

**LAPORAN PELAKSANAAN MAGANG
DI PT ANEKA GAS INDUSTRI TBK. SIDOARJO
6 Februari – 15 Maret 2019**

***SELF-EFFICACY* PEKERJA TERHADAP PENERAPAN 5R DI PT
ANEKA GAS INDUSTRI TBK. SIDOARJO**



Oleh:

FEBRIYANTI RAMADHANI

NIM. 101511133055

**DEPARTEMEN PROMOSI KESEHATAN DAN ILMU PERILAKU
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2019**

**LAPORAN PELAKSANAAN MAGANG
DI PT. ANEKA GAS INDUSTRI Tbk. SIDOARJO**

Disusun Oleh :

FEBRIYANTI RAMADHANI

NIM. 101511133055

Telah disahkan dan diterima dengan baik oleh:

Pembimbing Departemen,

Tanggal 16 Maret 2019



Hario Megasari, SKM., M.Kes

NIP. 198209122008011006

Pembimbing di PT. Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo

Tanggal 15 April 2019



Riawan Edi Putra

20000472

Mengetahui

Ketua Departemen Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku

Tanggal 29 April 2019



Pulung Siswantara, S.KM., M.Kes

NIP. 198204242005011001

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan berkah-Nya sehingga dapat terselesaikan magang yang berjudul “*Self-Efficacy* Pekerja Terhadap Penerapan 5r di PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo” Sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan kuliah di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga. Terimakasih dan penghargaan juga disampaikan kepada terhormat:

1. Prof. Dr. Tri Martiana, dr., M. S, selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
2. Pulung Siswantara, S. KM., selaku Ketua Departemen Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku Fakultas Kesehatan Masyarakat
3. Hario Megatsari, S.KM.,M.Kes, selaku Dosen Pembimbing Magang yang telah memberikan saran yang membangun dan motivasi yang sangat berharga dalam terwujudnya laporan magang ini
4. Bapak Huda selaku Manager yang telah memberikan bimbingan, arahan dan sarana demi pelaksanaan magang.
5. Bapak Riawan Edi Putra, selaku Pembimbing Instansi magang yang telah memberikan bimbingan, arahan dan masukan pelaksanaan magang di PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo,
6. Pak Rudin, Pak Agus Ir, Pak Endri, Pak Bayu, Mbak Chenny, dan Pak Warnadi serta seluruh karyawan PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo yang telah membantu dan memberikan banyak informasi terkait dunia kerja.
7. Orang tua dan teman-teman yang senantiasa selalu mendukung dan memberikan nasihat sehingga magang ini dapat terelesaikan dengan baik.
8. Farida Giyartika, Dwi Sunarto, dan Indra Irmawan selaku teman saya dalam pelaksanaan magang dan membantu dalam pembuatan laporan magang ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan pahala atas segala yang telah diberikan dan semoga laporan magang ini berguna baik bagi diri kami sendiri maupun pihak lain yang memanfaatkan

Surabaya, 16 April 2019

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| LEMBAR PENGESAHAN | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | vi |
| DAFTAR GAMBAR | vii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Tujuan..... | 3 |
| 1.3 Manfaat..... | 3 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 5 |
| 2.1 Promosi Kesehatan..... | 5 |
| 2.1.1 Misi Promosi Kesehatan | 5 |
| 2.1.2 Strategi Promosi Kesehatan | 6 |
| 2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja..... | 8 |
| 2.3 Tempat Kerja..... | 9 |
| 2.4 Promosi Kesehatan di Tempat Kerja | 10 |
| 2.5 <i>Self-Efficacy</i> | 10 |
| 2.5.1 Sumber-sumber <i>Self-efficacy</i> | 11 |
| 2.6 Pengertian 5R..... | 14 |
| 2.6.1 Manfaat 5R..... | 15 |
| BAB III METODE KEGIATAN MAGANG | 16 |
| 3.1 Lokasi Pelaksanaan Magang..... | 16 |
| 3.2 Waktu Pelaksanaan Magang..... | 16 |
| 3.3 Metode Pelaksanaan Magang | 16 |
| 3.4 Pengumpulan Data | 17 |
| 3.5 Teknik Analisa Data..... | 19 |
| 3.6 Output Kegiatan..... | 20 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 21 |
| 4.1 Gambaran Umum Institusi..... | 21 |
| 4.1.1 Sejarah Perusahaan | 21 |
| 4.1.2 Visi-Misi, Kebijakan Mutu dan Nilai-Nilai Perusahaan..... | 22 |
| 4.1.3 Denah Perusahaan..... | 23 |

| | | |
|--|---|-----------|
| 4.1.4 | Struktur Organisasi PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo | 24 |
| 4.2 | Karakteristik Responden..... | 28 |
| 4.3 | Upaya Penerapan 5R di PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo | 29 |
| 4.4 | Hasil penilaian penerapan 5R di PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo | 30 |
| 4.5 | <i>Self efficacy</i> Pekerja terhadap Penerapan 5R di PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo | 43 |
| 4.5.1 | Pengetahuan Terhadap 5R..... | 43 |
| 4.5.2 | <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Penerpan 5R | 44 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | | 48 |
| 5.1 | Kesimpulan..... | 48 |
| 5.2 | Saran..... | 48 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 50 |
| LAMPIRAN..... | | 52 |

DAFTAR TABEL

| Nomor | Judul Tabel | Halaman |
|-------|---|---------|
| 3.1 | Kegiatan Magang..... | 16 |
| 3.2 | Aspek Observasi..... | 17 |
| 3.3 | Sampel Unit Kerja..... | 19 |
| 4.1 | Usia Responden..... | 28 |
| 4.2 | Pendidikan Responden..... | 28 |
| 4.3 | Lama Kerja Responden..... | 28 |
| 4.4 | Penilaian 5R Area Produksi Spec Gas..... | 30 |
| 4.5 | Penilaian 5R Area Produksi ASP..... | 32 |
| 4.6 | Penilaian 5R Area Distribusi..... | 33 |
| 4.7 | Penilaian 5R Area Gudang..... | 35 |
| 4.8 | Penilaian 5R Area Bengkel..... | 36 |
| 4.9 | Penilaian 5R Area Umum..... | 38 |
| 4.10 | Penilaian 5R Area Sekitar Pabrik..... | 42 |
| 4.11 | Pengetahuan Responden..... | 43 |
| 4.12 | <i>Self-efficacy</i> Responden..... | 44 |
| 4.13 | <i>Self-efficay</i> SHE..... | 45 |
| 4.14 | <i>Self-efficay Quality Control</i> | 45 |
| 4.15 | <i>Self-efficay</i> Produksi Spec Gas | 45 |
| 4.16 | <i>Self-efficay</i> Produksi ASP..... | 45 |
| 4.17 | <i>Self-efficay</i> Distribusi..... | 46 |
| 4.18 | <i>Self-efficay Human Resources</i> | 46 |
| 4.19 | <i>Self-efficay</i> Gudang..... | 46 |

