

Pengaruh *On The Job Training (OJT) Flight Operations Officer (FOO)* Terhadap Kesiapan Kerja

Marsel Rionaldo Lubis¹✉

¹ Akademi Penerbang Indonesia Banyuwangi, Jawa Timur, Indonesia
 Email: marsel.foo@yahoo.com

Info Artikel

Kata Kunci:

FOO, OJT, Kesiapan Kerja

Keywords:

FOO, OJT, Work

Abstrak

Petugas *Flight Operations Officer (FOO)* sebelum mendapatkan license wajib melaksanakan kegiatan *On The Job Training (OJT)* di maskapai penerbangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *OJT* petugas *FOO* terhadap kesiapan kerja. Sampel pada penelitian ini berjumlah 22 responden yang merupakan peserta diklat *FOO API Banyuwangi* menggunakan *purposive sampling* (sampel bertujuan). Penelitian menggunakan metode deskriptif. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang terdiri dari 10 pernyataan yang diukur menggunakan skala likert. Pengolahan data dilakukan secara statistik. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Pelaksanaan kegiatan *On the Job Training (OJT)* dapat meningkatkan kemampuan, keahlian, sikap, komunikasi, kepemimpinan dan kerjasama seorang *FOO* sehingga dapat memiliki kesiapan kerja.

Abstract

Flight Operations Officer (FOO) before obtaining a license is required to carry out On The Job Training (OJT) activities on airlines. This study aims to analyze the effect of FOO officers' OJT on job readiness. The sample in this study amounted to 22 respondents who were participants in the training of FOO API Banyuwangi using purposive sampling (purposed sample). The research used descriptive method. The research instrument used a questionnaire consisting of 10 statements which were measured using a Likert Scale. Data processing is done statistically. The results of this study conclude that the implementation of On the Job Training (OJT) activities can improve the abilities, skills, attitudes, communication, leadership and cooperation of an FOO so that they can have work readiness.

© 2021 Author

PENDAHULUAN

Flight Operations Officer (FOO) adalah personal yang mempunyai otorisasi dan bertugas sebagai orang yang mempersiapkan & melaksanakan rencana penerbangan. Peran *FOO* adalah mitra pilot dan sebagai pusat Informasi yang berkaitan dengan penerbangan tersebut dan mempunyai posisi yang setara dengan pilot. Fungsi *FOO* adalah melakukan kegiatan operasi berdasarkan ketetapan regulasi penerbangan sesuai dengan aturan aturan yang berlaku dalam dunia penerbangan

sipil. Tugas *FOO* adalah menyiapkan kebutuhan serta merencanakan operasional dan melaksanakan suatu penerbangan yang aman, nyaman efisien dan tepat waktu. Wewenang *FOO* adalah memberikan masukan atau rekomendasi kepada pilot atas kelayakan terbang pesawat, cuaca, kebutuhan fuel, kemampuan daya angkut, serta analisa lain yang berkaitan dengan suatu penerbangan.

Persyaratan memperoleh license *FOO* harus melalui pendidikan dan pelatihan sesuai Training Prosedure Manual (TPM) yang dimiliki suatu lembaga diklat. Dalam TPM yang dimiliki API Banyuwangi ada beberapa fase yang harus dipelajari oleh peserta didik yaitu:

1. *Ground School*

Pada fase ini para peserta diklat akan melakukan pembelajaran dalam kelas sejumlah 18 materi, dengan total 325 jam.

2. *Final Examinations*

Pada fase ini para peserta akan melakukan ujian negara yang diselenggarakan oleh Direktorat Kelaikudaraan dan Pengoperasian Pesawat Udara (DKUPPU).

3. *Flop Simulation*

Pada fase ini para peserta diklat akan diperkenalkan mengenai simulasi flop untuk latihan praktek yang berguna untuk memberikan gambaran teoritis dan keterampilan praktek petugas *FOO* sebelum peserta diklat melakukan *OJT* di maskapai penerbangan.

4. *On The Job Training*

Pada fase ini peserta diklat akan melakukan praktek kerja lapangan pada maskapai penerbangan. *OJT* pada maskapai penerbangan dilakukan peserta diklat selama 90 hari kerja.

5. *Familiarization Flight*

Pada fase ini peserta diklat akan mempersiapkan suatu penerbangan dan ikut langsung dalam penerbangan.

6. *Competency Check*

Pada fase ini peserta diklat melakukan ujian kompetensi yang diselenggarakan oleh Direktorat Kelaikudaraan dan Pengoperasian Pesawat Udara (DKUPPU).

