

**LAPORAN PELAKSANAAN MAGANG
DI PT. ANGKASA PURA I BANDARA INTERNASIONAL YOGYAKARTA**

**GAMBARAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN *AVIATION SECURITY* DI PT. ANGKASA PURA I BANDARA INTERNASIONAL
YOGYAKARTA**



Oleh:

FANISA OKTAVIA SUSANTI

NIM. 101811133167

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

**LAPORAN PELAKSANAAN MAGANG
DI PT. ANGKASA PURA I BANDARA INTERNASIONAL YOGYAKARTA**

Disusun Oleh:

FANISA OKTAVIA SUSANTI

NIM. 101811133167

Telah disahkan dan diterima dengan baik

Oleh:

Pembimbing Departemen,

Tanggal, 31 Mei 2022



Endang Dwiyantri, Dra., M.Kes

NIP. 196610231993032001

Pembimbing di PT. Angkasa Pura I
Bandara Internasional Yogyakarta

Tanggal, 31 Mei 2022



Nurdiyanto

1484233-N

Mengetahui
Kepala Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tanggal, 31 Mei 2022



Dr. Abdul Rohim Tualeka, Drs., M.Kes

NIP. 196611241998031002

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia- Nya sehingga dapat terselesaikannya laporan magang dengan judul “GAMBARAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN *AVIATION SECURITY* DI PT. ANGKASA PURA I BANDARA INTERNASIONAL YOGYAKARTA”, sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan mata kuliah Magang di program studi S1 Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Ibu Endang Dwiyanti, Dra., M.Kes., selaku dosen pembimbing magang dan Bapak Nurdiyanto, selaku pembimbing lapangan, yang telah memberikan arahan, saran, bantuan, dan koreksi sehingga laporan magang ini dapat terselesaikan. Ucapan terima kasih dan penghargaan disampaikan pula kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr. Santi Martini, dr. M.Kes. selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
2. Bapak Dr. Abdul Rohim Tualeka, Drs., M.Kes. selaku Ketua Departemen Fakultas Kesehatan Masyarakat.
3. Bapak Dani Nasirul Haqi, S.KM., M.KKK selaku koordinator Magang Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
4. Bapak R. Bambang Triyono selaku *Senior Manager Airport Safety, Risk, and Performance Management* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta, yang telah memberikan kesempatan dan bimbingan.
5. Ibu Sinta Kumala selaku *Manager SMS & OSH* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta, yang telah memberikan arahan dan bimbingan.
6. Seluruh staf unit *airport safety* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta, selalu memberikan bantuan, bimbingan, dan motivasi dalam menyelesaikan magang.
7. Kedua orang tua penulis, selalu memberikan kasih sayang, doa, dan nasihat.
8. Arifah dan Regina selaku rekan magang di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta

Yogyakarta, 31 Mei 2022

DAFTAR ISI

<i>HALAMAN JUDUL</i>	<i>i</i>
<i>KATA PENGANTAR</i>	<i>iii</i>
<i>DAFTAR TABEL</i>	<i>vi</i>
<i>DAFTAR GAMBAR</i>	<i>vii</i>
<i>BAB I PENDAHULUAN</i>	<i>1</i>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Tujuan	2
1.2.1 Tujuan Umum	2
1.2.2 Tujuan Khusus.....	2
1.3. Manfaat	2
<i>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</i>	<i>4</i>
2.1 <i>Work-Life Balance</i>	4
2.2 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work-Life Balance</i>	4
2.3 Dampak <i>Work-Life Balance</i>	5
2.4 Dimensi <i>Work-Life Balance</i>	5
2.5 Pengukuran <i>Work-Life Balance</i>	6
<i>BAB III METODE KEGIATAN MAGANG</i>	<i>7</i>
3.1. Lokasi Magang	7
3.2. Waktu Magang.....	7
3.3. Metode Pelaksanaan Magang	7
3.4. Jadwal Kegiatan Magang.....	7
3.5. Teknik Pengumpulan Data	9
3.6. Keluaran Kegiatan Magang	10
<i>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</i>	<i>11</i>
4.1. Gambaran Umum PT. Angkasa Pura I	11
4.1.1 Sejarah Singkat	11

4.1.2 Visi dan Misi.....	12
4.1.3 Makna Logo	13
4.2. Gambaran Umum PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta	13
4.2.1 Struktur Organisasi	13
4.2.2 Ketenagakerjaan.....	14
4.2.3 Deskripsi Tugas	14
4.2.4 Bidang Usaha	17
4.3. Gambaran Umum Unit Airport Safety PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta.....	19
4.3.1 Struktur Organisasi	19
4.3.2 Deskripsi Tugas	19
4.4. Gambaran <i>Work-life Balance</i> Pada Karyawan Unit <i>Aviation Security</i> PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta.....	20
<i>BAB V PENUTUP</i>	27
5.1 Kesimpulan.....	27
5.2 Saran.....	27
<i>DAFTAR PUSTAKA</i>	29
<i>LAMPIRAN</i>	31

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
3.1	Jadwal Kegiatan Magang	8
4.1	Karakteristik Responden	20
4.2	<i>Work-life balance</i> pada karyawan unit <i>aviation security</i>	21
4.3	Tabulasi Silang antara Usia dengan <i>Work-Life Balance</i> pada karyawan unit <i>aviation security</i>	23
4.4	Tabulasi Silang antara Jenis Kelamin dengan <i>Work-Life Balance</i> pada karyawan unit <i>aviation security</i>	24
4.5	Tabulasi Silang antara Status Pernikahan dengan <i>Work-Life Balance</i> pada karyawan unit <i>aviation security</i>	25

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
4.1	Struktur Organisasi PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta	14
4.2	Struktur Organisasi Departemen <i>Airport Safety Risk, and Performance Management</i> PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta	19

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dewasa ini, dunia industri telah memasuki fase yang semakin kompetitif, tidak hanya antar perusahaan nasional tetapi juga antar perusahaan multinasional. Persaingan yang semakin ketat ini, menuntut setiap perusahaan untuk meningkatkan produktivitas agar dapat mempertahankan eksistensinya di masa yang akan datang. Dalam mencapai keunggulan kompetitif, perusahaan tentunya memerlukan tenaga kerja atau karyawan yang dapat diandalkan. Namun, seorang karyawan memiliki dua sisi kehidupan, yaitu pengabdianya terhadap perusahaan dan tanggung jawabnya terhadap keluarga. Sehingga karyawan harus membagi konsentrasi, waktu, dan tanggung jawabnya agar keduanya dapat berjalan seimbang. Apabila seorang karyawan tidak dapat menyeimbangkan kedua kehidupannya tersebut, maka dapat mengganggu psikologisnya sehingga berpotensi menurunkan produktivitas kerja dan mengganggu *work-life balance*.

PT. Angkasa Pura I merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang pelayanan kebandarudaraan di Indonesia. Bandara yang berada di bawah naungannya adalah Bandara Internasional Yogyakarta di Kulon Progo. Pada masa pandemi ini, PT. Angkasa Pura I menerapkan efisiensi sumber daya manusia, yang mana hal tersebut berdampak terhadap bertambahnya beban kerja para karyawan, termasuk karyawan *aviation security*. Beberapa tugas yang dibebankan kepada *aviation security* adalah memastikan tidak ada barang *prohibited* yang masuk ke pesawat, melindungi penerbangan sipil dari tindakan melawan hukum, patroli di sisi *airside* dan *landside* setiap 3 jam sekali setiap hari, dan lain sebagainya. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, *aviation security* juga tidak memiliki waktu istirahat baku karena harus siap dan sigap setiap saat di tempat kerjanya. Kemudian berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan *aviation security* di Bandara Internasional Yogyakarta, jam kerja *aviation security* mengikuti sistem operasi bandara yang berlangsung selama 24 jam dan setiap hari. Untuk pembagian shift kerja dibagi menjadi 3, yaitu shift pagi (07.00-13.00), shift siang (13.00-19.00,) dan shift malam (19.00-07.00). Selain itu, karyawan *aviation security* juga tidak mengenal hari libur nasional karena mengingat meledaknya penumpang biasanya ada saat hari libur sehingga harus tetap bekerja untuk melayani penumpang di bandara (Imandana, 2018). Menurut salah satu karyawan

aviation security, mereka kesulitan untuk menyamakan waktu apabila ingin liburan dengan keluarga karena waktu libur yang tidak sama dengan anggota keluarga lainnya. Hal ini tentunya dapat berdampak terhadap *work-life balance* karyawan.

Menurut Sirgy and Lee (2018), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *work-life balance* pada individu adalah faktor organisasi, yaitu karakteristik pekerjaan berupa shift kerja dan tuntutan pekerjaan. Selain itu, *work-life balance* yang rendah juga dapat berdampak terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, *absenteeism*, stres, dan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti *work-life balance* yang dialami oleh karyawan *aviation security* di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta.

1.2. Tujuan

1.2.1 Tujuan Umum

Mengetahui gambaran *work-life balance* pada karyawan *aviation security* di PT Angkasa Pura Bandara Internasional Yogyakarta.

1.2.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran umum PT Angkasa Pura Bandara Internasional Yogyakarta.
2. Mengetahui gambaran *work-life balance* pada karyawan *aviation security* di PT Angkasa Pura Bandara Internasional Yogyakarta.