DAFTAR GAMBAR

| Nomor | Judul Gambar | Halaman |
|-------|---|---------|
| 2.1 | Strategi Promosi Kesehatan..... | 6 |
| 2.2 | Pengendalian Potensi Bahaya..... | 9 |
| 4.1 | Denah Lokasi PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo | 23 |
| 4.2 | Struktur Organisasi PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo | 24 |
| 4.3 | Kegiatan Pemeliharaan Lingkungan..... | 29 |
| 4.4 | Media Promosi Kesehatan Terkait 5R..... | 30 |
| 4.5 | Penerapan 5R di Area Produksi Spec Gas..... | 32 |
| 4.6 | Penerapan 5R di Area Produksi ASP..... | 33 |
| 4.7 | Penerapan 5R di Area Distribusi..... | 35 |
| 4.8 | Penerapan 5R di Area Gudang..... | 36 |
| 4.9 | Penerapan 5R di Area Bengkel..... | 38 |
| 4.10 | Penerapan 5R di Area Umum..... | 41 |
| 4.11 | Penerapan 5R di Area Sekitar Pabrik..... | 43 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut WHO, Promosi kesehatan adalah proses atau upaya pemberdayaan masyarakat untuk dapat memelihara dan meningkatkan kesehatannya. Untuk mencapai keadaan sehat, seseorang atau kelompok harus mampu mengidentifikasi dan menyadari aspirasi, mampu memenuhi kebutuhan dan merubah atau mengendalikan lingkungan (Piagam Ottawa, 1986). Tujuan dari promosi kesehatan yaitu utamanya adalah untuk meningkatkan kemampuan individu, keluarga, ataupun masyarakat yang ada dilingkungan kerja untuk hidup sehat serta mengembangkan upaya kesehatan yang bersumber dari masyarakat dan terciptanya lingkungan kondusif sehingga mendorong terbentuknya kemampuan tersebut. Sehingga promosi kesehatan di tempat kerja merupakan suatu upaya preventif dan promotif untuk memampukan tenaga kerja dalam berperilaku lebih sehat serta mengkondisikan lingkungan kerja menjadi nyaman sehingga pekerja dapat bekerja dengan optimal. Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja yang mencakup keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai agama (UU RI No 13 tahun 2003).

Pelaksanaan promosi kesehatan di tempat kerja menjadi hal yang penting untuk diterapkan di perusahaan karena melibatkan pekerja dalam suatu tempat kerja. Upaya implementasi promosi kesehatan yang bisa dilakukan di perusahaan meliputi penggunaan alat pelindung diri, media yang digunakan sebagai promosi kesehatan, sarana prasarana dan gerakan masyarakat yang mendukung terciptanya perilaku sehat. Perilaku sehat adalah suatu aktivitas yang berkaitan dengan pemeliharaan dan peningkatan kesehatan baik yang dapat diamati maupun yang tidak diamati. Oleh sebab itu, tenaga kerja perlu berperilaku sehat agar produktif dalam bekerja. Angka kecelakaan kerja di Indonesia termasuk di Jawa Timur cukup besar.

Secara nasional angka kecelakaan kerja untuk tahun 2015 mencapai 105.182 kasus dengan jumlah tenaga kerja yang meninggal sebanyak 2.275 orang. Sementara Dinas Tenaga Kerja dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur mencatat pada triwulan pertama tahun 2015 jumlah kecelakaan kerja sebanyak 2.180 orang kemudian triwulan kedua sebanyak 3.099 orang dan triwulan ketiga sebanyak 5.113 orang

(Disnakertransduk, 2016). Salah satu cara yang dapat dilakukan sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja dan meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan memelihara lingkungan kerja dengan penerapan 5R. Sasaran dari penerapan 5R adalah pengelolaan lingkungan kerja secara fisik. Lingkungan kerja memiliki peranan yang penting terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Tempat kerja yang baik adalah tempat kerja yang aman. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan serasi akan mendukung tingkat keselamatan (Ramli, 2010).

Ketatarumahtanggaan (*house keeping*) pertama kali diperkenalkan oleh Hiroyuki Hirano dengan konsep 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) pada tahun 1980 di Jepang (International Trade Centre, 2012). Di Indonesia Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 7 Tahun 1964 menyebutkan bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertata rapi, bersih, aman, dan nyaman maka perlu diterapkan pemeliharaan ketatarumahtanggaan (*housekeeping*) yang baik di tempat kerja. Penerapan budaya 5R diharapkan dapat *sustainable*. Menurut Persekjen No 2 Tahun 2009 tentang Budaya Kerja 5K/5R, terdapat beberapa strategi penerapan budaya kerja 5R. Strategi yang harus dilakukan yaitu menerbitkan peraturan, membuat organisasi, menetapkan pedoman umum dan pedoman teknis. Hal ini dilakukan agar penerapan 5R dapat terorganisir secara teratur. Kemudian perlu adanya tenaga fasilitator untuk melakukan pembimbingan serta penerapan budaya kerja 5R kepada pekerja. Setiap perusahaan harus melaksanakan penilaian, melaksanakan pagelaran, serta memberikan *reward* kepada pekerja yang berprestasi. Kepatuhan pekerja akan dinilai melalui pemberian prestasi dan sanksi.

PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo adalah salah satu industri yang memproduksi berbagai jenis gas yaitu gas Oksigen, Nitrogen, dan Argon serta beberapa mix gas lainnya seperti Ethylene oksida, Sulfur Dioksida, dan selanjutnya gas ini dikirim dan didistribusikan untuk gas industri (industri makanan, kesehatan, peternakan, pengelasan) dan gas Rumah Sakit. Sehubungan dengan proses produksi, pelaksanaan proses produksi gas melewati beberapa tahapan, dimana dalam melewati tahapan tersebut banyak ditemukan bahaya yang dapat terjadi pada pekerja, salah satunya adalah terjadinya kecelakaan kerja.

Langkah awal pencegahan kecelakaan kerja adalah penerapan 5R yang dapat mendukung tercapainya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja.

Penerapan 5R sangat penting dan bermanfaat untuk mendukung kegiatan di perusahaan, hal ini dikarenakan dengan ketatarumahtangaan yang baik di lingkungan kerja dapat menekan peluang kecelakaan kerja yang akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Hal itu berkaitan dengan kepatuhan pekerja dalam menerapkan 5R. Kepatuhan seseorang terhadap suatu hal dipengaruhi oleh *self-efficacy*. *Self-efficacy* adalah keyakinan, kepercayaan, serta kemampuan diri dalam mengorganisasi suatu tindakan pada situasi tertentu. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk menulis *self-efficacy* terhadap penerapan 5R pada pekerja di PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo.

