah terulangnya kejadian serupa di masa depan.

4.5 Penyelesaian



Gambar 4.5 Petugas Dengan APD Lengkap

Penyelesaian masalah pelanggaran prosedur APD ini memerlukan pendekatan komprehensif yang menangani aspek reaktif, sistematis, dan kultural secara simultan, dimulai dengan tindakan korektif segera terhadap oknum pelanggar yang diidentifikasi melalui proses verifikasi dan investigasi internal tertutup oleh Tim Safety dan Supervisor untuk memastikan akurasi data sebelum memberikan sanksi yang bersifat mendidik, seperti peringatan tertulis disertai kewajiban mengikuti program pembinaan dan pelatihan ulang (refreshment training) khusus tentang prosedur kerja dalam kondisi cuaca buruk, sehingga sanksi tidak hanya menjadi hukuman tetapi juga titik balik pembelajaran. Langkah taktis berikutnya adalah mengadakan sosialisasi ulang mendesak (safety flash meeting) bagi seluruh personel airside shift terkait dalam waktu 24 jam, menyajikan analisis kasus anonim dari insiden foto tersebut untuk secara gamblang menunjukkan risiko nyata tergelincir, cedera berat, atau gangguan operasional, sekaligus menegaskan kembali sebagai kebijakan mutlak bahwa APD lengkap khususnya sepatu safety adalah keharusan yang tidak dapat dinegosiasikan dalam kondisi cuaca apa pun, didukung dengan peningkatan intensitas dan ketelitian inspeksi dadakan (spot check) oleh supervisor di lapangan, terutama saat hujan atau shift malam, untuk menciptakan efek deterren dan koreksi langsung.

Untuk membangun pencegahan jangka menengah, akan dilakukan audit menyeluruh terhadap ketersediaan, kualitas, dan kenyamanan seluruh stok APD, khususnya sepatu *safety*, guna memastikan tidak ada alasan ketidaktersediaan atau ketidaknyamanan alat yang memicu kelalaian, dilanjutkan dengan revisi dan penegasan Prosedur Operasional Standar (SOP) Keselamatan Kerja *Airside* yang menyertakan klausul eksplisit tentang kewajiban dan konsekuensi penggunaan APD dalam segala kondisi cuaca, serta memperjelas tanggung jawab pengawasan harian supervisor, yang kemudian harus ditandatangani ulang oleh semua personel sebagai ikrar komitmen. Secara paralel, akan dikembangkan atau dioptimalkan sistem pelaporan tanpa nama (*anonymous reporting system*) untuk memfasilitasi pengawasan oleh rekan sejawat (*peer supervision*) dan membuka kanal pelaporan bagi siapapun yang menyaksikan pelanggaran, diiringi dengan perancangan program apresiasi atau *reward* bagi unit atau individu yang secara konsisten mematuhi prosedur keselamatan, guna menciptakan motivasi positif dan keseimbangan antara sanksi dan penghargaan. Selain itu, materi pelatihan rutin akan diperkaya dengan simulasi dan modul khusus yang mengintegrasikan skenario kerja dalam kondisi cuaca ekstrem seperti hujan lebat dan kabut, menekankan teknik bekerja aman dan logika di balik setiap aturan APD, sehingga pemahaman personel bergeser dari sekadar ketaatan aturan menjadi kesadaran akan perlindungan diri.

Penyelesaian jangka panjang dan paling fundamental berfokus pada transformasi budaya keselamatan (*safety culture*) melalui kampanye internal berkelanjutan bertema seperti "Safety is My Choice," yang menggunakan materi visual dari insiden nyata yang telah dianonimkan sebagai bahan refleksi dan diskusi reguler, menanamkan nilai bahwa keselamatan adalah pilihan personal dan tanggung jawab kolektif setiap insan di lapangan. Keberhasilan kampanye ini harus didukung oleh keterlibatan nyata pemimpin (*visible*

leadership), di mana manajemen senior dan kepala departemen secara rutin melakukan turun ke lapangan (management walkaround) khusus pada kondisi cuaca buruk, tidak hanya untuk menginspeksi tetapi juga berdialog dengan personel, menunjukkan komitmen puncak organisasi dan menjadikan keselamatan sebagai nilai hidup, bukan sekadar instruksi kerja. Untuk mengkrystalkan komitmen ini, indikator kepatuhan keselamatan, termasuk tingkat kepatuhan APD, akan diintegrasikan ke dalam metrik kinerja (KPI) supervisor dan manajer, sehingga efektivitas mereka dalam menegakkan disiplin keselamatan secara langsung mempengaruhi evaluasi kinerja, menyelaraskan tujuan operasional dengan tujuan keselamatan secara struktural.