1.3. Manfaat

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan informasi tambahan dan bahan evaluasi bagi perusahaan dalam hal meningkatkan kesehatan kerja karyawannya utamanya mengenai *work-life balance*. Selain itu, diharapkan mampu memberikan saran dan masukan bagi perusahaan untuk melaksanakan upaya-upaya pencegahan atau pengendalian mengenai dampak buruk akibat *work-life balance* yang rendah.

b. Bagi Mahasiswa

Diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman mahasiswa terkait keselamatan dan kesehatan kerja khususnya mengenai *work-life balance* pada karyawan serta dapat mengimplementasikan ilmu yang telah diajarkan selama perkuliahan di lapangan.

c. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga

Melalui hasil magang ini, diharapkan dapat menambah informasi dan koleksi literatur di ruang baca Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga serta menjadi referensi mengenai *work-life balance* bagi para pembaca.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work-Life Balance*

Definisi dan konseptualisasi *work-life balance* dapat dikategorikan ke dalam dua dimensi utama, yaitu keterlibatan peran dalam kehidupan kerja dan non-kerja; dan konflik minimal antara peran kerja dan non-kerja (Sirgy and Lee, 2018). Untuk mencapai *work-life balance*, seseorang harus terlibat secara aktif dalam peran sosialnya, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadinya. Sedangkan konflik kehidupan kerja dapat menghasilkan banyak stres, yang pada akhirnya akan mengurangi kepuasan dalam kehidupan kerja dan pribadi seseorang. Artinya, *work-life balance* tidak hanya melibatkan interaksi peran dalam domain pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga meminimalkan konflik antara peran terkait pekerjaan dan peran sosial lainnya dalam kehidupan non-pekerjaan atau pribadi (Sirgy and Lee, 2018).

Menurut Clark (2000), *work-life balance* adalah level kepuasan yang dirasakan seseorang ketika mereka dapat berfungsi di tempat kerja dan di rumah dengan konflik peran yang minimal (Kasbuntoro *et al.*, 2020). Sedangkan menurut Fisher *et. al.* (2009), *work-life balance* merupakan upaya yang dilakukan seseorang untuk menyeimbangkan kedua peran yang sedang dijalankan, baik dalam hal pekerjaan ataupun kehidupan pribadinya (Anggraeni and Mulyana, 2021).

2.2 **Faktor Yang Mempengaruhi *Work-Life Balance***

Menurut Sirgy and Lee (2018), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance*, antara lain:

1. Faktor Personal

Faktor personal yang dapat mempengaruhi *work-life balance* seseorang adalah karakteristik individu dan nilai budaya.

2. Faktor Organisasi

Faktor organisasi yang dapat mempengaruhi *work-life balance* seseorang adalah karakteristik pekerjaan dan dukungan organisasi. Karakteristik pekerjaan itu sendiri di dalamnya terdapat shift kerja, *job demands*, *job autonomy*, ambiguitas peran, dan fleksibilitas penjadwalan.

2.3 Dampak *Work-Life Balance*

Menurut Sirgy and Lee (2018), *work-life balance* dapat berdampak terhadap tiga hal yang berbeda, yaitu:

1. Pekerjaan, mencakup kepuasan kerja, komitmen organisasi, *intention to turnover*, *absenteeism*, kinerja, kepuasan karir, dan *career services*.
2. Non-pekerjaan, mencakup kepuasan hidup, kepuasan pernikahan, dan kepuasan keluarga.
3. Stres, mencakup depresi, *burnout*, dan kelelahan.

2.4 Dimensi *Work-Life Balance*

4 (empat) dimensi *work life balance* menurut Fisher, Bulger, and Smith, yang sering digunakan sebagai indikator dalam mengukur *work-life balance* (Anggraeni and Mulyana, 2021), antara lain :

1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL)

Dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL) adalah dimensi yang menggambarkan mengenai sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Sebagai contohnya, bekerja dapat membuat individu kesulitan untuk mengatur waktu dengan kehidupan pribadinya.

2. *Personal Life Interference with Work* (PLIW)

Dimensi *Personal Life Interference with Work* (PLIW) adalah dimensi yang menggambarkan mengenai sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat mengganggu pekerjaan. Sebagai contohnya, apabila individu memiliki konflik atau masalah di dalam kehidupan pribadinya, maka hal tersebut dapat memberikan efek negatif saat bekerja sehingga dapat mengganggu kinerjanya.

3. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL)

Dimensi *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) menggambarkan mengenai sejauh mana kehidupan pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi. Sebagai contohnya, apabila individu merndapatkan keterampilan dari pekerjaannya, maka hal tersebut dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadinya juga.

4. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW)

Dimensi *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) adalah dimensi yang menggambarkan mengenai sejauh mana kehidupan pribadi dapat meningkatkan performa kerja individu. Sebagai contohnya, apabila individu

merasa bahagia dengan kehidupan pribadinya, maka hal tersebut juga akan memberikan efek positif saat bekerja sehingga dapat meningkatkan performa kerjanya.

2.5 Pengukuran *Work-Life Balance*

Pengukuran *work-life balance* dilakukan dengan menggunakan kuesioner *Work-Life Balance* oleh Fisher, Bulger and Smith (2009). Kuesioner *work-life balance* ini terbagi menjadi empat dimensi, yaitu *Work Interface with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement with Work* (PLEW), dan *Personal Life Enhancement with Work* (PLEW). Kuesioner berjumlah 17 *items*, yang terdiri dari 6 pernyataan *favorable* dan 11 pernyataan *unfavorable*. Jawaban pada skala *work-life balance* menggunakan skala likert dengan 4 pilihan jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Berikut beberapa indikator yang ada di dalam dimensi-dimensi *Work-life Balance Scale*:

1. *Work Interface with Personal Life* (WIPL): jumlah jam kerja, waktu bertemu keluarga, dan waktu kehidupan pribadi.
2. *Personal Life Interference with Work* (PLIW): pengambilan keputusan, tanggung jawab terhadap keluarga, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, dan pola dalam beban kerja.
3. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL): suasana kerja, hubungan atasan dan bawahan, serta kehidupan sosial di luar pekerjaan.
4. *Personal Life Enhancement with Work* (PLEW): mengimplementasikan pengetahuan dan pelatihan yang di dapat saat bekerja dalam kehidupan pribadi.

BAB III

METODE KEGIATAN MAGANG

3.1. Lokasi Magang

Kegiatan magang dilaksanakan di PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Yogyakarta khususnya di *Safety Management System & Occupational Safety and Health*. Lokasi Banda Internasional Yogyakarta berada di Jl. Nasional III, Area Kebun, Kebonrejo, Kecamatan Temon, Kabupaten Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta.

3.2. Waktu Magang

Kegiatan magang berlangsung setiap hari Senin hingga Kamis mulai pukul 08.00 – 16.30 WIB dan hari Jumat mulai pukul 08.00 – 15.30 WIB. Kegiatan magang dilaksanakan selama 12 minggu, yaitu pada tanggal 1 Februari - 22 April 2022.

3.3. Metode Pelaksanaan Magang

Kegiatan magang dilaksanakan dengan metode luring atau *offline* di Kantor administrasi PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Yogyakarta khususnya di unit *Safety Management System & Occupational Safety and Health*.

3.4. Jadwal Kegiatan Magang

Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Magang

No	Kegiatan	Februari				Maret				April			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1.	Briefing dari <i>Human Capital</i> dan <i>Airport Safety</i> serta Pembuatan PAS Bandara												
2.	Inspeksi <i>airside</i> dan terminal												
3.	Pemantauan burung di parameter selatan dan pembuatan denah <i>Emergency Evacuation Plan</i>												
4.	Pemberian materi mengenai ruang lingkup keselamatan bandara dan pembuatan <i>draft</i> narasi <i>safety briefing</i> gedung administrasi												

5.	Peringatan 1000 jam <i>zero accident</i> , pendampingan penerbangan <i>drone</i> , dan kegiatan bulan K3 (donor darah)												
6.	Kegiatan bulan K3 (Pemasangan spanduk K3 dan melengkapi rambu K3) dan <i>safety briefing</i>												
7.	<i>Safety briefing</i> , pemeriksaan dan pemeliharaan APD serta pemasangan <i>sign</i> tsunami bersama BMKG di terminal												
8.	Pemasangan <i>sign</i> tsunami di terminal dan <i>sign</i> jalur evakuasi di gedung administrasi, mitigasi plaza kuliner, <i>RAM check</i> kendaraan <i>ground handling</i> , dan pengisian IBPR pada aplikasi ORS												
9.	<i>Safety briefing</i> , <i>safety awareness</i> pada pekerja <i>unit electrical</i> , mitigasi abrasi pantai selatan dan sungai turi serta <i>RAM Check</i> kendaraan <i>ground handling</i>												
10.	Inspeksi peralatan kegawatdaruratan, sosialisasi KKOP dan BKK, pemasangan <i>safety bulletin</i> bulan maret, pemasangan <i>sign</i> tsunami di terminal, dan <i>RAM Check</i> kendaraan <i>ground handling</i>												
11.	Inspeksi <i>tenant</i> di terminal, pemasangan <i>sign</i> tsunami di terminal, <i>safety briefing</i> pada												

	kegiatan <i>coffee morning</i> , dan <i>RAM Check</i> kendaraan <i>ground handling</i>												
12.	Pengambilan video untuk <i>safety induction</i> , pengisian IBPR pada aplikasi ORS, inspeksi <i>airside</i> , <i>RAM Check</i> kendaraan <i>ground handling</i> , dan input hasil audit internal pada aplikasi ORS												
13.	Pengisian IBPR, <i>safety briefing</i> pada rapat, edit video, pemasangan <i>sign</i> di terminal internasional, <i>assessment</i> di sisi <i>airside</i> , dan <i>RAM Check</i> kendaraan <i>ground handling</i>												
14.	Pembuatan laporan magang dan laporan inovasi												

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dibagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu :

- Data Primer

Data primer merupakan data-data yang dikumpulkan secara langsung dari subjek penelitian atau sumbernya. Data primer dalam laporan magang ini didapatkan dengan membagikan kuesioner.