1.2 Tujuan

1.2.1 Tujuan Umum

Mengamati dan mempelajari kepatuhan penerapan 5R di PT Aneka Gas Industri Tbk, Sidoarjo.

1.2.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi karakteristik (usia, pendidikan, pengalaman, pengetahuan) pekerja di PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo.
2. Mempelajari upaya penerapan 5R di PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo.
3. Menilai penerapan 5R di PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo.
4. Mempelajari *self-efficacy* pekerja dalam upaya penerapan 5R di PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo.

1.3 Manfaat

1.3.1 Bagi Peserta Magang

- a. Mendapatkan kesempatan untuk mengaplikasikan ilmu-ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan, khususnya yang berkaitan dengan promosi kesehatan di tempat kerja
- b. Mendapatkan gambaran tentang kondisi instansi yang sebenarnya, memiliki pengalaman dalam instansi, serta mendapatkan kesempatan untuk mengaplikasikannya.
- c. Melatih kemampuan berkerjasama dengan orang lain dalam satu tim.

- d. Mahasiswa dapat lebih sigap dan siap menghadapi berbagai permasalahan di lapangan, serta mempunyai kemampuan untuk mengembangkan ide-ide kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan masalah.
- e. Menguji kemampuan pribadi yang sesuai dengan ilmu yang dipelajari serta tata cara bersosialisasi dengan dunia kerja yang sarat dengan persaingan persaingan.

1.3.2 Bagi Instansi

- a. Dapat memperoleh masukan mengenai kondisi dan permasalahan yang dihadapi instansi.
- b. Mengetahui metode-metode baru yang diperoleh dari materi di perkuliahan yang dapat diaplikasikan pada instansi tersebut berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi.
- c. Memanfaatkan sumber daya yang potensial.
- d. Membantu menyelesaikan pekerjaan yang ada pada instansi yang bersangkutan dimana mahasiswa melaksanakan magang.
- e. Menjadi sarana untuk menjembatani hubungan kerja sama antara instansi yang bersangkutan dengan Universitas Airlangga Surabaya di masa yang akan datang

1.3.3. Bagi Fakultas

- a. Mencetak calon tenaga kerja yang terampil dan jujur dalam menjalankan tugas.
- b. Memberikan masukan untuk mengevaluasi kesesuaian kurikulum yang sudah diterapkan dengan kebutuhan tenaga kerja yang terampil di bidangnya.
- c. Menjadi sarana pengenalan instansi pendidikan Universitas Airlangga Surabaya khususnya peminatan Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku kepada instansi yang membutuhkan lulusan atau tenaga kerja yang dihasilkan oleh Universitas Airlangga Surabaya

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Promosi Kesehatan

Menurut UU Kesehatan No. 36 tahun 2009 sehat adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Hal ini berarti, kesehatan tidak hanya diukur dari aspek fisik mental dan sosial saja, tetapi juga diukur dari produktivitasnya dalam mempunyai pekerjaan atau menghasilkan sesuatu secara ekonomi (Notoatmodjo, 2010).

Promosi kesehatan adalah proses yang memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kendali atas dirinya sendiri demi meningkatkan kesehatannya berbasis filosofi yang jelas mengenai pemberdayaan diri sendiri. (WHO, Ottawa, 1986). Batasan promosi kesehatan yang dirumuskan oleh Yayasan Kesehatan Victoria (Victorian Health Foundation-Australia, 1997) dalam Notoatmodjo (2010) menekankan bahwa promosi kesehatan adalah suatu program perubahan perilaku masyarakat yang menyeluruh dalam konteks masyarakatnya. Bukan hanya perubahan perilaku (*within people*), tetapi juga perubahan lingkungannya. Perubahan perilaku tanpa diikuti perubahan lingkungan tidak akan efektif, perubahan tersebut tidak akan bertahan lama

2.1.1 Misi Promosi Kesehatan

Pada piagam ottawa disebutkan bahwa terdapat 3 misi dalam promosi kesehatan, yaitu:

1. Advokasi (*Advocate*)

Sejalan dengan misi advokat, promosi kesehatan harus dapat membuat kondisi politik, ekonomi, sosial, budaya, lingkungan dan perilaku menjadi menguntungkan bagi kesehatan. Kegiatan advokasi ini dilakukan terhadap para pengambil keputusan dari berbagai tingkat, dan sektor terkait dengan kesehatan. Tujuan kegiatan ini adalah meyakinkan para pejabat pembuat keputusan atau penentu kebijakan, bahwa program kesehatan yang akan dilaksanakan tersebut penting (*urgent*).

2. Mediasi (*Mediate*)

Promosi kesehatan juga mempunyai misi “mediator” atau “menjembatani”

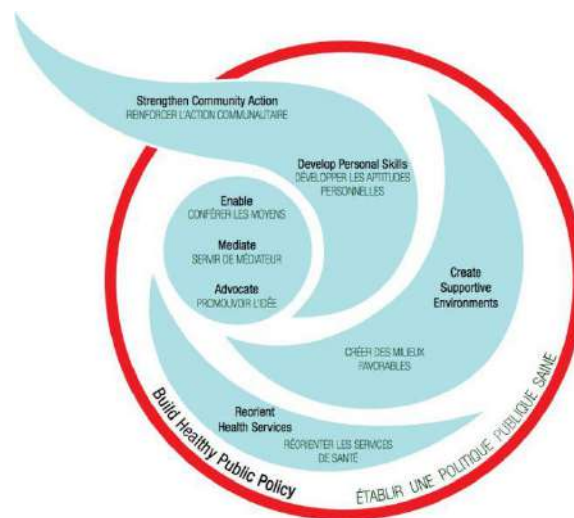
antara sektor kesehatan dengan sektor yang lain sebagai mitra (*social support*) dengan pemerintah dan lembaga non pemerintah, dunia industri dan media, sehingga terjadi aksi terkoordinasi untuk kesehatan.

3. Pemberdayaan masyarakat (*Enable*)

Promosi kesehatan mempunyai misi utama memampukan masyarakat (*enable*) membuat masyarakat mampu memelihara dan meningkatkan kesehatan secara mandiri, dengan menggali seluruh potensi yang ada untuk perbaikan kesehatan, dengan memberikan pelatihan, pemberian informasi dan lingkungan yang mendukung. Ini merupakan sasaran utama/primer dari promosi kesehatan Jadi, penerapan promosi kesehatan akan lebih terarah bila mengacu pada visi dan misi dari promosi kesehatan itu sendiri yang tidak terlepas dari visi pembangunan kesehatan di Indonesia.