Seluruh rangkaian penyelesaian ini akan dipantau dan dievaluasi secara ketat melalui metrik utama seperti penurunan hingga nihilnya temuan pelanggaran APD dalam laporan inspeksi bulanan, peningkatan partisipasi dan umpan balik positif dalam pelatihan, tidak adanya kejadian kecelakaan kerja terkait kelalaian APD, dan tercapainya kelengkapan 100% dalam audit ketersediaan APD, dengan Tim Safety menyusun laporan perkembangan berkala kepada manajemen untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas setiap langkah, sehingga tercipta ekosistem kerja airside yang resilient, di mana setiap personel tidak hanya mematuhi aturan karena takut sanksi, tetapi memahami dan menginternalisasi bahwa penggunaan APD lengkap terutama sepatu safety saat hujan adalah bentuk pertahanan pertama dan paling kritis bagi keselamatan dirinya, kelancaran operasional maskapai, dan reputasi perusahaan di mata otoritas bandara dan industri penerbangan nasional.

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan

5.1.1 Kesimpulan Terhadap Bab 4

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisis pada Bab IV, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan On the Job Training (OJT) di area airside PT.Lion Air Group Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya masih menghadapi permasalahan serius terkait kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja, khususnya kewajiban penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) secara lengkap. Ditemukannya pelanggaran berupa tidak digunakannya sepatu *safety* oleh personel *airside* saat bertugas di area parking stand dalam kondisi hujan menunjukkan adanya celah dalam implementasi prosedur keselamatan, pengawasan lapangan, serta internalisasi budaya keselamatan.

Pelanggaran tersebut tidak hanya meningkatkan risiko kecelakaan kerja seperti *slip*, *trip*, dan *fall* serta cedera kaki akibat benturan atau tertimpa benda berat, tetapi juga berpotensi menimbulkan dampak operasional yang luas, termasuk gangguan proses *ground handling*, keterlambatan penerbangan, kerugian finansial, serta penurunan kepercayaan terhadap komitmen keselamatan perusahaan. Lebih jauh, kejadian ini mencerminkan potensi terjadinya normalisasi penyimpangan (*normalization of deviance*) yang dapat mengikis budaya keselamatan apabila tidak ditangani secara tegas dan sistematis.

Upaya penyelesaian yang dirumuskan menunjukkan bahwa penanganan pelanggaran keselamatan kerja tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus melalui pendekatan komprehensif yang mencakup tindakan korektif segera, penguatan sistem pengawasan, penyempurnaan prosedur operasional standar, serta pengembangan budaya keselamatan jangka panjang. Penekanan pada kepemimpinan yang terlihat (*visible leadership*), peningkatan intensitas inspeksi, sistem

pelaporan yang efektif, serta integrasi indikator kepatuhan APD ke dalam penilaian kinerja menjadi langkah strategis untuk memastikan keberlanjutan perbaikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di area *airside* sangat bergantung pada konsistensi penegakan aturan, kesadaran individu, serta komitmen kolektif seluruh unsur organisasi. Penggunaan APD secara lengkap, khususnya sepatu *safety* dalam kondisi cuaca buruk, bukan sekadar kewajiban administratif, melainkan merupakan bentuk perlindungan fundamental bagi keselamatan personel, kelancaran operasional maskapai, dan terjaganya reputasi keselamatan industri penerbangan secara keseluruhan.