Setelah melaksanakan pendidikan dan pelatihan, seorang *FOO* berhak mendapatkan *license* yang dapat digunakan sebagai syarat untuk bekerja pada suatu maskapai penerbangan. Seorang *FOO* wajib melaksanakan tugasnya sesuai dengan job desk yang sudah ditentukan. Dalam

melaksanakan tugas, *FOO* dilaksanakan secara kelompok/tim. Tugas *FOO* dalam kesehariannya akan dibagi menjadi *flight dispatch*, *flight monitoring*, *crew traking*, dan *movement control*. *FOO* harus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya agar pelaksanaan oprasi penerbangan dapat berjalan lancar, aman dan tepat waktu. Dengan demikian perlu adanya kesiapan seorang *FOO* untuk memasuki dunia pekerjaan. Kesiapan merupakan kesediaan untuk memberikan respon atau reaksi. Kesediaan itu datang dari dalam diri calon *FOO* dan juga berhubungan dengan kematangan. Kesiapan amat perlu diperhatikan dalam suatu proses, karena jika calon *FOO* sudah ada kesiapan, maka hasilnya akan memuaskan. Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti terkait pengaruh kegiatan *OJT* terhadap kesiapan kerja seorang *FOO*.

On the Job Training (*OJT*) adalah suatu proses yang terorganisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kebiasaan kerja dan sikap karyawan. Dengan kata lain *On the Job Training* adalah pelatihan dengan cara pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang sebenarnya, dibawah bimbingan dan pengawasan dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor. Sebuah maskapai penerbangan adalah sebuah organisasi yang menyediakan jasa penerbangan bagi penumpang atau barang. Berbagai dampak dari aktifitas kegiatan *OJT* meliputi pembentukan sikap disiplin, sikap kerjasama, tanggung jawab, kerajinan dan inisiatif, peningkatan kinerja. Kesiapan amat perlu diperhatikan dalam suatu proses, karena jika calon *FOO* sudah ada kesiapan, maka hasilnya akan memuaskan. Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti terkait pengaruh kegiatan *OJT* terhadap kesiapan kerja seorang *FOO*.

On the job training berasal dari kata "*job*" dan "*training*". Kata *job* berasal dari bahasa Inggris yang berarti pekerjaan. Dalam kamus bahasa Indonesia pekerjaan berarti sebuah kegiatan aktif yang dilakukan oleh manusia.

Istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan sebuah karya bernilai imbalan dalam bentuk uang bagi seseorang. Sedangkan kata “training” atau pelatihan adalah proses melatih; kegiatan atau pekerjaan. *On the Job Training (OJT)* disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan yaitu dengan cara pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan riil, di bawah bimbingan supervisor. *On the Job Training (OJT)* disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan yaitu dengan cara pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan riil, di bawah bimbingan supervisor. Tujuan dilaksanakannya program *on the job training* yaitu :

1. Untuk memperoleh pengalaman langsung mengenal jenis pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan.
2. Mengamati secara langsung apa yang menjadi tanggung jawabnya, melihat apa yang harus dikerjakan, mampu menunjukkan apa yang dikerjakan (salah dan benar) kemudian mampu menjelaskan tentang apa yang dikerjakan.
3. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan dengan jelas mengamati, melihat, dan mengerjakan sendiri dibawah bimbingan supervisor.
4. Meningkatkan kecepatan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan mengulang-ulang jenis pekerjaan yang sama disertai kepercayaan diri.
5. Meningkatkan diri mulai dari tingkat dasar, terampil dan akhirnya menjadi mahir.

Definisi FOO dalam *Annex 6* adalah “*a person designated by the operator to engage in the control and supervision of flight operations, suitably qualified in accordance with annex 1, who supports briefs and/ or assist the pilot in command in the safe conduct for the flight*” yang jika diterjemahkan dapat diartikan “seseorang yang diangkat oleh operator untuk terlibat dalam pengawasan dari operasi penerbangan, yang sesuai dengan persyaratan yang ada di *Annex 1*, mendukung

dan atau membantu pilot in command dalam keselamatan penerbangan”.