2.1.2 Strategi Promosi Kesehatan

Hasil dari konferensi internasional yang disebut *Ottawa Charter*, di dalamnya disebutkan terdapat 5 butir strategi promosi kesehatan, yaitu:



Gambar 2.1 Strategi Promosi Kesehatan

1. Membangun Kebijakan Berwawasan Kesehatan (*Build Health Public Policy*)

Strategi promosi kesehatan ini ditujukan kepada para pembuat atau penentu kebijakan agar kebijakan publik yang mendukung kesehatan dapat dikeluarkan. Strategi ini adalah strategi yang mengupayakan para penentu kebijakan di berbagai sektor untuk menetapkan kebijakan yang terkait dengan

dampak kesehatan dalam bentuk peraturan, perundangan, surat keputusan, dan sebagainya sesuai fungsi dan tanggung jawabnya dalam pembangunan nasional. Misalnya peraturan yang mengatur adanya analisis dampak lingkungan untuk mendirikan pabrik, perusahaan, dan rumah sakit. Setiap kebijakan yang dikeluarkan oleh pejabat publiknya, harus memperhatikan dampaknya terhadap lingkungan (kesehatan masyarakat).

2. Menciptakan lingkungan yang mendukung (*Create Supportive Environment*)

Lingkungan yang mendukung kesehatan adalah salah satu hal yang menunjang tujuan promosi kesehatan. Menciptakan lingkungan yang mendukung artinya setiap sektor merealisasikan terwujudnya lingkungan sehat dalam melaksanakan program kerjanya, baik kegiatan yang meliputi fisik, sosial budaya, pendidikan, politik maupun keamanan sehingga masyarakat termotivasi untuk melakukan upaya positif bagi kesehatannya. Strategi ini ditujukan kepada para pengelola tempat umum baik perusahaan pemerintah maupun swasta agar menyediakan sarana prasarana yang mendukung terciptanya perilaku sehat bagi masyarakat.

Lingkungan yang mendukung tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk seperti tersedianya air bersih, tempat sampah, tempat buang air besar/kecil, dan sebagainya. Dengan perkataan lain, pengelola tempat umum harus menyediakan sarana prasarana untuk mendukung perilaku sehat bagi pengunjungnya..

3. Memperkuat Gerakan Masyarakat (*Strength Community Action*)

Gerakan masyarakat dalam hal ini adalah upaya untuk memandirikan individu, kelompok, dan masyarakat agar berkembang kesadaran, kemauan, dan kemampuannya di bidang kesehatan dengan kata lain agar masyarakat secara proaktif mempraktikkan hidup bersih dan sehat secara mandiri. Tanpa adanya kegiatan masyarakat di bidang kesehatan, aka tidak akan terwujud perilaku yang kondusif untuk kesehatan. Demi mendukung perwujudan masyarakat yang mau dan mampu memelihara dan meningkatkan kesehatan ini maka di dalam masyarakat itu sendiri harus ada gerakan atau kegiatan untuk kesehatan.

Oleh karena itu, promosi kesehatan harus mendorong dan memacu kegiatan di masyarakat dalam mewujudkan kesehatan mereka. Dengan adanya kegiatan masyarakat di bidang kesehatan, maka akan terwujud perilaku yang

kondusif untuk kesehatan atau dengan kata lain masyarakat mau dan mampu memelihara dan meningkatkan kesehatan mereka.

4. Mengembangkan Keterampilan Individu (*Develop Personal Skill*)

Individu merupakan bagian dari masyarakat, apabila individu terampil mengenai kesehatan, maka kesehatan masyarakat pun akan terwujud. Mengembangkan keterampilan individu berarti mengupayakan agar masyarakat tahu, mampu, dan mau membuat keputusan yang efektif dalam upaya memelihara, meningkatkan, serta mewujudkan kesehatannya. Langkah awal dari peningkatan keterampilan ini dapat dilakukan melalui pemberian pemahaman berupa informasi, pendidikan, dan pelatihan yang memadai kepada anggota masyarakat tentang cara-cara memelihara kesehatan, mencegah dan mengenal penyakit, mencari pengobatan ke fasilitas kesehatan yang profesional, dan sebagainya.

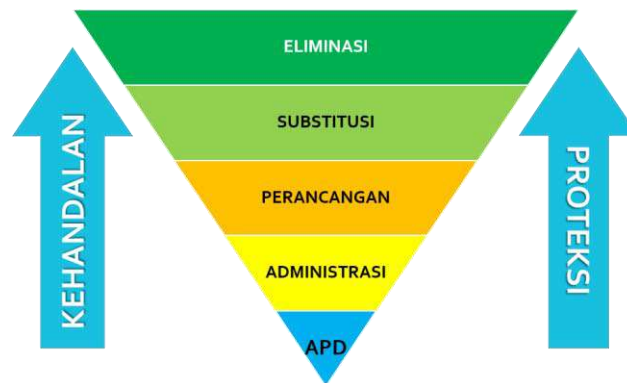
5. Reorientasi Pelayanan Kesehatan (*Reorient Health Service*)

Menata kembali arah pelayanan kesehatan berarti mengubah pola pikir dan sistem kesehatan masyarakat agar lebih mengutamakan aspek promotif dan preventif tanpa mengesampingkan upaya kuratif dan rehabilitatif. Pemahaman mengenai penyelenggara/ penyedia pelayanan kesehatan adalah pemerintah dan swasta sedangkan masyarakat sebagai pengguna pelayanan kesehatan ini harus diubah. Dibutuhkan orientasi lagi bahwa masyarakat bukan hanya sekedar pengguna atau penerima pelayanan kesehatan, tetapi juga sekaligus sebagai penyelenggara kesehatan dalam batas-batas tertentu.

2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting dilaksanakan di perusahaan. Perlunya komitmen dari perusahaan dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja dapat mencegah dan mengurangi risiko kerja serta penyakit akibat kerja yang dapat merugikan pekerja dan perusahaan. Perusahaan memiliki kewajiban untuk menerapkan aturan keselamatan dan kesehatan kerja yang sesuai dengan ketentuan pemerintah. Pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaannya yang tercantum dalam Undang-Undang No.1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang No 36 tahun 2009 tentang Kesehatan. Selain hak, pekerja juga memiliki kewajiban untuk mematuhi peraturan di tempat kerja terkait keselamatan dan kesehatan kerja.