5.1.2 Kesimpulan Pelaksanaan *On the Job Training* (OJT)

Pelaksanaan *On the Job Training* (OJT) yang dilaksanakan di PT Lion Air Group Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya memberikan pengalaman kerja nyata yang sangat bermanfaat bagi penulis dalam memahami dunia kerja di industri penerbangan, khususnya pada bidang Manajemen Transportasi Udara. Melalui kegiatan OJT ini, penulis memperoleh gambaran langsung mengenai sistem operasional penerbangan, struktur organisasi, pola koordinasi antar unit kerja, serta tuntutan profesionalisme dan disiplin kerja yang tinggi di lingkungan bandara.

Selama masa magang, penulis ditempatkan di beberapa unit operasional, yaitu Dispatcher, Loadsheeter, Department Control, dan Ramp. Penempatan di berbagai unit tersebut memberikan pemahaman komprehensif mengenai keterkaitan antar fungsi operasional penerbangan, mulai dari tahap perencanaan penerbangan, pengendalian

jadwal, perhitungan muatan dan keseimbangan pesawat, hingga pengawasan kegiatan ground handling di area apron. Hal ini membantu penulis dalam mengaitkan teori yang diperoleh selama perkuliahan dengan praktik kerja yang sesungguhnya di lapangan.

Selain meningkatkan pemahaman teknis, pelaksanaan OJT juga melatih penulis dalam aspek non-teknis, seperti kemampuan komunikasi, koordinasi, kerja sama tim, pengambilan keputusan, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Penulis belajar untuk beradaptasi dengan dinamika operasional penerbangan yang menuntut ketelitian, kecepatan, dan ketepatan dalam setiap proses kerja, terutama dalam menghadapi perubahan jadwal, kondisi pesawat, dan situasi operasional yang tidak terduga.

Secara keseluruhan, pelaksanaan On the Job Training (OJT) ini telah memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kompetensi, wawasan, serta kesiapan penulis untuk memasuki dunia kerja di bidang penerbangan. Pengalaman magang ini diharapkan dapat menjadi bekal yang berharga bagi penulis dalam menerapkan ilmu pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional di masa mendatang, serta mendukung terciptanya sumber daya manusia yang kompeten dan berorientasi pada keselamatan penerbangan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Terhadap Bab 4

Sebagai Berdasarkan hasil pengamatan, analisis permasalahan, serta pembahasan pada Bab IV, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di area airside PT Lion

Air Group Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya, khususnya terkait kepatuhan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD).

a) Penguatan Pengawasan dan Penegakan Disiplin Keselamatan

Manajemen disarankan untuk meningkatkan intensitas dan konsistensi pengawasan lapangan oleh supervisor dan Tim Safety, terutama pada kondisi cuaca buruk dan jam kerja berisiko tinggi. Inspeksi mendadak (spot check) perlu dilakukan secara rutin sebagai langkah pencegahan sekaligus efek jera, disertai penegakan sanksi yang tegas, adil, dan konsisten terhadap setiap pelanggaran prosedur penggunaan APD.

b) Optimalisasi Ketersediaan dan Kualitas APD

Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap ketersediaan, kualitas, dan kenyamanan APD, khususnya sepatu safety, guna memastikan seluruh personel airside memiliki akses terhadap APD yang layak dan sesuai standar. Dengan demikian, tidak terdapat alasan operasional maupun personal yang dapat dijadikan pembenaran atas ketidakpatuhan penggunaan APD.

c) Peningkatan Edukasi dan Pelatihan Keselamatan Kerja

Diperlukan pelaksanaan pelatihan ulang (refreshment training) secara berkala yang menekankan risiko nyata di area airside, termasuk bahaya terpeleset, benturan, dan kejatuhan benda berat. Materi pelatihan sebaiknya dilengkapi dengan studi kasus nyata, simulasi kondisi kerja saat hujan, serta penjelasan konsekuensi kecelakaan kerja agar meningkatkan kesadaran dan kepatuhan personel secara berkelanjutan.

d) Penguatan Budaya Keselamatan (Safety Culture)

Manajemen disarankan untuk secara aktif membangun dan memperkuat budaya keselamatan melalui kampanye internal berkelanjutan, keterlibatan langsung pimpinan di lapangan (visible

leadership), serta komunikasi dua arah antara manajemen dan personel. Keselamatan harus diposisikan sebagai nilai utama yang tidak dapat dikompromikan dalam kondisi apa pun, sehingga menjadi bagian dari perilaku kerja sehari-hari.