Berdasarkan *Civil Aviation Safety Regulation (Casr) Part 121 Certification And Operating Requirements: Domestic, Flag, And Supplemental Air Carriers* pada *Subpart T* tentang *Flight Operations* menjelaskan bahwa *the flight operations officer or director of operations is responsible for :*

1. *Monitoring the progress of each flight;*
2. *Issuing necessary information for the safety of the flight; and*
3. *Canceling or re-dispatching a flight if, in his opinion or the opinion of the pilot in command, the flight cannot operate or continue to operate safely as planned or released.*

Bila diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia dapat diartikan petugas operasi penerbangan atau direktur operasi bertanggung jawab untuk:

1. Memantau setiap penerbangan;
2. Memberikan informasi yang diperlukan untuk keselamatan penerbangan; dan
3. Membatalkan atau menerbangkan kembali penerbangan jika, menurut pendapatnya atau pendapat pilot, penerbangan tidak dapat beroperasi atau terus beroperasi dengan aman seperti yang direncanakan atau dioperasikan.

Menurut Brady (2010) mendefinisikan kesiapan kerja berfokus pada sifat-sifat pribadi individu, seperti sifat, sikap bekerja dan mekanisme pertahanan tubuh yang diperlukan dalam mendapatkan serta mempertahankan pekerjaan yang telah didapat. Pool & Sewell (2007) berpendapat untuk memiliki kesiapan kerja diperlukan beberapa hal yaitu keahlian sesuai dengan bidangnya, kepribadian, kecerdasan dan wawasan yang luas, pemahaman dalam berpikir yang membuat individu dapat memiliki dan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga dapat meraih keberhasilan terutama dalam dunia kerja. Menurut Stevani (2015), kesiapan kerja terbentuk dari tiga aspek yang mendukung, yaitu:

1. Penguasaan pengetahuan

Penguasaan pengetahuan yang sementara harus dimiliki dalam dunia kerja yaitu mengenai persyaratan, kualifikasi, jabatan structural, promosi jabatan, gaji yang diterima, hak dan kewajiban, tempat pekerjaan itu berbeda, dan lain-lain. Dalam hal ini pentingnya analisis pekerjaan, analisis pekerjaan digunakan untuk berbagai tujuan diantaranya yakni:

- a. *Job description*, yang berisi informasi pengidentifikasian pekerjaan, kewajiban-kewajiban pekerjaan, dan pertanggung jawaban spesifikasi pekerjaan atau informasi mengenai standar-standar pekerjaan.
- b. *Job classification*, adalah penyusunan pekerjaan-pekerjaan kedalam kelas-kelas, kelompok-kelompok, atau jenis-jenis berdasarkan rencana sistematika tertentu.
- c. *Job evaluation*, adalah suatu prosedur pengklasifikasian kerjaan berdasarkan kegunaan masing-masing dalam organisasi dan dalam pasar tenaga kerja diluar yang terkait.
- d. *Job desing restructuring*, meliputi usaha-usaha untuk merelokasi dan menstrukturalisasikan kegiatan-kegiatan pekerjaan kedalam berbagai kelompok.
- e. *Personel requirement/specifications*, berupa penyusunan persyaratan-persyaratan atau spesifikasi-spesifikasi tertentu bagi suatu pekerjaan, seperti pengetahuan, keterampilan, ketangkasan, sifat-sifat dan ciri-ciri yang diperlukan dibagai keberhasilan pelaksanaan suatu pekerjaan.

2. Penguasaan sikap kerja

Sikap atau attitude merupakan organisasi kognitif yang dinamis yang banyak dimuati unsur-unsur emosional dan disertai kesiagaan untuk beraksi. Dalam penguasaan sikap kerja diantaranya kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi.

- a. Kepuasan kerja menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya.
- b. Keterlibatan kerja, mengukur tingkat dimana orang-orang mengidentifikasi secara psikologi dengan pekerjaannya dan menganggap kinerja mereka yang dihargai penting untuk nilai diri.
- c. Komitmen organisasi, model teoritis menyatakan bahwa pekerjaan yang berkomitmen akan semakin kurang terlibat dalam pengunduran diri, sekalipun mereka tidak puas karena mereka memiliki rasa kesetiaan keterikatan terhadap organisasi.

3. Penguasaan keterampilan kerja

Penguasaan keterampilan kerja berarti penguasaan individu terhadap sesuatu perbuatan, karena dalam pekerjaan individu dituntut untuk cakap atau cekatan dalam mengerjakan sesuatu baik dalam hal memimpin, menerjemahkan dan lain sebagainya.