- Data Sekunder

Data sekunder merupakan data-data yang diperoleh dari pihak kedua dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur. Data sekunder dalam laporan magang ini didapatkan melalui dokumen-dokumen perusahaan yang diberikan oleh pembimbing lapangan mengenai gambaran umum PT. Angkasa Pura I. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari studi literatur yang relevan dengan objek yang sedang diteliti melalui kumpulan jurnal, artikel, maupun informasi dari media elektronik.

3.6. Keluaran Kegiatan Magang

Output yang didapatkan dari kegiatan magang ini adalah mahasiswa dapat mempelajari dan ikut serta mengimplementasikan segala bentuk kegiatan atau ruang lingkup K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang terdapat di area operasional maupun administrasi di PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Yogyakarta. Selain itu, hasil magang dapat memberikan informasi yang lebih jelas kepada pembaca karena data-data telah dianalisis dan disajikan dalam bentuk penjelasan deskriptif.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum PT. Angkasa Pura I

4.1.1 Sejarah Singkat

Sejarah PT. Angkasa Pura I bermula dari didirikannya Perusahaan Negara (PN) Angkasa Pura Kemayoran pada tanggal 20 Februari 1962, yang diresmikan atas dasar PP. 33 Tahun 1962. PN Angkasa Pura Kemayoran, sebagai pelopor dalam penyelenggaraan bandar udara niaga di Indonesia, memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengelola Bandar Udara Kemayoran di Jakarta, bandar udara internasional pertama di Indonesia. Setelah dua tahun penuh mengelola Bandar Udara Jakarta Kemayoran, pada 20 Februari 1964, Pengadilan Negeri Angkasa Pura Kemayoran mengambil alih seluruh aset dan operasional Bandar Udara Jakarta Kemayoran dari Kementerian Perhubungan. Pengalihan aset Kementerian Perhubungan terjadi pada tanggal 20 Februari yang kemudian diperingati sebagai hari jadi perusahaan.

Berdasarkan dasar hukum PP No. 21 Tahun 1965, terhitung tanggal 17 Mei 1965, nama PN Angkasa Pura Kemayoran kemudian diubah menjadi Perusahaan Negara (PN) Angkasa Pura. Perubahan nama perusahaan tersebut adalah sebagai bentuk komitmen PN Angkasa Pura Kemayoran untuk memperluas cakupan kerja dan membuka peluang pengelolaan bandara di Indonesia. Kemudian PN Angkasa Pura semakin memperluas kegiatan operasionalnya dengan mengelola bandara secara bertahap di kota-kota besar Indonesia seperti Denpasar, Medan, Surabaya, Balikpapan dan Ujung Pandang. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 37 tahun 1974 ditetapkan bahwa status badan hukum PN Angkasa Pura diubah menjadi Perusahaan Umum (Perum). Pada tahun 1985, Bandara Internasional Soekarno Hatta, yang saat itu masih bernama Bandara Cengkareng (CGK), menggantikan peran Bandara Kemayoran Jakarta sebagai gerbang masuk penerbangan internasional ke Indonesia. Sejalan dengan itu, Perum Angkasa Pura II dibentuk untuk mengelola Bandara Internasional Soekarno Hatta maupun Bandara Kemayoran. Setahun kemudian, melalui PP No.25 tahun 1986, nama Perum Angkasa Pura diubah menjadi Perum Angkasa Pura I.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 5 Tahun 1992 dan Akta Notaris Muhani Salim, S.H. tanggal 3 Januari 1993, Perum Angkasa Pura I berubah menjadi Perseroan Terbatas (PT) dengan kepemilikan saham sepenuhnya oleh Negara Republik Indonesia. Perubahan nama menjadi PT Angkasa Pura I (Persero) disetujui oleh Menteri Kehakiman pada tanggal 24 April 1993 melalui Surat Keputusan No.C2- 470.HT.01.01 Tahun 1993, dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No.52 tanggal 29 Juni 1993 dengan Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No.2914/1993. Nama PT Angkasa Pura I (Persero). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 104 Tahun 2021 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke Dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Aviassi Pariwisata Indonesia tanggal 6 Oktober 2021, status perusahaan PT Angkasa Pura I (Persero) berubah menjadi PT Angkasa Pura I yang tunduk pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Perubahan nama menjadi PT Angkasa Pura I disetujui oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-0002952.AH.01.02. Tahun 2022 tanggal 13 Januari 2022.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi PT Angkasa Pura I (Persero) yaitu menjadi penghubung dunia yang lebih dari sekadar operator bandar udara dengan keunggulan layanan yang menampilkan keramahtamahan khas Indonesia. Sedangkan misi PT Angkasa Pura I (Persero) yaitu :

1. Memberikan layanan berskala global dalam standar keselamatan, keamanan, kenyamanan terbaik;
2. Meningkatkan nilai pemangku kepentingan;
3. Menjadi mitra pemerintah dan penggerak pertumbuhan ekonomi;
4. Meningkatkan daya saing perusahaan melalui kreativitas dan inovasi;
5. Memberikan kinerja pelayanan bandar udara yang prima dalam memenuhi harapan *stakeholder* melalui pengelolaan sumber daya manusia yang unggul;
6. Memberikan kontribusi positif pada kelestarian lingkungan

4.1.3 Makna Logo

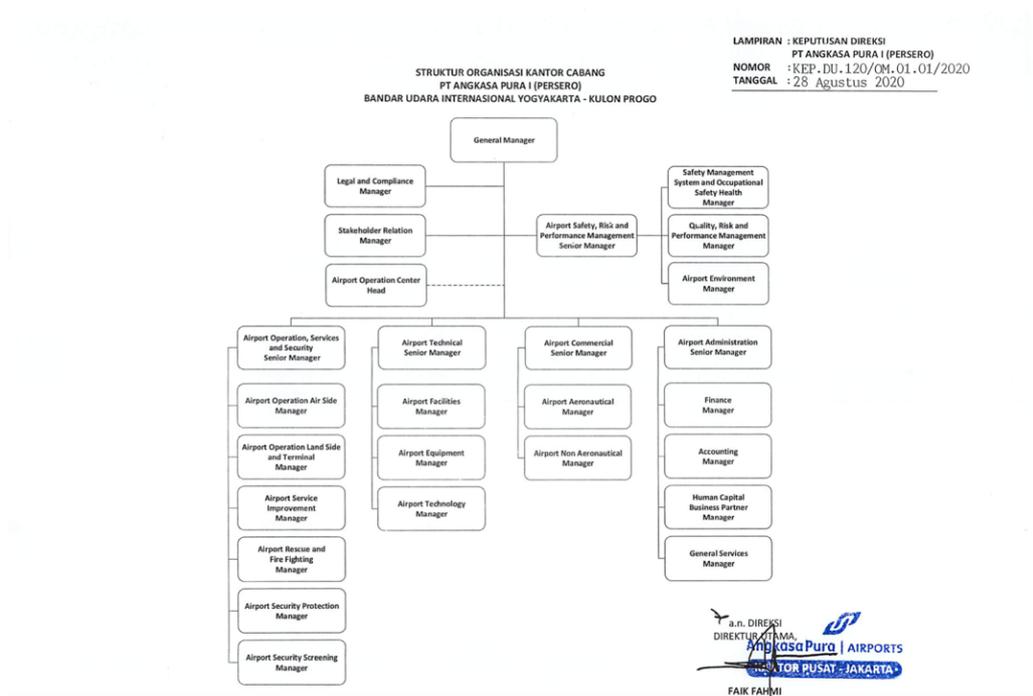
Tulisan ‘Angkasa Pura’ berdampingan dengan tulisan ‘*Airports*’ untuk memperjelas bisnis yang digeluti perusahaan. Logo perusahaan tampil dengan warna yang lebih cerah dan segar yaitu warna hijau memberi makna bagi bisnis yang membumi, berakar, tumbuh dan lestari. Sedangkan warna biru melambangkan langit atau angkasa. Kedua warna tersebut bersanding dengan simbol yang melambangkan ‘*give and take*’ yang merupakan prinsip kemuliaan pelayanan dan profesionalisme dan kebersamaan ‘*together stronger*’. Simbol tersebut adalah ‘senyuman’ yang melambangkan citra pelayanan yang ramah dan manusiawi sebagai kebanggaan perusahaan. simbol tersebut juga melambangkan ‘*inter-locking*’ yang mencerminkan ‘*safety and security concept*’ yang merupakan unsur terpenting di bandara. Penerapan simbol dengan sudut aerodinamis mencerminkan tekad dan semangat transformasi yang diupayakan demi kemajuan perusahaan.