Setiap tempat kerja memiliki potensi bahaya yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Potensi bahaya adalah segala sesuatu yang berpotensi untuk terjadinya insiden dan menyebabkan kerugian, cedera, kerusakan dan sakit. Potensi bahaya di tempat kerja dapat dikendalikan agar tidak berdampak pada hal yang lebih parah pada pekerja. Berikut cara-cara pengendalian potensi bahaya :



Gambar 2.2 Pengendalian Potensi Bahaya

1. Eliminasi: Teknik untuk menghilangkan sumber bahaya yang ada.
2. Substitusi: Penyempurnaan proses kerja dan alat dengan mengganti alat dan bahan yang lama.
3. Rekayasa teknik: Modifikasi alat/mesin/tempat kerja/bahan yang lebih aman.
4. Administrasi: Merencanakan pelatihan, prosedur kerja, durasi kerja, memasang tanda bahaya dll
5. APD: Alat pelindung diri bagi tenaga kerja saat melakukan pekerjaannya.

2.3 Tempat Kerja

Berdasarkan UU No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, tempat kerja ialah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana tenaga kerja bekerja, atau sering dimasuki tempat kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber bahaya. Pasal 2 dijelaskan bahwa yang termasuk tempat kerja ialah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian atau berhubungan dengan tempat kerja tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tempat kerja merupakan suatu ruangan baik tertutup maupun terbuka yang digunakan sebagai lahan usaha dan menjadi tempat keperluan tenaga kerja maupun orang yang bersangkutan dengan tempat kerja tersebut.

Tempat kerja harus aman dan sehat. Hal tersebut penting karena tempat kerja akan menentukan kinerja pekerja. Apabila tempat kerja tidak terorganisir dan terdapat banyak bahaya, kerusakan dan absen sakit yang tidak dapat dihindarkan, maka akan mengakibatkan hilangnya pendapatan pekerja dan produktivitas yang berkurang bagi perusahaan (ILO, 2013). Beberapa potensi bahaya dapat terjadi di tempat kerja, antara lain faktor bahaya fisik, biologi, kimia, ergonomis, dan psikologi. Faktor bahaya fisik antara lain bising, penerangan, getaran, iklim kerja, dan lain sebagainya. Beberapa faktor yang meliputi bahaya biologi antara lain terkena virus, binatang, jamur, mikrobiologi. Bahaya kimia meliputi debu, uap, logam, bahan kimia, dan lain sebagainya. Bahaya ergonomi antara lain posisi kerja yang tidak aman, pekerjaan yang berulang-ulang, jam kerja yang lama. Sedangkan bahaya psikologi meliputi stres, depresi, dan faktor lain (ILO, 2013).

2.4 Promosi Kesehatan di Tempat Kerja

Promosi kesehatan pekerja adalah upaya untuk mengubah perilaku yang merugikan kesehatan populasi pekerja (ontologi), agar didapatkan kondisi kesehatan dan kapasitas kerja yang optimal (aksiologi) dengan cara mengkombinasikan dukungan pendidikan, organisasi kerja, lingkungan dan keluarga (epistemologi) (Kurnawidjaja, 2012). Promosi kesehatan di tempat kerja (PKDTK) adalah suatu upaya melakukan kegiatan manajemen dan pencegahan penyakit. Promosi kesehatan di tempat kerja melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja dengan menggunakan peraturan, prosedur, dan ditunjang dengan adanya sarana dan prasarana.

Upaya promosi kesehatan di tempat kerja meliputi kebijakan-kebijakan yang mengatur perlindungan terhadap pekerja, tempat kerja dan lingkungan serta pemenuhan prasarana-sarana seperti alat pelindung diri dan prosedurnya. Promosi kesehatan di tempat kerja mengarah pada upaya untuk pekerja patuh terhadap kebijakan terkait kesehatan yang telah dibuat oleh instansi sehingga pekerja dapat bekerja secara produktif.

2.5 *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (2002), *self-efficacy* merupakan keyakinan terhadap kemampuan seseorang dalam mengorganisir dan melaksanakan arah-arah tindakannya yang dibutuhkan untuk mengatur situasi-situasi yang prospektif. Di halaman lain dalam bukunya, Bandura (2002) juga mengungkapkan bahwa *self-efficacy* adalah suatu belief (keyakinan) mengenai kemampuan individu untuk melakukan sesuatu hal

ketika berada dalam berbagai macam kondisi dengan apapun keterampilan yang dimilikinya saat ini (Victoriana, 2012). Berikut adalah beberapa penjelasan lain dari Bandura mengenai *Self-efficacy*:

- a. *Self-efficacy* adalah belief bahwa individu mampu menampilkan kinerja secara adekuat di dalam kondisi situasi dengan level tantangan yang berbeda.
- b. *Self-efficacy* tidak menekankan pada berapa jumlah keterampilan yang individu miliki, akan tetapi pada apakah individu percaya bahwa ia dapat melakukannya, berdasarkan apa yang dimiliki, di dalam situasi yang beragam.
- c. *Self-efficacy* merupakan *generative capability* (pembangkit potensi) dimana subskills dari kognitif, sosial, emosional, dan perilaku harus diorganisasikan dan dikelola untuk mencapai tujuan.

Dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah suatu *belief* (keyakinan) mengenai kemampuan individu untuk melakukan sesuatu hal secara adekuat ketika berada dalam berbagai macam kondisi situasi dengan level tantangan yang berbeda, dengan apapun keterampilan yang dimilikinya saat ini.

2.5.1 Sumber-sumber *Self-efficacy*

Self-efficacy seseorang dapat dikembangkan secara kognitif melalui empat sumber pengaruh utama, yaitu mastery experiences, vicarious experience, social/verbal persuasion dan physiological and affective states (Bandura dalam Victoriana, 2012).

a. Pengalaman keberhasilan (*Mastery Experiences*)

Cara paling efektif untuk menciptakan penghayatan yang kuat mengenai *efficacy* adalah melalui mastery experiences atau pengalaman bahwa seseorang mampu menguasai keterampilan tertentu. Keberhasilan membangun keyakinan terhadap *efficacy* seseorang, kegagalan menghambat *efficacy*, terutama bila kegagalan terjadi sebelum penghayatan *efficacy* itu terbentuk secara mantap. Jika seseorang hanya mengalami keberhasilan yang mudah dicapai, mereka akan mengharapkan hasil yang cepat dan mudah menyerah jika menghadapi kegagalan. Penghayatan *efficacy* yang dapat bertahan membutuhkan pengalaman dalam mengatasi rintangan-rintangan melalui usaha yang ulet atau terus-menerus. Beberapa hambatan dan kesulitan dalam usaha manusia berfungsi sebagai tujuan yang berguna dalam mengajarkan bahwa keberhasilan biasanya membutuhkan usaha yang terus-menerus. Setelah orang-

orang diyakinkan bahwa mereka memiliki apa yang dibutuhkan untuk berhasil, mereka akan mampu bertahan saat menghadapi hal-hal yang tidak menyenangkan dan cepat bangkit kembali saat mengalami kegagalan.