e) Pengembangan Sistem Pelaporan dan Evaluasi Keselamatan

Disarankan untuk mengoptimalkan sistem pelaporan keselamatan, termasuk pelaporan anonim, guna mendorong partisipasi seluruh personel dalam mengidentifikasi dan melaporkan potensi pelanggaran atau kondisi tidak aman. Hasil laporan tersebut perlu dianalisis secara sistematis sebagai bahan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan terhadap sistem keselamatan kerja di area airside.

f) Integrasi Kepatuhan APD dalam Penilaian Kinerja

Kepatuhan terhadap penggunaan APD disarankan untuk diintegrasikan ke dalam indikator kinerja (Key Performance Indicator/KPI) supervisor dan personel terkait. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan akuntabilitas serta memastikan bahwa aspek keselamatan kerja memiliki bobot yang seimbang dengan target operasional.

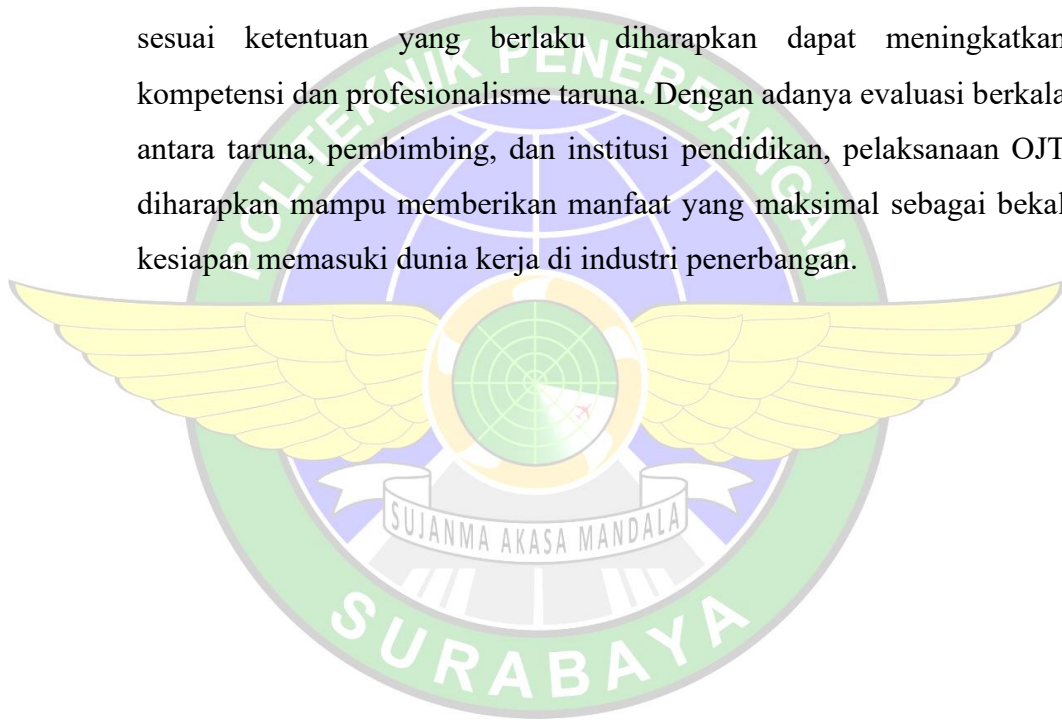
Dengan diterapkannya saran-saran tersebut secara konsisten dan berkelanjutan, diharapkan tingkat kepatuhan terhadap penggunaan APD di area airside dapat meningkat, risiko kecelakaan kerja dapat diminimalkan, serta tercipta lingkungan kerja yang aman, profesional, dan sesuai dengan standar keselamatan penerbangan nasional maupun internasional.

5.2.2 Saran Pelaksanaan *On the Job Training* (OJT)

Untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan *On the Job Training* (OJT), disarankan agar perencanaan dan pelaksanaan kegiatan magang

disusun secara lebih terstruktur, khususnya dalam pembagian waktu penempatan taruna di setiap unit kerja, sehingga pemahaman terhadap alur operasional penerbangan dapat diperoleh secara optimal. Selain itu, pembekalan awal mengenai prosedur kerja, budaya organisasi, serta keselamatan dan kesehatan kerja perlu ditingkatkan guna mendukung kesiapan dan adaptasi taruna di lingkungan kerja bandara.