4.2. Gambaran Umum PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta

4.2.1 Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang dibagi sesuai dengan masing-masing bandara. Susunan organisasi untuk kantor cabang PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta terdiri dari :

- a. *General Manager*;
- b. *Airport Operation, Services and Security Senior Manager*;
- c. *Airport Technical Senior Manager*;
- d. *Airport Commercial Senior Manager*;
- e. *Airport Administration Senior Manager*;
- f. *Airport Safety, Risk and Performance Management Senior Manager*;
- g. *Legal and Compliance Manager*;
- h. *Stakeholder Relation Manager*;
- i. *Airport Operation Center Head*;



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional
Yogyakarta

4.2.2 Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta dibagi menjadi dua, yaitu karyawan tetap PT. Angkasa Pura I atau yang sering disebut karyawan organik dan pekerja kontrak atau yang sering disebut dengan *outsourcing*. PT. Angkasa Pura I bekerjasama dengan Angkasa Pura Support (APS) untuk memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasionl Yogyakarta berjumlah 877 orang, yang terdiri dari:

- a. Sumber Daya Manusia Administrasi
 - Organik: 55 orang
 - *Outsourcing*: 39 orang
- b. Sumber Daya Manusia Operasional
 - Organik: 141 orang
 - *Outsourcing*: 642 orang

4.2.3 Deskripsi Tugas

Deskripsi tugas dari masing-masing unit sesuai dengan struktur organisasi Kantor Cabang PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta, yaitu:

a. *General Manager*

Bertanggungjawab untuk memastikan tercapainya target yang telah disepakati dalam kontrak manajemen melalui pengelolaan aktivitas kebandarudaraan yang efektif guna mendukung peningkatan kinerja perusahaan berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

b. *Airport Operation, Services and Security Senior Manager*

Bertanggungjawab untuk memastikan kelancaran kegiatan di bidang *airport operation air side, airport operation land side and terminal, airport service improvement, dan airport rescue and fire fighting* serta pengelolaan kegiatan perlindungan keamanan (*security protection*) wilayah bandar udara dan pemeriksaan keamanan (*security screening*) penumpang dan barang berlandaskan Safety, Security, Service and Compliance (3S+1C) sesuai dengan standar layanan dan peraturan yang berlaku guna mendukung tercapainya *Customer Satisfaction Index (CSI)* berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan

c. *Airport Operation Air Side Manager*

Bertanggungjawab untuk memastikan kesiapan operasional bidang sisi udara (*air side*) berlandaskan *Safety, Security, Service and Compliance (3S+1C)* sesuai dengan standar layanan dan peraturan yang berlaku guna mendukung kinerja operasional bandar udara berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

d. *Airport Technical Senior Manager*

Bertanggungjawab untuk memastikan ketersediaan (*availability*) dan keandalan (*reability*) fasilitas (*facilities*), peralatan (*equipment*), dan perangkat teknologi guna mendukung aktivitas bandar udara dan tercapainya *Customer Satisfaction Index (CSI)* berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

- e. *Airport Commercial Senior Manager*
 Bertanggungjawab untuk memastikan tercapainya produksi pendapatan aeronautika, non aeronautika, kargo dan pengembangan usaha guna mendukung peningkatan pendapatan aeronautika dan non aeronautika serta *Customer Satisfaction Index (CSI)* berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.
- f. *Airport Administration Senior Manager*
 Bertanggungjawab untuk memastikan terimplementasinya perencanaan dan pengelolaan kegiatan di bidang *finance, accounting, human capital business partner*, dan *general services* yang efektif dan dilaksanakan sesuai target yang ditetapkan guna mendukung peningkatan *Customer Satisfaction Index (CSI)* berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.
- g. *Airport Safety, Risk and Performance Management Senior Manager*
 Bertanggungjawab untuk memastikan tersedianya rencana, arahan, dan koordinasi serta evaluasi seluruh kegiatan pengendalian *safety management system*, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), sistem manajemen mutu, sistem manajemen risiko, dan implementasi rencana strategis (*strategic plac*) perusahaan serta sistem manajemen lingkungan di kantor cabang guna mendukung tercapainya *Customer Satisfaction Index (CSI)*, pencapaian *safety level*, dan berkontribusi terhadap lingkungan berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.
- h. *Legal and Compliance Manager*
 Bertanggungjawab untuk memastikan tersedianya produk hukum, penanganan dan penyelesaian permasalahan hukum, dan sistem kepatuhan perusahaan serta dokumentasi dan distribusi kontrak pengadaan barang dan/atau jasa di kantor cabang berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

i. *Stakeholder Relation Manager*

Bertanggungjawab untuk memastikan kelancaran komunikasi pemangku kepentingan (*stakeholder*) perusahaan, kolektabilitas Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL), dan mendukung tanggung jawab social perusahaan (*corporate social responsibility*) terhadap lingkungan berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) dan Rencana Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (RPKBL) serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

j. *Airport Operation Center Head*

Bertanggungjawab untuk memastikan pengendalian kegiatan operasional harian bandar udara melalui pengelolaan personel fasilitas dan peralatan yang efektif guna mendukung bandar udara beroperasi dengan lancar berlandaskan *Safety, Security, Service and Compliance (3S+1C)* serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan

4.2.4 Bidang Usaha

4.2.4.1 Aeronautika (Kebandarudaraan)

1. Penyediaan, pengusahaan dan pengembangan fasilitas untuk kegiatan pelayanan pendaratan, lepas landas, parker dan penyimpanan pesawat udara.
2. Penyediaan fasilitas *counter check-in*, garbarata (*aviobridge*), *baggage handling system* (BHS) / *Hold Baggage Screening* (HBS).
3. Penyediaan, pengusahaan dan pengembangan fasilitas terminal untuk pelayanan angkutan penumpang , kargo dan pos.

4.2.4.2 Non Aeronautika (Non Bandara)

Pada bidang usaha non aeronautika PT. Angkasa Pura I memiliki 5 anak perusahaan ditujukan untuk meningkatkan porsi pendapatan non-aeronautika perusahaan yakni:

1. PT. Angkasa Pura Logistik

Angkasa Pura Logistik bergerak dalam bidang *warehousing*, *total baggage solution*, *regulated agents*, *distribution center*, dan *freight forwarding*. APLog berdisi sejak tahun 2012, yang saat ini

memiliki kantor cabang di Jakarta, Surabaya, Denpasar, Makassar, Balikpapan, Banjarmasin, Yogyakarta, Surakarta, Semarang, Manado, Kupang, Ambon, dan Biak. Visi APLog sendiri adalah menjadi perusahaan logistik terpadu dan terpercaya di Indonesia.

2. PT. Angkasa Pura Properti

Angkasa Pura Properti (APP) bergerak di bidang usaha pembangunan, perdagangan dan jasa khususnya real estate, pengembangan, jasa keagenan, distribusi dan bidang konstruksi serta bidang lainnya. Angkasa Pura Property dipercaya untuk mengembangkan lahan-lahan milik Angkasa Pura Airports yang masih belum produktif, baik di dalam dan atau di luar area bandara serta untuk dapat meningkatkan pendapatan non-aero dan mencapai realisasi “*airport city*”.

3. PT. Angkasa Pura Support

Angkasa Pura Support (APS) bergerak di bidang jasa, pembangunan, pengangkutan darat, perbengkelan, percetakan, dan perdagangan. Angkasa Pura Supports membidik segmen pasar yang bersifat korporat, terutama yang bersifat mendukung atau *support* kebutuhan perusahaan induk dalam memberikan pelayanan terbaik kepada penumpang ataupun pengunjung bandara di Indonesia.

4. PT. Angkasa Pura Hotel

Angkasa Pura Hotel bergerak di bidang perhotelan, *lounge*, dan restoran. Saat ini, APH mengoperasikan Ibis Budget Surabaya Airport (IBSA) di Bandara Juanda Surabaya, Ibis Budget Makassar Airport (IBMA) di Bandara Sultan Hasanuddin Makassar, serta Novotel Bali Airport di Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali. Selain itu, APH bersama *Cardig Aero Services* (CAS) membentuk perusahaan penyediaan jasa boga penerbangan (*inflight catering*) bernama Kulinair. APH juga mengelola *lounge* di beberapa bandara.

5. PT. Angkasa Pura Retail

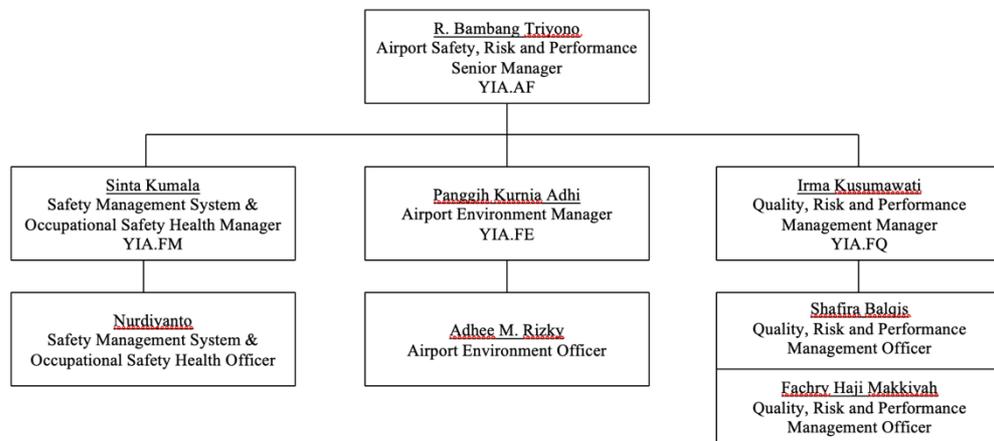
Angkasa Pura Retail bergerak di bidang usaha penjualan dan pemasaran, dengan usaha penjualan berbentuk *duty free*, *duty paid*, serta *food & beverage*, sedangkan untuk jasa pemasaran berupa

komunikasi pemasaran, desain grafis, *media placement & buying*, dan *event activation*.