Semakin tinggi *self-efficacy* seseorang, maka performance seseorang semakin baik. Orang-orang bertindak sesuai *self-efficacy* mereka dan mengukur keadekuatan penilaian diri mereka melalui performance yang diraihinya. Pada umumnya, keberhasilan dalam performance meningkatkan keyakinan terhadap personal *efficacy*, kegagalan *performance* berulang-ulang akan menurunkan *self-efficacy*. Tingkatan yang sama dalam keberhasilan performance dapat meningkatkan, tidak berpengaruh, atau merendahkan *self-efficacy* tergantung dari bagaimana berbagai kontribusi personal dan situasional diinterpretasikan dan dipertimbangkan.

b. Pengalaman orang lain (*Vicarious Experiences*)

Cara kedua untuk menciptakan dan memperkuat *self-efficacy belief* adalah melalui vicarious experience atau pengalaman yang dapat diamati dari seorang model sosial. Melihat orang lain yang serupa dengan dirinya mengalami sukses melalui usaha yang terusmenerus meningkatkan kepercayaan seseorang bahwa mereka juga dapat memiliki kemampuan untuk menguasai aktivitas yang kurang lebih sama untuk mencapai keberhasilan. Dengan cara yang sama, mengamati kegagalan orang lain meskipun sudah berusaha dengan kuat, akan menurunkan penilaian terhadap *efficacy* mereka dan menurunkan usaha mereka.

Pengaruh dari modelling terhadap perceived *self-efficacy* sangat dipengaruhi oleh persamaan diri dengan model yang diamati. Makin besar kesamaan yang dipersepsi, maka semakin besar pengaruh keberhasilan dan kegagalan model. Bila orang-orang memandang model-model sebagai sesuatu yang sangat berbeda dari dirinya, maka perceived *self-efficacy* pada mereka tidak terlalu banyak dipengaruhi oleh tingkah laku dan pencapaian model-model tersebut. Pengaruh modelling lebih dari sekedar menyediakan standar sosial yang dipergunakan untuk menilai kemampuan seseorang. Orang-orang mencari model-model yang terkemuka yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan aspirasi mereka. Melalui tingkah laku dan cara berpikir yang diungkapkan, model-model yang kompeten menyampaikan pengetahuan, mengajarkan keterampilan dan strategi yang efektif untuk mengendalikan

tuntutan lingkungan. Dengan demikian, mereka dapat memperoleh cara-cara yang lebih baik untuk meningkatkan perceived *self-efficacy*

c. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Verbal persuasion merupakan cara ketiga yang dapat menguatkan keyakinan seseorang bahwa mereka memiliki hal-hal yang dibutuhkan untuk berhasil. Orang-orang yang dipersuasi secara verbal bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk menguasai aktivitas tertentu cenderung menggerakkan usaha yang lebih besar dan mempertahankannya daripada mereka yang terpaku pada ketidakmampuan diri di saat menghadapi masalah. Sampai derajat tertentu pengaruh persuasif dalam perceived *self-efficacy* mengarahkan orang untuk berusaha cukup kuat untuk berhasil. Mereka meningkatkan pengembangan keterampilan dan penghayatan mengenai *self-efficacy*.

Lebih sulit untuk menanamkan keyakinan yang tinggi mengenai *self-efficacy* hanya dengan menggunakan social persuasion daripada untuk menurunkan belief tersebut. Penanaman *efficacy* yang tidak realistis akan dengan cepat menghasilkan kegagalan. Tapi orang-orang yang telah mengalami persuasi bahwa mereka kurang mampu, cenderung untuk menghindari aktivitas-aktivitas yang menantang yang dapat mengembangkan potensi dan menyerah bila menghadapi kesulitan. Seseorang dapat menumbuhkan *efficacy* dengan berhasil jika melakukan lebih dari sekedar memberikan penilaian yang positif. Sebagai tambahan, selain menumbuhkan keyakinan akan kemampuan mereka, mereka juga menstrukturisasikan situasi-situasi bagi orang-orang sedemikian rupa sehingga dapat membawa keberhasilan dan menghindari penempatan orang-orang pada situasi dimana orang-orang belum siap, dan dimana mereka akan mudah mengalami kegagalan. Mereka menilai sukses dalam arti peningkatan diri sendiri dibandingkan dengan diri sendiri dan bukan membandingkan dirinya dengan orang lain.

d. Kondisi fisiologis (*Physiological States*)

Sebagian orang bergantung pada keadaan fisik dan keadaan emosional mereka dalam menilai kemampuan diri sendiri. Mereka menginterpretasikan reaksi stres dan ketegangan mereka sebagai tanda-tanda kerentanan terhadap hasil kerja yang tidak memuaskan. Dalam aktivitas-aktivitas yang melibatkan kekuatan fisik dan stamina, orang-orang menilai kelelahan mereka, rasa sakit dan rasa nyeri sebagai tanda penurunan fisik. Suasana hati juga mempengaruhi

penilaian seseorang terhadap *self-efficacy* nya. Mood positif memperkuat *self-efficacy belief*, mood negatif menurunkan *self-efficacy belief*. Cara keempat untuk memodifikasi *self-efficacy belief* adalah dengan mengurangi reaksi stres seseorang dan mengubah kondisi emosional yang negatif serta mengubah misinterpretasi keadaan fisik.

Bukan hanya kondisi emosi yang tegang dan reaksi fisik yang penting, tapi lebih ke arah bagaimana mereka dipersepsi dan diinterpretasikan. Manusia dengan penghayatan *efficacy* yang tinggi cenderung memandang ketergugahan afektif sebagai fasilitator yang memberikan energi pada performance, sedangkan mereka yang mengalami keraguan pada diri sendiri melihatnya sebagai sesuatu yang menghambat. Indikator psikologis dari *efficacy* memainkan peran yang sangat penting dalam fungsi kesehatan dan atletik serta aktivitas aktivitas fisik lainnya.