Pendampingan yang berkelanjutan dari pembimbing lapangan serta pemberian kesempatan keterlibatan langsung dalam kegiatan operasional sesuai ketentuan yang berlaku diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalisme taruna. Dengan adanya evaluasi berkala antara taruna, pembimbing, dan institusi pendidikan, pelaksanaan OJT diharapkan mampu memberikan manfaat yang maksimal sebagai bekal kesiapan memasuki dunia kerja di industri penerbangan.

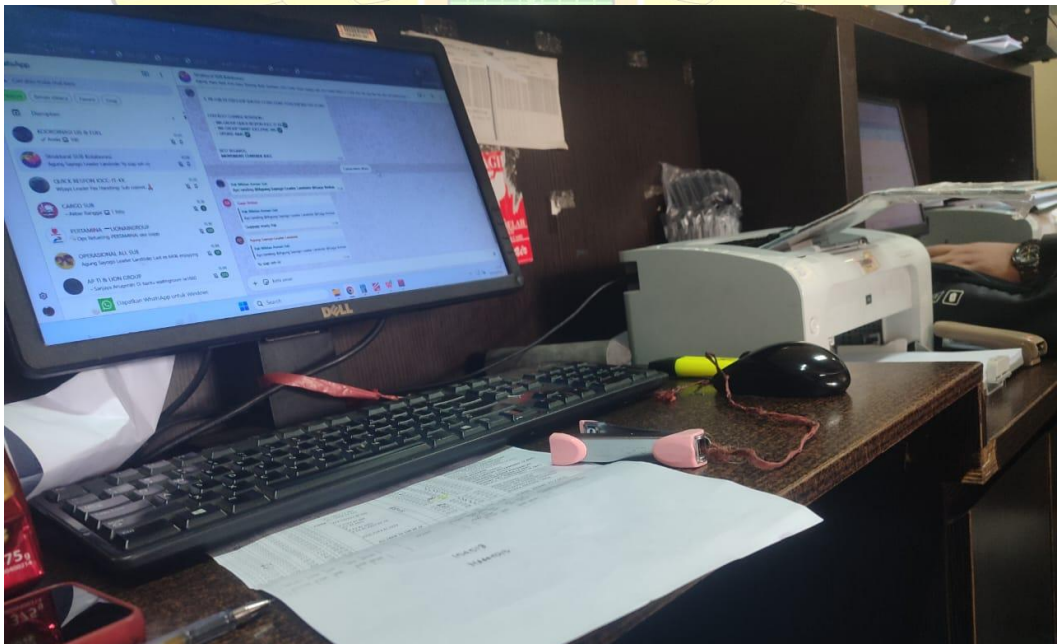
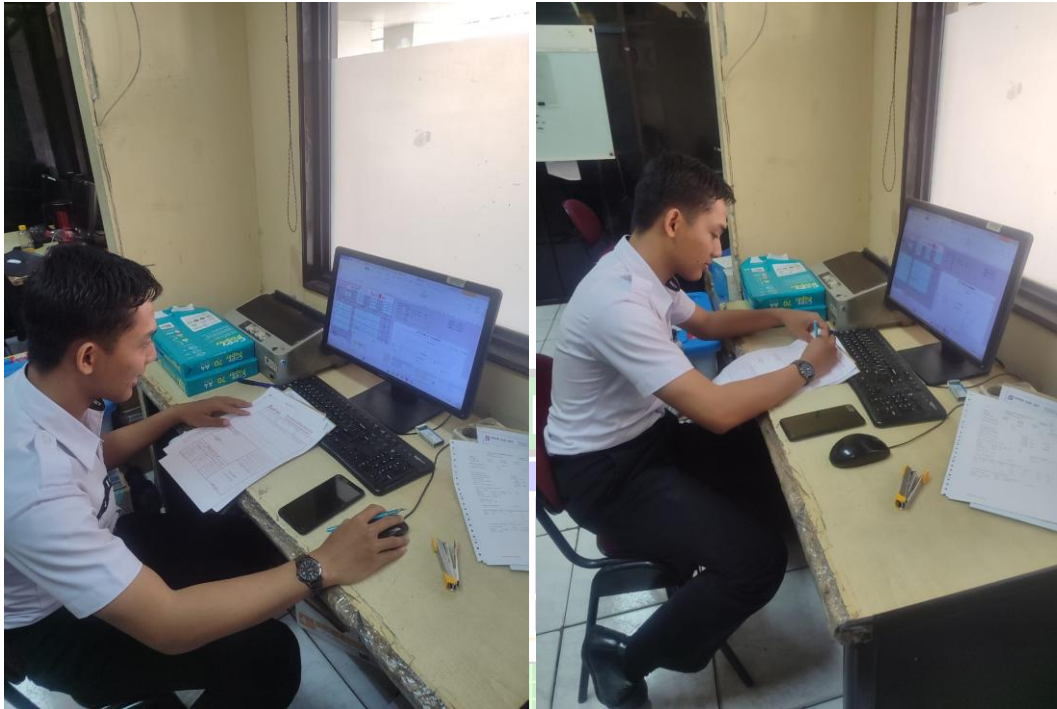