4.3. Gambaran Umum Unit Airport Safety PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta

4.3.1 Struktur Organisasi

Susunan organisasi untuk Departemen *Airport Safety, Risk, and Performance Management* kantor cabang PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Departemen *Airport Safety Risk, and Performance Management* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta

4.3.2 Deskripsi Tugas

Deskripsi tugas dari masing-masing unit sesuai dengan struktur organisasi departemen *Airport Safety, Risk, and Performance Management* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta, yaitu:

- a. *Safety Management System & Occupational Safety Health Manager* bertugas untuk memastikan pengendalian *safety management system* dan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) guna mendukung pencapaian *safeyy level*, kualitas pelayanan, dan kepuasan pelanggan sesuai dengan standar nasional dan internasional berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

- b. *Airport Environment Manager* bertugas untuk memastikan terlaksananya kegiatan oengelolaan manajemen lingkungan yang efektif guna menjaga keseimbangan lingkungan hidup di wilayah kerja bandar udara sesuai dengan strategi perusahaan berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.
- c. *Quality, Risk, and Performance Management Manager* bertugas untuk memastikan tersedianya rencana, arahan, dan koordinasi serta evaluasi seluruh kegiatan pengendalian *safety management system*, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), sistem manajemen mutu, manajemen risiko, dan implementasi rencana strategis (*strategic plan*) perusahaan serta sistem manajemen lingkungan di kantor cabang guna mendukung tercapainya *Customer Satisfaction Index* (CSI), pencapaian *safety level*, dan berkontribusi terhadap lingkungan berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

4.4. Gambaran *Work-life Balance* Pada Karyawan Unit *Aviation Security* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap 67 karyawan unit aviation security PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	N (Total)	Persentase (%)
Usia		
17-25 tahun	31	46,3%
26-35 tahun	28	41,8%
36-45 tahun	7	10,4%
46-55 tahun	1	1,5%
Jenis kelamin		
Laki-laki	54	80,6%

Perempuan	13	19,4%
Status Pernikahan		
Sudah Menikah	31	46,3%
Belum Menikah	36	53,7%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil karakteristik responden, sebanyak 31 orang (46,3%) berusia 17-25 tahun, 28 orang (41,8%) berusia 26-35 tahun, 7 orang (10,4%) berusia 36-45 tahun, dan 1 orang (1,5%) berusia 46-55 tahun. Jenis kelamin responden mayoritas adalah laki-laki yaitu sebanyak 54 orang (80,6%), sedangkan perempuan hanya 13 orang (19,4%). Pada status pernikahan, responden yang sudah menikah sebanyak 31 orang (46,3%) dan belum menikah sebanyak 36 orang (53,7%).

Gambaran *work-life balance* pada karyawan unit *aviation security* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta yaitu:

Tabel 4.2 *Work-life balance* pada karyawan unit *aviation security*

<i>Work-Life Balance</i>	N (Total)	Persentase (%)
Tinggi	11	16,42%
Sedang	39	58,21%
Rendah	16	23,88%
Sangat Rendah	1	1,49%

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan data *work-life balance* pada karyawan unit *aviation security* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta didapatkan bahwa sebanyak 11 orang memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi (16,42%), 39 orang memiliki tingkat *work-life balance* yang sedang (58,21%), 16 orang memiliki tingkat *work-life balance* yang rendah (23,88%), dan hanya 1 orang memiliki tingkat *work-life balance* yang sangat rendah (1,49%).

Pengukuran *work-life balance* pada karyawan unit *aviation security* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta dilakukan dengan pengisian kuesioner *work-life balance* (Fisher, Bulger, and Smith, 2009). Kuesioner ini terdiri dari

17 *items* pernyataan, yang terbagi menjadi empat dimensi, yaitu *Work Interface with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), dan *Personal Life Enhancement with Work* (PLEW). Hasil penilaian dari kuesioner tersebut menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan aviation security PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta memiliki tingkat *work-life balance* yang sedang. Penyebaran kuesioner dilakukan pada 67 karyawan unit *aviation security*, yang sebelumnya sudah dihitung sampelnya dari populasi sebanyak 204 orang.

Berdasarkan hasil analisis, disimpulkan bahwa mayoritas karyawan unit *aviation security* di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta memiliki tingkat *work-life balance* yang sedang, namun mengarah ke rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa tingkat *work-life balance* pada pekerja *non-profit organization* di Kota Tanjungpinang termasuk sedang (Pratiwi, Haryani and Putri, 2021). Selain itu, penelitian oleh Rini and Komang Rahayu (2019) juga memperoleh hasil tingkat *work-life balance* yang sedang pada pekerja perempuan di sektor formal Bali. Penelitian oleh Putri, Pratiwi and Haryani (2021) juga memperoleh hasil tingkat *work-life balance* yang sedang pada pekerja *for-profit organization* di Kota Tanjungpinang. *Work-Life Balance* yang rendah pada karyawan akan berdampak terhadap kepuasan kerja, kinerja, komitmen organisasi, *intention to turnover*, *absenteeism*, kelelahan, hingga *burnout*, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas perusahaan (Sirgy and Lee, 2018; Poulouse and Susdarsan, 2014).

Pada karyawan aviation security PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta, salah satu yang dapat mempengaruhi tingkat *work-life balance* adalah jam kerja yang menuntut karena aviation security sendiri tidak memiliki waktu istirahat yang baku sehingga harus siap setiap saat selama shift kerjanya berlangsung. Selain itu, karyawan juga tidak mengenal libur nasional karena sistem operasional bandara yang berlangsung setiap hari sehingga banyak karyawan yang tidak bisa menikmati waktu libur bersama keluarga/pasangan. Hal ini sejalan dengan penelitian Akinlade dan Nwaodike (2021), karyawan di Federal Airports Authority of Nigeria (FAAN)-Bandara Murtala Muhammed memiliki tingkat *work-life balance* yang rendah disebabkan oleh beberapa faktor seperti jam kerja yang sangat menuntut dan beban kerja yang berat. Beban kerja berat akan menimbulkan stres pada karyawan, yang akhirnya dapat berdampak terhadap kesalahan dalam bekerja dan frustrasi dalam hubungan keluarga

(Akinlade and Nwaodike, 2021). Hal ini sejalan dengan penelitian Imandana (2018), yang menyatakan bahwa sebanyak 74% karyawan unit *aviation security* PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma merasa kekurangan *quality time* bersama keluarga atau pasangan akibat adanya konflik peran karena shift kerja yang padat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat *work-life balance aviation security* adalah konflik peran, yang berasal dari peran ganda yang dijalankan oleh seseorang. Peran sebagai orang tua, istri, atau suami bagi yang sudah menikah dapat menjadi faktor penyebab karyawan kesulitan dalam meningkatkan *work-life balance* (Pratiwi, Haryani and Putri, 2021). Selain itu, shift kerja juga dianggap sebagai faktor penyebab *work-life balance* yang rendah pada *aviation security*. Shift malam menjadi shift yang paling lama, yaitu 12 jam dengan beban kerja yang setara karena keamanan pada malam hari lebih rawan daripada siang hari sehingga *aviation security* tetap melakukan patroli 3 jam sekali. Karyawan kadang kesulitan untuk menyesuaikan waktu dengan keluarga karena adanya shift kerja ini.

Tabel 4.3 Tabulasi Silang antara Usia dengan *Work-Life Balance* pada karyawan unit *aviation security*

Usia	<i>Work-Life Balance</i>								TOTAL	
	Tinggi		Sedang		Rendah		Sangat Rendah			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
17-25 tahun	6	19,4	21	67,7	4	12,9	0	0	31	100
26-35 tahun	5	17,8	14	50	8	28,6	1	3,6	28	100
36-45 tahun	0	0	3	42,9	4	57,1	0	0	7	100
46-55 tahun	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan data tabulasi silang antara usia dengan *work-life balance* pada karyawan unit *aviation security* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta

didapatkan bahwa dalam kategori usia 17-25 tahun mayoritas karyawan memiliki tingkat *work-life balance* yang sedang sebanyak 21 orang (67,7%), tinggi sebanyak 6 orang (19,4%), dan rendah sebanyak 4 orang (12,9%). Sama halnya dengan karyawan dalam kategori usia 26-35 tahun, mayoritas memiliki tingkat *work-life balance* yang sedang sebanyak 14 orang (50%), rendah sebanyak 8 orang (28,6%), tinggi sebanyak 5 orang (17,8%), dan sangat rendah sebanyak 1 orang (3,6%). Kategori usia 36-45 tahun, mayoritas karyawan memiliki tingkat *work-life balance* yang rendah sebanyak 4 orang (57,1%) dan sedang sebanyak 3 orang (42,9%). Sedangkan karyawan dalam kategori usia 46-55 tahun memiliki tingkat *work-life balance* yang sedang yaitu sebanyak 1 orang (100%).

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan dengan rentang usia antara 26-35 tahun memiliki *work-life balance* yang rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian Richert-Kazmierska and Stankiewicz (2016) yang menyatakan bahwa karyawan dengan usia lebih muda memiliki tingkat *work-life balance* yang lebih rendah daripada karyawan dengan usia yang lebih tua. Semakin bertambahnya usia karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kedewasaan dan kemampuan beradaptasinya dengan lingkungan kerja, sehingga mereka akan mudah mengelola emosinya dan mudah terpuaskan dalam kehidupan kerja maupun pribadinya.