METODE

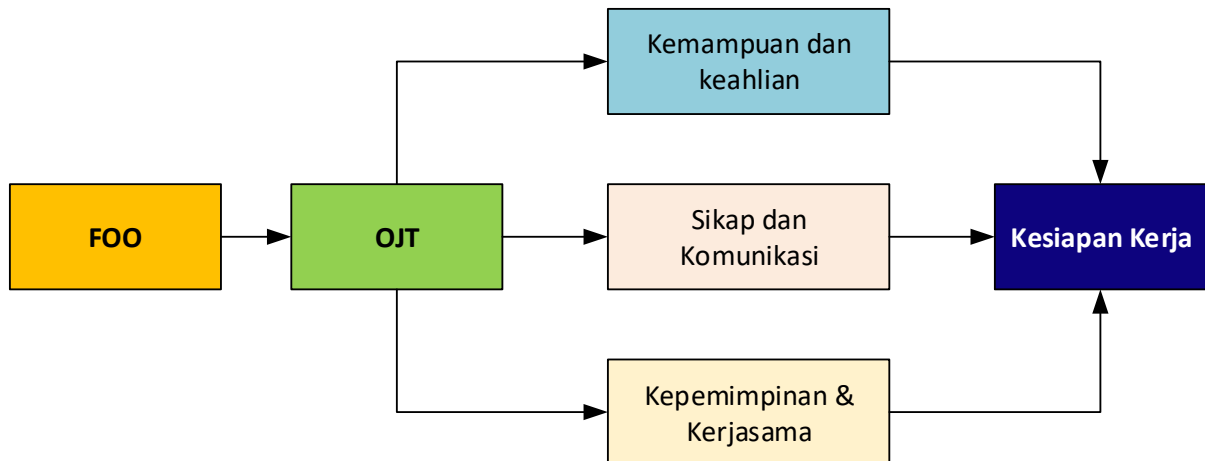
Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian untuk memberi gambaran yang lebih jelas tentang situasi-situasi sosial dan penelitian ini lebih memusatkan pada aspek-aspek tertentu dan sering menunjukkan hubungan antara berbagai variabel. Metode penelitian deskriptif difungsinya untuk menggambarkan fenomena yang masih berjalan. Bisa juga untuk mendeskripsikan fenomena di masa lampau.

Ada dua bentuk penelitian deskriptif, pertama metode longitudinal, yaitu metode yang dapat dilakukan dalam waktu yang lama. Kedua metode *cross sectional*, yang digunakan untuk penelitian yang digunakan untuk beberapa waktu tertentu. Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari observasi, dokumen-dokumen, gambar, foto dan sebagainya. Setelah dibaca, dipahami dan

ditelaah, maka langkah berikutnya penulis akan mengadakan reduksi.

Sampel pada penelitian ini adalah Taruna/i yang berjumlah 22 orang yang merupakan peserta diklat *FOO* API Banyuwangi. Teknik penetapan sampel menggunakan *purposive sampling* (sampel bertujuan). Penelitian menggunakan metode deskriptif dimana proses penggalan data

menggunakan instrumen berupa kuesioner yang terdiri dari 10 pernyataan yang memuat seputar output langsung dari hasil pelaksanaan *On The Job Training (OJT)* dan diukur menggunakan skala likert. Pengolahan data akan dilakukan secara statistik dengan kriteria terkait kesiapan kerja.



Gambar 1. Kerangka konsep penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Sugiyono (2014), bahwa jawaban setiap item instrument yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa kata-kata, untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor.

- Nilai skor 1,00 s.d. 1,79 dikategorikan Sangat tidak baik;
- Nilai skor 1,80 s.d. 2,59 dikategorikan Tidak baik;
- Nilai skor 2,60 s.d. 3,39 dikategorikan Cukup baik;
- Nilai skor 3,40 s.d. 4,19 dikategorikan Baik;
- Nilai skor 4,20 s.d. 5,00 dikategorikan Sangat Baik

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan oleh penulis kepada seluruh responden yang berjumlah 22 peserta maka penulis dapat menjabarkan sebagai berikut ini:

- Pernyataan 1, *OJT* meningkatkan kemampuan seorang *FOO* dalam melaksanakan tugasnya.