DAFTAR PUSTAKA

- Direktorat Jenderal Perhubungan Udara. (2015). *Civil Aviation Safety Regulations (CASR)*. Jakarta: Kementerian Perhubungan Republik Indonesia.
- International Civil Aviation Organization (ICAO). (2016). *Annex 19 – Safety Management* (2nd ed.). Montreal: ICAO.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2018). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja*. Jakarta.
- Pemerintah Republik Indonesia. (1970). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja*. Jakarta.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2009). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan*. Jakarta.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2012). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)*. Jakarta.
- PT Angkasa Pura I (Persero). (2023). *Manual Keselamatan dan Keamanan Operasi Bandar Udara Internasional Juanda*. Surabaya.
- PT Lion Mentari Airlines (Lion Air Group). (2024). *Standard Operating Procedure (SOP) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Operasional Airside*. Jakarta.
- Ramli, S. (2010). *Pedoman Praktis Manajemen Risiko dalam Perspektif K3*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Sucipto, C. D. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.

LAMPIRAN

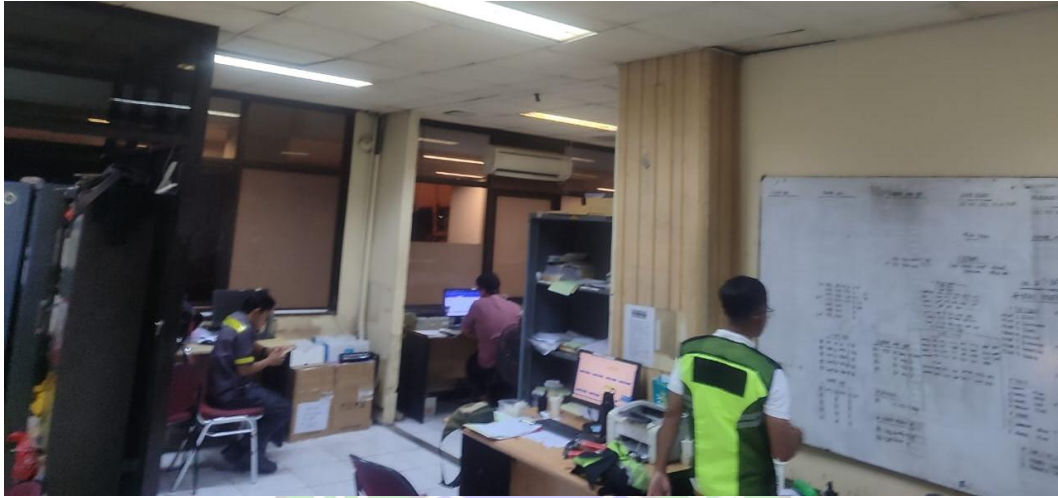
Lampiran 1



Lampiran 2



Lampiran 3



Lampiran 4



Lampiran 5