Tabel 4.4 Tabulasi Silang antara Jenis Kelamin dengan *Work-Life Balance* pada karyawan unit *aviation security*

Jenis Kelamin	<i>Work-Life Balance</i>								TOTAL	
	Tinggi		Sedang		Rendah		Sangat Rendah			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Laki-laki	8	14,8	32	59,3	13	24	1	1,9	54	100
Perempuan	6	46,2	7	53,8	0	0	0	0	13	100

Sumber: Data Primer, 2022

Data tabulasi silang antara jenis kelamin dengan *work-life balance* pada karyawan unit *aviation security* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta didapatkan bahwa karyawan laki-laki mendominasi tingkat *work-life balance* yang tinggi sebanyak 8 orang (14,8%), sedangkan karyawan perempuan sebanyak 6 orang (46,2%). Untuk kategori selanjutnya, laki-laki juga lebih banyak memiliki tingkat *work-*

life balance yang sedang daripada perempuan. Laki-laki dengan kategori sedang sebanyak 32 orang (59,3%), sedangkan perempuan hanya 7 orang (53,8%). Tingkat *work-life balance* yang rendah dan sangat rendah hanya dimiliki oleh karyawan laki-laki, yaitu masing-masing sebanyak 13 (24%) dan 1 orang (1,9%).

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa laki-laki cenderung memiliki tingkat *work-life balance* yang lebih rendah daripada perempuan. Sama halnya dengan penelitian oleh Bhandari and Soni (2015) yang menyatakan bahwa karyawan laki-laki di Bank Baroda Udaipur tidak mampu mengatur kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka karena jam kerja yang panjang dan terlalu sulit mengambil cuti untuk urusan pribadi mereka selama bekerja. Contohnya seperti karyawan wanita yang mendapatkan cuti hamil dan melahirkan, sedangkan karyawan laki-laki tidak mendapatkan cuti orang tua untuk mengurus bayi dan istrinya yang baru melahirkan. Namun, karyawan pada unit *aviation security* Bandara Internasional Yogyakarta memang didominasi oleh laki-laki, sehingga risiko karyawan yang memiliki tingkat *work-life balance rendah* akan lebih banyak pada laki-laki daripada perempuan.

Tabel 4.5 Tabulasi Silang antara Status Pernikahan dengan *Work-Life Balance* pada karyawan unit *aviation security*

Status Pernikahan	<i>Work-Life Balance</i>								TOTAL	
	Tinggi		Sedang		Rendah		Sangat Rendah			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sudah Menikah	3	9,7	16	51,6	11	35,5	1	3,2	31	100
Belum Menikah	8	22,2	23	63,9	5	13,9	0	0	36	100

Sumber: Data Primer, 2022

Pada tabulasi silang antara status pernikahan dengan *work-life balance* pada karyawan unit *aviation security* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta didapatkan bahwa mayoritas karyawan yang sudah menikah memiliki tingkat *work-life balance* yang rendah sebanyak 11 orang (35,5%), daripada karyawan yang belum menikah, yaitu sebanyak 5 orang (13,9%). Pada tingkat *work-life balance* sangat rendah karyawan yang sudah menikah juga mendominasi, yaitu sebanyak 1 orang (3,2%) sedangkan karyawan yang belum menikah tidak ada pada kategori tersebut. Tingkat *work-life balance* yang sedang didominasi oleh karyawan yang belum menikah, yaitu

23 orang (63,9%) dan karyawan yang sudah menikah sebanyak 16 orang (51,6%). Sama halnya dengan tingkat *work-life balance* tinggi, karyawan yang belum menikah sebanyak 8 orang (22,2%) dan sudah menikah sebanyak 3 orang (9,7%).

Berdasarkan hasil tabulasi silang tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang sudah menikah cenderung memiliki tingkat *work-life balance* yang rendah daripada karyawan yang belum menikah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Atif and Zubairi (2018) yang menyatakan bahwa karyawan yang belum menikah memiliki tingkat *work-life balance* yang lebih tinggi daripada karyawan yang sudah menikah. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang sudah menikah memiliki lebih banyak tuntutan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, karena harus membagi antara kehidupan kerja, keluarga, dan pribadi sehingga pembagian waktu yang dibutuhkan menjadi lebih banyak.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan terkait gambaran *work-life balance* pada karyawan unit *aviation security* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat *work-life balance* pada karyawan unit *aviation security* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta adalah 16,42% tinggi, 58,21% sedang, 23,88% rendah, dan hanya 1,49% rendah. Berdasarkan hasil tersebut, tingkat *work-life balance* karyawan unit *aviation security* mayoritas sedang, namun mengarah ke rendah.
2. Dampak *work-life balance* yang rendah adalah penurunan kepuasan kerja, komitmen organisasi, peningkatan *intention to turnover*, *absenteeism*, kelelahan, hingga *burnout*.
3. Beberapa faktor penyebab rendahnya *work-life balance* pada karyawan adalah jam kerja yang sangat menuntut, beban kerja yang berat, konflik peran, dan shift kerja yang padat.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan terkait gambaran *work-life balance* pada karyawan unit *aviation security* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta, yaitu :

1. Penambahan jumlah karyawan unit *aviation security* sebagai cadangan apabila terdapat karyawan yang mengambil cuti.
2. Melakukan *survey internal* mengenai *work-life balance* dan beban kerja mental menggunakan kuesioner NASA-TLX secara rutin, misal setiap setahun sekali agar dapat memantau kondisi karyawan dari aspek pribadinya.
3. Meningkatkan literasi karyawan tentang *work-life balance*, seperti pemasangan poster sebagai bentuk promosi K3 di perusahaan.
4. Memperhatikan pengaturan waktu istirahat yang fleksibel bagi setiap karyawan seperti istirahat bergiliran dengan teman satu shift.
5. Memberikan sosialisasi terkait *work-life balance* sesekali pada saat apel sebelum shift dimulai. Contoh materi yang dapat diberikan adalah cara mengatur prioritas pekerjaan, teknik mengelola stres, atau cara berkomunikasi jika membutuhkan bantuan.

6. Pihak Sumber Daya Manusia (SDM) dapat membuat program-program yang menunjang peningkatan *work-life balance* karyawan seperti konseling dengan tenaga ahli (psikolog), memberikan cuti tambahan, melengkapi tempat kerja dengan fasilitas yang dapat membuat rileks seperti sudut minum kopi atau menyediakan kantin gratis, dan mengadakan acara yang berhubungan dengan hobi karyawan sesekali, seperti kegiatan olahraga.

DAFTAR PUSTAKA

- Akinlade, O. C. and Nwaodike, C. A. (2021) 'Work Life Balance and Job Satisfaction of Employees in Murtala Muhammed and Victor Attah International Airports in Nigeria', *KIU Journal of Social Sciences*, 7(2), pp. 111–120. Available at: <https://www.ijhumas.com/ojs/index.php/kiujoss/article/view/1229>.
- Anggraeni, D. W. and Mulyana, O. P. (2021) 'Hubungan antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Guru SMA Negeri 12 Surabaya di Masa Pandemi HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN KEPUASAN KERJA PADA GURU SMA NEGERI 12 SURABAYA DI MASA PANDEMI Dya Wahyu Anggraeni Olievia Prabandini Mulyan', *Jurnal Penelitian Psikologi*, 08(2), pp. 105–114.
- Atif, T. and Zubairi, S. A. (2018) 'Impact of marital status on job satisfaction, organizational commitment and work life balance: A study on employees working in banking sector of Pakistan', *The Islamic Culture" As-Saqafat-ul Islamia". Research Scholra Department of Public Administration, University of Karachi*, 40(December), pp. 63–75. Available at: <http://www.theislamicculture.com/index.php/tis/article/view/605>.
- Bhandari, K. and Soni, H. (2015) 'Impact of Gender, Age and Work Experience on Satisfaction towards Work Life Balance (with special reference to Bank of Baroda, Udaipur)', *IOSR Journal of Business and Management Ver. II*, 17(3), pp. 2319–7668. doi: 10.9790/487X-17324853.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A. and Smith, C. S. (2009) 'Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement', *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), pp. 441–456. doi: 10.1037/a0016737.
- Imandana (2018) *PENGARUH KONFLIK PERAN DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN (Studi Kasus Pada Unit Aviation Security PT Angkasa Pura II Cabang Bandara Halim Perdanakusuma)*. Universitas Darma Persada.
- Kasbuntoro *et al.* (2020) 'Work-Life Balance and Job Satisfaction: A Case Study of Employees on Banking Companies in Jakarta', *International Journal of Control and Automation*, 13(4), pp. 439–451.
- Poulose, S. and Susdarsan, N. (2014) 'Work- Life Balance : A Conceptual Review', *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), pp. 1–17.
- Pratiwi, M. A., Haryani, D. S. and Putri, A. S. (2021) 'WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KE RJA PADA PEKERJA DI NON-PROFIT ORGANIZATION

KOTA TANJUNGPINANG’, *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(2), pp. 397–408.

Putri, A. S., Pratiwi, M. A. and Haryani, D. . (2021) ‘Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Pekerja di For Profit Organization (FPO) Kota Tanjungpinang’, 2, pp. 623–634.

Richert-Kaźmierska, A. and Stankiewicz, K. (2016) ‘Work-life balance: Does age matter?’, *Work*, 55(3), pp. 679–688. doi: 10.3233/WOR-162435.