Tabel 1 Rekapitulasi kuisisioner

NO	Alternatif jawaban	Frekuensi (f)	Bobot (x)	f(x)	Rata-rata $\Sigma = \frac{f(x)}{n}$	TCR $\frac{\text{Skor rata-rata}}{\text{Skor tertinggi}} \times 100$
1	Sangat Setuju	8	5	40	4,09	81,8 (Kategori Baik)
2	Setuju	11	4	44		
3	Netral	2	3	6		
4	Tidak Setuju	0	2	0		
5	Sangat Tidak Setuju	0	1	0		
Total		22		90		

- Pernyataan 2, *OJT* menambah keahlian seorang *FOO* dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 2 Rekapitulasi kuisisioner

NO	Alternatif jawaban	Frekuensi (f)	Bobot (x)	f(x)	Rata-rata $\Sigma = \frac{f(x)}{n}$	TCR $\frac{\text{Skor rata-rata}}{\text{Skor tertinggi}} \times 100$
1	Sangat Setuju	5	5	25	4,18	83,63 (Kategori Baik)
2	Setuju	16	4	64		
3	Netral	1	3	3		
4	Tidak Setuju	0	2	0		
5	Sangat Tidak Setuju	0	1	0		
Total		22		92		

c. Pernyataan 3, Dalam melaksanakan *OJT* seorang *FOO* wajib memiliki sikap yang baik.

Tabel 3 Rekapitulasi kuisioner

NO	Alternatif jawaban	Frekuensi (f)	Bobot (x)	f(x)	Rata-rata $\Sigma = \frac{f(x)}{n}$	TCR $\frac{\text{Skor rata-rata}}{\text{Skor tertinggi}} \times 100$
1	Sangat Setuju	7	5	35	4,18	83,63 (Kategori Sangat Baik)
2	Setuju	12	4	48		
3	Netral	3	3	9		
4	Tidak Setuju	0	2	0		
5	Sangat Tidak Setuju	0	1	0		
Total		22		92		

d. Pernyataan 4, Komunikasi yang baik perlu dibangun petugas *FOO*.

Tabel 4 Rekapitulasi kuisioner

NO	Alternatif jawaban	Frekuensi (f)	Bobot (x)	f(x)	Rata-rata $\Sigma = \frac{f(x)}{n}$	TCR $\frac{\text{Skor rata-rata}}{\text{Skor tertinggi}} \times 100$
1	Sangat Setuju	3	5	15	4,09	81,81 (Kategori Baik)
2	Setuju	18	4	72		
3	Netral	1	3	3		
4	Tidak Setuju	0	2	0		
5	Sangat Tidak Setuju	0	1	0		
Total		22		90		

e. Pernyataan 5, *OJT* dapat membangun komunikasi antar petugas *FOO* dengan unit lain.

Tabel 5 Rekapitulasi kuisioner

NO	Alternatif jawaban	Frekuensi (f)	Bobot (x)	f(x)	Rata-rata $\Sigma = \frac{f(x)}{n}$	TCR $\frac{\text{Skor rata-rata}}{\text{Skor tertinggi}} \times 100$
1	Sangat Setuju	1	5	5	3,77	75,54 (Kategori Cukup Baik)
2	Setuju	15	4	60		
3	Netral	6	3	18		
4	Tidak Setuju	0	2	0		
5	Sangat Tidak Setuju	0	1	0		
Total		22		83		

f. Pernyataan 6, Kepemimpinan seorang *FOO* untuk melaksanakan tugas sangat diperlukan.

Tabel 6 Rekapitulasi kuisioner

NO	Alternatif jawaban	Frekuensi (f)	Bobot (x)	f(x)	Rata-rata $\Sigma = \frac{f(x)}{n}$	TCR $\frac{\text{Skor rata-rata}}{\text{Skor tertinggi}} \times 100$
1	Sangat Setuju	9	5	45	4,36	87,27 (Kategori Sangat Baik)
2	Setuju	12	4	48		
3	Netral	1	3	3		
4	Tidak Setuju	0	2	0		
5	Sangat Tidak Setuju	0	1	0		
Total		22		96		

g. Pernyataan 7, Dalam pelaksanaan *OJT*, petugas *FOO* diajarkan tanggung jawab.

Tabel 7 Rekapitulasi kuisioner

NO	Alternatif jawaban	Frekuensi (f)	Bobot (x)	f(x)	Rata-rata $\Sigma = \frac{f(x)}{n}$	TCR $\frac{\text{Skor rata-rata}}{\text{Skor tertinggi}} \times 100$
1	Sangat Setuju	11	5	55	4,27	85,45 (Kategori Sangat Baik)
2	Setuju	6	4	24		
3	Netral	5	3	15		
4	Tidak Setuju	0	2	0		
5	Sangat Tidak Setuju	0	1	0		
Total		22		94		

h. Pernyataan 8. Kerjasama antar unit perlu dilakukan oleh petugas *FOO*.