Rini, K. G. G. P. and Komang Rahayu, I. (2019) ‘Hubungan antara work-life balance dengan komitmen organisasi perempuan bali yang bekerja pada sektor formal’, *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(1), pp. 923–934.

Sirgy, M. J. and Lee, D. J. (2018) ‘Work-Life Balance: an Integrative Review’, *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), pp. 229–254. doi: 10.1007/s11482-017-9509-8.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Permohonan Izin Magang



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Kampus C Mulyorejo Surabaya 60115 Telp. 031-5920948, 5920949 Fax. 031-5924618
Laman: <http://www.fkm.unair.ac.id>; E-mail: info@fkm.unair.ac.id

Nomor : 6531/UN3.1.10/PK/2021
Perihal : **Permohonan izin magang**

9 November 2021

Yth. General Manager
P.T. Angkasa Pura I Yogyakarta Intenational Airport
Jalan Temon Kulon Progo, D.I. Yogyakarta

Sehubungan dengan pelaksanaan program magang bagi mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Sarjana (S1) Tahun Akademik 2021/2022, dengan ini kami mohon Saudara mengizinkan mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga, atas nama :

No.	Nama Mahasiswa	NIM.	Peminatan	Pembimbing	Pelaksanaan
1.	Arifah Sarrol Wari	101811133164	Keselamatan & Kesehatan Kerja	Dani Nasirul Haqi, S.KM., MKKK	Online/Offline
2.	Fanisa Oktavia S.	101811133167			
3.	Regina Munaa M.	101811133232			

Sebagai peserta magang di PT. Angkasa Pura I Yogyakarta International Airport, mulai Februari s/d April 2022. Terlampir kami sampaikan pernyataan kesanggupan mematuhi protokol kesehatan dan hal lain yang dipersyaratkan dalam rangka menjaga kesehatan dalam kondisi pandemi COVID-19.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.



a.n. Dekan
Wakil Dekan I,

Dr. Nyoman Anita Damayanti, drg., M.S.
NIP. 196202281989112001

Tembusan :

1. Dekan FKM UNAIR
2. Human Capital Manager P.T. Angkasa Pura I Yogyakarta International Airport
3. Kadept. Keselamatan & Kesehatan Kerja
4. Koordinator Magang Fakultas FKM UNAIR
5. Koordinator Magang Departemen
6. Yang bersangkutan

Lampiran 2. Surat Jawaban Magang



PT Angkasa Pura I (Persero)
 Internasional Yogyakarta - Kulon Progo :
 Palihaan, Temen, Kulon Progo Daerah Istimewa
 Yogyakarta 55654
 tel : (0274) 4606000 ext : 5722-5723 fax : (0274)
 4606061
 web : www.ap1.co.id

Nomor : AP.I.0064/DL.13/2022/YIA.AD-B
 Lampiran : 4
 Perihal : SURAT JAWABAN PKL A.N. ARIFAH SARROL WARI., DKK

Kepada Yth,
 DEKAN FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
 FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT UNIVERSITAS AIRLANGGA
 di -
 Tempat

Menunjuk Surat Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga Nomor : 6531/UN3.1.10/PK/2021 tanggal 9 November 2021, pada prinsipnya Manajemen PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Yogyakarta menyetujui permohonan Praktik Kerja Lapangan terhitung mulai tanggal 1 Februari 2022 s.d 30 April 2022 dan persyaratan yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:

- Menyertakan data KTP,KTM;
- Menunjukkan SWAB test PCR dengan hasil negatif apabila sudah melaksanakan vaksin dosis pertama atau menunjukkan swab antigen apabila melaksanakan vaksin dosis kedua (dibuktikan dengan sertifikat vaksin) dan baik yang sudah melaksanakan swab tes PCR atau antigen wajib membawa surat keterangan sehat yang masih berlaku pada hari pertama kali masuk;
- Menggunakan aplikasi pedulindungi sebagai persyaratan masuk gedung administrasi;
- Melaksanakan protokol kesehatan selama pelaksanaan (masker tidak disiapkan manajemen PT Angkasa Pura I);
- Membawa kendaraan pribadi;
- Mengisi surat pernyataan terlampir;
- Siap mengikuti jadwal kedinasan perusahaan;
- Menjaga semua kerahasiaan perusahaan;
- Memakai seragam hitam putih & jas almamater;
- Pas photo warna 3x4 1 (satu) lembar;
- Menyerahkan SKCK untuk pembuatan pas bandara;
- Membawa laptop;
- Memberikan laporan inovasi dalam bentuk tertulis sebagai syarat penerbitan sertifikat;
- Pelaksanaan praktek kerja lapangan secara langsung dan tidak daring kecuali ada usulan system;
- Mengikuti program pengenalan Bandara melalui kegiatan Discovery YIA (akan dikoordinasikan lebih lanjut oleh tim Human Capital Business Partner).

Siswa yang dapat ditempatkan pada kantor Cabang PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Yogyakarta sebanyak 3 (tiga) orang sebagai berikut:

NO	NAMA	NIM
1.	Arifah Sarrol Wari	101811133164
2.	Fanisa Oktavia S.	101811133167
3.	Regina Munaa M.	101811133232

Untuk teknis pelaksanaannya dapat menghubungi Human Capital Business Partner Section dan pada saat masuk mendapatkan Safety Briefing dari Kantor Cabang PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Yogyakarta.

Dalam hal kondisi pandemic ini, peserta wajib mengikuti protokoler kesehatan yang ada, menggunakan

APD sesuai dengan ketentuan. Apabila terjadi kondisi dimana peserta terpapar virus covid-19 untuk melaksanakan pengobatan peserta sampai dengan dinyatakan sehat dan menjadi tanggung jawab universitas/instansi peserta Praktek Kerja Lapangan.

Apabila selama melaksanakan Praktek Kerja Lapangan melakukan perjalanan ke luar kota selama dua hari atau lebih (kecuali Purworejo, Klaten dan Magelang) pada saat kembali melakukan Praktek Kerja Lapangan, wajib menyerahkan test antigen dan jika diketahui tidak melaksanakan maka akan dikembalikan ke pihak universitas/instansi.

Terkait dengan pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan, Manajemen PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Yogyakarta tidak memungut biaya dalam proses Praktek Kerja Lapangan.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Kulon Progo, 07 Januari 2022
 a.n. GENERAL MANAGER
 AIRPORT ADMINISTRATION SENIOR MANAGER,



Ditandatangani secara elektronik
INDAH KARTIKASARI

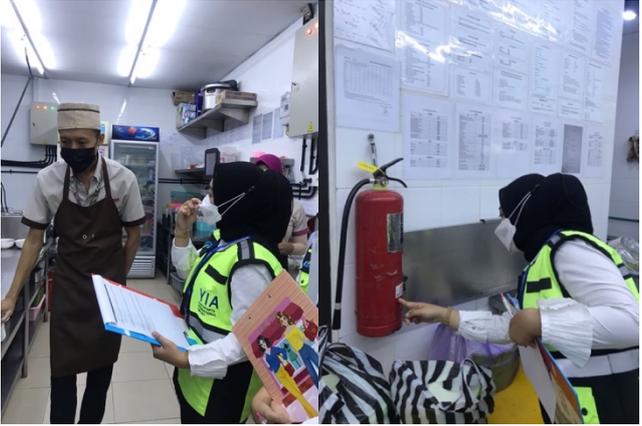
- Tembusan Yth. :
- HUMAN CAPITAL BUSINESS PARTNER MANAGER
 - SAFETY MANAGEMENT SYSTEM AND OCCUPATIONAL SAFETY HEALTH MANAGER
 - AIRPORT SAFETY, RISK AND PERFORMANCE MANAGEMENT SENIOR MANAGER
 - AIRPORT COMMERCIAL SENIOR MANAGER

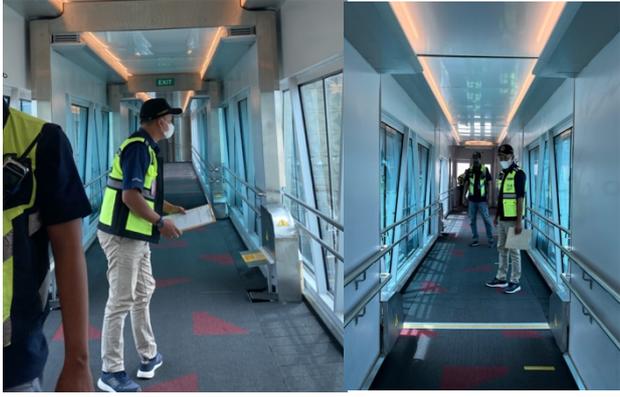
YIA/YIA.AD/9777161-R/R.ROHAYATI

Lampiran 3. Dokumentasi Kegiatan Magang

No	Dokumentasi	Keterangan
1.		<p>Pemasangan <i>emergency evacuation plan</i> di Gedung administrasi</p>
2.		<p>Inspeksi <i>airside</i></p>
3.		<p>Safety briefing pada saat coffee morning</p>
4.		<p>Safety briefing untuk mahasiswa magang baru</p>

<p>5.</p>		<p><i>RAM check</i></p>
<p>6.</p>		<p>Pemasangan <i>sign</i> tsunami di terminal</p>
<p>7.</p>		<p>Pemasangan <i>sign</i> tsunami di terminal Bersama BMKG</p>

<p>8.</p>		<p>Inspeksi <i>tenant</i> di Bandara Internasional Yogyakarta</p>
<p>9.</p>		<p>Hasil <i>emergency evacuation plan</i> untuk gedung administrasi</p>
<p>10.</p>		<p>Pemantauan burung di Bale Kambang dan sekitar <i>airside</i></p>
<p>11.</p>		<p>Mitigasi pantai yang ada di sekitar Bandara Internasional Yogyakarta</p>

<p>12.</p>		<p>Inspeksi garbarata untuk persiapan penerbangan internasional</p>
<p>13.</p>		<p>Kunjungan ke <i>Airport Rescue and Fire Fighting (ARFF)</i> pada saat kegiatan discovery YIA.</p>
<p>14.</p>		<p>Pemasangan <i>sign</i> tsunami di gedung administrasi</p>
<p>15.</p>		<p>Kunjungan ke <i>airport mechanical</i></p>

Lampiran 4. Kuesioner Work-Life Balance

KUESIONER *WORK-LIFE BALANCE***Petunjuk Pengisian :**

1. Kuesioner ini terdiri dari 17 pernyataan yang bertujuan untuk mengukur tingkat *work-life balance* Anda.
2. Silakan menjawab jujur dengan memberi tanda centang (✓) pada pernyataan yang paling sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya pada diri anda. Terdapat 4 alternatif jawaban, yaitu :
 STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju
3. Pastikan jawaban dari Bapak/Ibu tidak ada yang terlewat.

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Sepulang kerja saya merasa terlalu lelah untuk melakukan sesuatu yang saya inginkan.				
2.	Pekerjaan membuat saya kesulitan dalam mempertahankan kehidupan pribadi yang saya inginkan.				
3.	Saya mengabaikan kepentingan pribadi karena tuntutan pekerjaan.				
4.	Kehidupan pribadi saya terbengkalai karena pekerjaan.				
5.	Saya harus melewatkan kegiatan pribadi yang penting, karena banyaknya waktu yang dihabiskan untuk bekerja.				
6.	Kehidupan pribadi menguras energi yang saya butuhkan untuk bekerja.				
7.	Pekerjaan saya terbengkalai karena segala hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi.				
8.	Jika bukan akibat hal-hal pribadi, saya akan mampu meluangkan lebih banyak waktu untuk bekerja.				
9.	Saya terlalu lelah untuk bekerja secara efektif, karena hal-hal yang terjadi pada kehidupan pribadi.				
10.	Ketika sedang bekerja, saya mengkhawatirkan hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan.				
11.	Saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena				

	sibuk dengan hal-hal pribadi di tempat kerja.				
12.	Pekerjaan memberi energi untuk menjalankan aktivitas yang penting di luar pekerjaan.				
13.	Suasana hati saya lebih baik saat di rumah, karena pekerjaan.				
14.	Hal-hal yang saya lakukan saat bekerja membantu saya dalam menangani masalah di rumah.				
15.	Suasana hati menjadi lebih baik saat bekerja, karena hal-hal yang berkaitan dengan kehidupan pribadi terselesaikan.				
16.	Kehidupan pribadi saya memberikan energi untuk melakukan pekerjaan.				
17.	Kehidupan pribadi membantu saya merasa tenang dan siap untuk bekerja esok hari.				

Lampiran 5. Lembar Catatan Kgiatan dan Absensi Magang

Lembar Catatan Kegiatan dan Absensi Magang		
Nama Mahasiswa	: Fanisa Oktavia Susanti	
NIM	: 101811133167	
Tempat Magang	: PT. Angkasa Pura I - Bandara Internasional Yogyakarta (Unit: Airport Safety)s	
Tanggal	Kegiatan	Paraf Pembimbing Instansi
Bulan Ke-1 (Februari)		
01 Februari 2022	Libur Tahun Baru Imlek	
02 Februari 2022	Briefing dari Human Capital dan Airport Safety	✓
03 Februari 2022	Pembuatan PAS dan Inspeksi airside	✓
04 Februari 2022	Inspeksi terminal	✓
05 Februari 2022	Weekend	
06 Februari 2022	Weekend	
07 Februari 2022	Pemantauan burung di perimeter selatan	✓
08 Februari 2022	Discovery YIA (Pengenalan lingkungan bandara)	✓
09 Februari 2022	Pembuatan Denah Emergency Evacuation Plan	✓
10 Februari 2022	Pemasangan denah Emergency Evacuation Plan	✓
11 Februari 2022	Jumat Bersih	✓
12 Februari 2022	Weekend	
13 Februari 2022	Weekend	
14 Februari 2022	Pemantauan burung di Bale kambing	✓
15 Februari 2022	Membuat draft narasi safety briefing di gedung adm.	✓
16 Februari 2022	Peringatan 100 jam 0 accident, inspeksi terminal, pendampingan penerbangan drone	✓
17 Februari 2022	Pendampingan penerbangan drone	✓
18 Februari 2022	Kegiatan bulan K3 Nasional (donor darah)	✓
19 Februari 2022	Weekend	
20 Februari 2022	Weekend	
21 Februari 2022	Kegiatan bulan K3 Nasional (Pemasangan spanduk K3)	✓
22 Februari 2022	Kegiatan bulan K3 Nasional (Melengkapi rambu K3)	✓
23 Februari 2022	Safety briefing untuk mahasiswa magang baru	✓
24 Februari 2022	Safety briefing pada saat coffee morning & RAM check	✓
25 Februari 2022	Jumat bersih	✓
26 Februari 2022	Weekend	
27 Februari 2022	Weekend	
28 Februari 2022	Libur Isra' Mi'raj Nabi Muhammad SAW	
Bulan Ke-2 (Maret)		
01 Maret 2022	Safety briefing mahasiswa magang, pemantauan burung	✓
02 Maret 2022	Pemeriksaan dan pemeliharaan APD	✓
03 Maret 2022	Libur Hari Suci Nyepi	
04 Maret 2022	Pemasangan sign tsunami bersama BMKG	✓
05 Maret 2022	Weekend	
06 Maret 2022	Weekend	
07 Maret 2022	Pemasangan sign tsunami di terminal	✓
08 Maret 2022	Pemasangan sign jalur evakuasi di gedung adm AP1	✓
09 Maret 2022	Mitigasi plaza kuliner	✓
10 Maret 2022	Pengisian IBPR pada aplikasi ORS, RAM check	✓
11 Maret 2022	Pendampingan penerbangan drone	✓
12 Maret 2022	Weekend	
13 Maret 2022	Weekend	

14 Maret 2022	Safety briefing mahasiswa magang	✓
15 Maret 2022	Safety awareness pada petugas unit electrical	✓
16 Maret 2022	Pendampingan penerbangan drone	✓
17 Maret 2022	Mitigasi abrasi di Pantai Selatan, RAM check	✓
18 Maret 2022	Mitigasi abrasi di Sungai Turi	✓
19 Maret 2022	Weekend	
20 Maret 2022	Weekend	
21 Maret 2022	Inspeksi peralatan keagawat daruratan	✓
22 Maret 2022	Sosialisasi KKOP dan BKK	✓
23 Maret 2022	Pemasangan safety buletin edisi bulan maret	✓
24 Maret 2022	Pemasangan sign tsunami di terminal, RAM check	✓
25 Maret 2022	Pemasangan sign tsunami di terminal	✓
26 Maret 2022	Weekend	
27 Maret 2022	Weekend	
28 Maret 2022	Inspeksi tenant di terminal	✓
29 Maret 2022	Pemasangan sign tsunami di terminal	✓
30 Maret 2022	Pemasangan sign tsunami di terminal	✓
31 Maret 2022	Safety briefing kegiatan coffee morning, RAM check	✓
Bulan Ke-3 April		
01 April 2022	Pengambilan video untuk safety induction	✓
02 April 2022	Weekend	
03 April 2022	Weekend	
04 April 2022	Pengambilan video untuk safety induction	✓
05 April 2022	Pengisian IBPR pada aplikasi ORS	✓
06 April 2022	Inspeksi airside	✓
07 April 2022	RAM check	✓
08 April 2022	Input hasil audit eksternal pada aplikasi ORS	✓
09 April 2022	Weekend	
10 April 2022	Weekend	
11 April 2022	Safety briefing pada rapat, Pengisian IBPR, edit video	✓
12 April 2022	Pemasangan sign tsunami di terminal internasional, edit video	✓
13 April 2022	Assesment diri airside dan edit video	✓
14 April 2022	RAM check kendaraan ground handling	✓
15 April 2022	Libur Wafat Isa Al Masih	
16 April 2022	Weekend	
17 April 2022	Weekend	
18 April 2022	Pembuatan laporan magang dan lap. inovasi (A) kunjungan ke MPH	✓
19 April 2022	Pembuatan laporan magang dan lap. inovasi (B) pendampingan drone	✓
20 April 2022	Pembuatan laporan magang dan lap. inovasi	✓
21 April 2022	Presentasi Laporan Inovasi	✓
22 April 2022	Pembuatan laporan magang dan bimbingan	✓
23 April 2022	Weekend	
24 April 2022	Weekend	
25 April 2022	Kunjungan ke GWT (Airport mechanical)	✓
26 April 2022	Kunjungan ke AOLT (Airport Operation Landside & Terminal)	✓
27 April 2022	Inspeksi terminal	✓
28 April 2022	RAM check	✓
29 April 2022	Cuti bersama lebaran	✓
30 April 2022	Weekend	

Lampiran 6. Sertifikat Magang