Tabel 8 Rekapitulasi kuisioner

NO	Alternatif jawaban	Frekuensi (f)	Bobot (x)	f(x)	Rata-rata $\Sigma = \frac{f(x)}{n}$	TCR $\frac{\text{Skor rata-rata}}{\text{Skor tertinggi}} \times 100$
1	Sangat Setuju	10	5	50	4,40	88,18 (Kategori Sangat Baik)
2	Setuju	11	4	44		
3	Netral	1	3	3		
4	Tidak Setuju	0	2	0		
5	Sangat Tidak Setuju	0	1	0		
Total		22		97		

i. Pernyataan 9, *OJT* dapat membentuk kerjasama antar petugas *FOO*.

Tabel 9 Rekapitulasi kuisioner

NO	Alternatif jawaban	Frekuensi (f)	Bobot (x)	f(x)	Rata-rata $\Sigma = \frac{f(x)}{n}$	TCR $\frac{\text{Skor rata-rata}}{\text{Skor tertinggi}} \times 100$
1	Sangat Setuju	4	5	20	4,04	80,90 (Kategori Baik)
2	Setuju	15	4	60		
3	Netral	3	3	9		
4	Tidak Setuju	0	2	0		
5	Sangat Tidak Setuju	0	1	0		
Total		22		89		

j. Pernyataan 10, *OJT* dapat membantu seorang *FOO* dalam kesiapan dalam masuk dunia kerja.

Tabel 10 Rekapitulasi kuisioner

NO	Alternatif jawaban	Frekuensi (f)	Bobot (x)	f(x)	Rata-rata $\Sigma = \frac{f(x)}{n}$	TCR $\frac{\text{Skor rata-rata}}{\text{Skor tertinggi}} \times 100$
1	Sangat Setuju	15	5	75	4,59	91,81 (Kategori Sangat Baik)
2	Setuju	5	4	20		
3	Netral	2	3	6		
4	Tidak Setuju	0	2	0		
5	Sangat Tidak Setuju	0	1	0		
Total		22		101		

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti pada seluruh responden melalui kuesioner yang diberikan sebagian besar menyatakan setuju. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kegiatan pelaksanaan *OJT* yang dilakukan oleh peserta pelatihan *FOO* memiliki dampak yang baik dalam memberikan bekal untuk kesiapan dalam memasuki dunia kerja.

KESIMPULAN

1. Pelaksanaan kegiatan *on the job training* (ojt) dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian seorang *foo* sehingga dapat memiliki kesiapan kerja.
2. Pelaksanaan kegiatan *on the job training* (ojt) dapat meningkatkan sikap dan kemampuan berkomunikasi seorang *foo* sehingga dapat memiliki kesiapan kerja.
3. Pelaksanaan kegiatan *on the job training* (ojt) dapat meningkatkan kepemimpinan dan kemampuan kerjasama seorang *foo* dengan setiap unit kerja sehingga dapat memiliki kesiapan kerja.

REFERENSI

- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan
- ANNEX 1 to the Convention on International Civil Aviation : Personnel Licensing*
- Civil Aviation Safety Regulation (CASR) Part 63 Licensing And Certification Of Flight Operations Personnel Other Than Pilots*
- Civil Aviation Safety Regulation (CASR) Part 121 Certification And Operating Requirements : Domestic, Flag, And Supplemental Air Carriers*
- Civil Aviation Safety Regulation (CASR) Part 142 Certification And Operating Requirements For Training Centers*
- Pahrudin, C., Chandra, A., & Warsito, T. (2016). Kepuasan Kapten Pilot Dan Co Pilot Terhadap Kinerja *Flight Operation Officer*. Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik. STMT Trisakti.
- Kusumasari, Nita, and Ade Rustiana. "Pengaruh pengalaman ojt, fasilitas belajar, dan lingkungan pendidikan terhadap kesiapan kerja siswa melalui motivasi berprestasi." *Economic Education Analysis Journal* 8.1 (2019): 366-388.
- Pujianto, Pujianto, and Sandy Arief. "Pengaruh pengalaman on the job training dan motivasi memasuki dunia

kerja terhadap kesiapan kerja siswa." *Economic Education Analysis Journal* 6.1 (2017): 173-187.

Sukoco, Adi. *On The Job Training (OJT) Untuk Kesiapan Dunia Kerja Siswa SMK Negeri 6 Surakarta Tahun Ajaran 2019/2020*. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2020.