2.6 Pengertian 5R

Setiap perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman serta pekerja yang sehat. Hal ini akan mendorong rasa semangat pekerja dalam melakukan suatu pekerjaan yang berdampak pada hasil produksi serta perkembangan suatu perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan cara menerapkan 5R. 5R berasal dari bahasa Jepang yang dikenal dengan 5S yaitu *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke* atau Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin. Hal yang dimaksudkan disini adalah kondisi lingkungan kerja (Jahja, 1995). Menurut Osada (1995), 5R adalah cara untuk menghilangkan adanya pemborosan waktu di sebuah perusahaan. Penjelasanannya sebagai berikut :

1. Ringkas : Hal ini dilakukan untuk menerapkan manajemen stratifikasi dengan membuat keputusan tegas dalam melakukan pemilahan barang yang perlu dan tidak perlu.
2. Rapi : Hal ini dilakukan untuk melakukan penyimpanan barang dan tata letak untuk menghapuskan proses pencarian.
3. Resik : Hal ini dilakukan untuk membersihkan barang-barang agar bersih, serta menghilangkan debu dan kotoran.
4. Rawat : Hal ini dilakukan untuk memelihara serta mempertahankan kondisi agar pekerja dapat selalu bertindak dengan cepat.

5. Rajin : Hal ini dilakukan untuk menciptakan tempat kerja yang baik dengan didukung kebiasaan dan perilaku.

2.6.1 Manfaat 5R

Menurut Takashi Osada (1995) menyatakan terdapat manfaat yang diperoleh perusahaan apabila menerapkan 5R :

1. Menyediakan Tempat Kerja yang Menyenangkan.

Memiliki tempat kerja yang bersih, rapi, dan nyaman akan membuat pekerja lebih senang dan bersemangat untuk melakukan pekerjaan.

2. Membantu untuk Mengefisienkan Pekerjaan.

Jika menerapkan 5R, maka barang-barang akan tertata dengan rapi sesuai dengan tempatnya. Hal ini akan memudahkan pekerja untuk menemukan apabila membutuhkan sehingga lebih efisien.

3. Memperkecil Kecelakaan Kerja.

Lingkungan yang menerapkan 5R akan kerja dalam suatu lingkungan yang terbebas dari bahaya kecelakaan kerja. Hal ini dapat menjamin keselamatan kerja pekerja.

4. Membimbing Pada Kualitas Produk Yang Lebih Baik Dan Peningkatan Produktivitas.

Perusahaan yang menerapkan 5R, jumlah cacat relatif lebih rendah. Hal ini membuat produktivitas akan meningkat, apabila produktivitas meningkat, maka akan berdampak bagi perusahaannya serta pekerjanya.

BAB III

METODE KEGIATAN MAGANG

3.1 Lokasi Pelaksanaan Magang

Kegiatan magang khususnya dilaksanakan dibagian *Department Safety, Health and Environment* PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo yang beralamat di Jalan Tol Surabaya-Mojokerto No. Km. 19, Bringin Wetan, Bringinbendo, Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61257.

3.2 Waktu Pelaksanaan Magang

Kegiatan magang dilaksanakan dalam enam minggu aktif sejak tanggal 6 Februari 2019 hingga 15 Maret 2019. Kegiatan magang dilakukan sesuai dengan hari kerja di PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo yaitu hari Senin sampai Sabtu pada pukul 08.00 sampai dengan 16.00 (kecuali hari Sabtu sampai dengan pukul 13.00).

Tabel 3.1 Kegiatan Magang

| Kegiatan Magang | Minggu | | | | | | | |
|------------------------------|--------|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Pelaksanaan Magang | | | | | | | | |
| Supervisi Pembimbing | | | | | | | | |
| Pembuatan Laporan | | | | | | | | |
| Seminar Hasil Laporan Magang | | | | | | | | |
| Perbaikan Laporan Magang | | | | | | | | |

3.3 Metode Pelaksanaan Magang

Metode yang digunakan dalam kegiatan magang antara lain:

1. Observasi atau pengamatan secara langsung terhadap pelaksanaan 5R di Area PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo.
2. Wawancara dengan pihak yang bersangkutan mengenai budaya 5R di PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo.
3. Pembagian Kuesioner mengenai pengetahuan dan *self-efficacy* pekerja mengenai budaya 5R di PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo.
4. Partisipasi Aktif dalam melatih kemampuan dan keterampilan dalam bekerja secara mandiri atau tim di PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo.

3.4 Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dibagi menjadi dua, yaitu teknik pengumpulan data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer pada laporan magang ini diperoleh dari:

a. Observasi

Dilakukan dengan melakukan pengamatan dan penilaian 5R secara langsung keadaan tempat kerja di seluruh area Produksi, Distribusi, Gudang, Bengkel, Umum, dan Sekitar Pabrik (Halaman pabrik). Penilaian dilakukan menggunakan lembar Checklist 5R perusahaan serta menurut Hirano (1995). Aspek yang di nilai (Hirano, 1995):

Tabel 3.2 Aspek Observasi

| Ringkas | Rapi | Resik | Rawat | Rajin |
|---|----------------------------------|---------------------------------|--|-------------------------------|
| Pengamatan mesin dan peralatan kerja tidak terpakai | Denah dan peta peletakkan barang | Kebersihan alat dan mesin kerja | Pengamatan Ventilasi | Kebiasaan merokok |
| Alat kerja rusak berserakan | Indikator jumlah | Kebersihan dan pemeriksaan | Pencahayaan | Hubungan antar pekerja |
| Penempatan barang rusak/ tidak terpakai | Garis pembatas | Jadwal piket area kerja | Pakaian kerja | Penggunaan atribut kerja |
| Lokasi penyimpanan mudah | Label penyimpanan | Lantai kerja | Petunjuk pengoperasian dan perawatan mesin | Papan informasi dan slogan 5R |

Skala nilai (Checklist Perusahaan):

- 3,6-4,0: sangat memuaskan (A)
- 3,1-3,5 : memuaskan (B+)
- 2,6-3,0 : cukup memuaskan (B)
- 2,1-2,5 : diatas rata-rata (C+)
- 1,6-2,0 : Rata-rata (C)
- 1,1-1,5: Dibawah Rata-rata (D+)
- 0,6-1,0 : Cukup (D)
- 0,1-0,5 : Buruk (E+)
- 0 : Sangat Buruk (E)

b. Wawancara

Dilakukan secara langsung kepada Pak Riawan (HRD) dan Pak Agus Ir dengan memberikan beberapa pertanyaan mengenai 5R.

c. Lembar kuesioner

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja Operasional PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo. Jumlah pekerja yang bekerja di bagian operasional sebanyak 110 pekerja dibagi menjadi pekerja bagian SHE, Produksi spec gas, Produksi ASP, Distribusi, Gudang, dan Umum.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dan dibagikan kepada pekerja dengan jumlah 53 responden. Teknik dalam menentukan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus *slovin*:

$$n = \frac{N}{1 + N (d^2)}$$

Dimana:

N : Jumlah populasi

n : Besar sampel

d : Tingkat kesalahan 10% (0,1)

Sehingga dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{110}{1+110 (0,1^2)} = 52,3 \text{ dibulatkan menjadi } 53$$

Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2010), *proportionate stratified random sampling* adalah teknik yang digunakan bila populasi memiliki anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara:

Jumlah sampel tiap unit: $\frac{\text{Jumlah sampel}}{\text{Jumlah populasi}} \times \text{jumlah tiap unit}$

Tabel 3.3 Sampel Unit Kerja

| No. | Area/Unit Kerja | Perhitungan | Jumlah Pekerja (Sampel) |
|---------------|------------------------|-----------------------------------|-------------------------|
| 1 | SHE | $\frac{53}{110} \times 1 = 0,48$ | 1 |
| 2 | <i>Quality Control</i> | $\frac{53}{110} \times 6 = 2,8$ | 3 |
| 3 | Produksi Spec Gas | $\frac{53}{110} \times 23 = 11,0$ | 11 |
| 6 | ASP | $\frac{53}{110} \times 12 = 5,7$ | 6 |
| 7 | Distribusi | $\frac{53}{110} \times 30 = 14,4$ | 14 |
| 8 | <i>Human Resources</i> | $\frac{53}{110} \times 27 = 13,0$ | 13 |
| 9 | Gudang | $\frac{53}{110} \times 11 = 5,3$ | 5 |
| Jumlah | | | 53 |

2. Data Sekunder

Data sekunder yang dikumpulkan berupa dokumen-dokumen yang terdapat di PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo. Beberapa dokumen yang dikumpulkan *company profile*, Sruktur organisasi beserta nama, dokumen kegiatan berkaitan dengan 5R.

3.5 Teknik Analisa Data

Teknik analisis data dibagi menjadi dua, yaitu teknik analisis data primer dan data sekunder

1. Data Primer

Berdasarkan hasil pengumpulan data maka akan dianalisis dengan menemukan kelebihan dan kelemahan yang ditemukan dari kegiatan magang. Kelemahan yang ditemukan akan dibuatkan usulan perbaikan yang nantinya dapat dijadikan sebagai referensi dalam pengambilan keputusan.

2. Data Sekunder

Berdasarkan hasil pengumpulan data maka akan dianalisis dengan cara membandingkan temuan di tempat magang dengan pedoman, peraturan, atau perundang-undangan yang berlaku

3.6 Output Kegiatan

Output yang akan dihasilkan dari kegiatan magang ini adalah rekomendasi yang akan diberikan kepada PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo yang nantinya dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan atau pembuatan kebijakan baru dimasa yang akan mendatang.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Institusi

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo (Persero) merupakan salah satu perusahaan milik negara yang berasal dari penggabungan 2 perusahaan negara yaitu PN Zatas dan Asam Arang pada Tahun 1971. PN Zatas berasal dari nasionalisasi perusahaan swasta milik Belanda yang didirikan 1912 dengan nama H.V. Hoeks's Machineen Suurstoof Fabrik berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 134 Tahun 1961, sedangkan PN Asam Arang berasal dari nasionalisasi perusahaan Belanda yang didirikan pada tahun 1929 dengan nama Maatschapyi Tot Exploitative Van Asthinghden Coroline. Pada Tahun 1936 nama perusahaan ini diubah menjadi N.I. Javasechche Koolzuur Fabrik. Nasionalisasi perusahaan ini dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 217 Tahun 1961 dan ditetapkan sebagai Perusahaan Milik Negara (PN) dengan nama PN Asam Arang. PN Zatas berkembang pesat dan mendirikan pabrik di Semarang, Makassar dan Medan. Kemudian di Tahun 1971 kedua perusahaan ini digabung menjadi PT Aneka Gas Industri (Persero) dan berada di bawah Departemen Perindustrian.

Sebagai BUMN banyak yang telah dilakukan PT Aneka Gas Industri sejak Tahun 1971, antara lain dengan meningkatkan kapasitas produksi dan memodernisasi pabrik dan sistem distribusinya. Pada Tahun 1998, Messer Griesheim GmbH dari Jerman dan mitranya di industri membeli sebagian saham pemerintah, sehingga status perusahaan berubah menjadi Penanaman Modal Asing (PMA). Tahun 1999, Messer dan Tira Austenite membeli seluruh saham pemerintah dengan komposisi 90% milik Messe dan 10% milik Tira Austenite. Kemudian pada Januari 2003 saham dijual kepada Samator Group dan Tira Austenite, sehingga kepemilikan PT Aneka Gas berada di bawah manajemen Samator Group.

Pada Tahun 2008, saham PT Aneka Gas Industri dijual ke PT Aneka Mega Energi dan Rachmat Harsono. Dalam perjalanannya, PT Aneka Gas Industri yang berkantor pusat di Jakarta telah memiliki 7 sales Region yang tersebar di seluruh Indonesia. Sales Region itu antara lain sebagai berikut:

1. Sales Region I Sumatera Utara
2. Sales Region II Sumatera Tengah
3. Saleh Region III Jawa Barat dan Lampung
4. Sales Region IV Jawa Tengah
5. Sales Region V Jawa Timur
6. Sales Region VI Sulawesi Selatan
7. Sales Region VII Sulawesi Utara

Bisnis utama PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo adalah memasok gas industri seperti gas udara (air gases) (oksigen, nitrogen, dan argon), gas sintetis (synthetic gases) bahan bakar gas (fuel gas), gas langka (rare gases), gas sterilisasi (sterilization gases) gas pendingin (refrigerant gases) dan gas elektronik (electronic gases). PT Aneka Gas Industri Tbk. juga memasok gas campuran (mixed gas), khusus dan medis beserta perlengkapan peralatan dan jasa instalasi. Produk PT aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo memiliki aplikasi yang beragam dan digunakan oleh berbagai industri termasuk medis, metalurgi, energi, infrastruktur dan lainnya. PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo telah meraih sertifikat penghargaan, seperti yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Safety Certified
2. Upakarti
3. ISO 9001:2008
4. Best Corporate Practice
5. Zero Accident
6. Halal Certified

4.1.2 Visi-Misi, Kebijakan Mutu dan Nilai-Nilai Perusahaan

Visi: Menjadi Perusahaana yang paling diidamkan, terus tumbuh dan berkembang dengan mendayagunakan sumber daya alam yang bermanfaat bagi kehidupan.

Misi:

- a. Memberikan yang terbaik bagi *stakeholder*
- b. Berintegritas dan berkomitmen terhadap kualitas, HSE (*Health Safety Environment*, dan GCG (*Good Corporate Government*))

- c. Meningkatkan TCS (*Total Customer Solution*)
- d. Memperluas wilayah usaha dan mengembangkan produk, layanan, serta teknologi

Kebijakan Mutu

1. Menerapkan sistem manajemen mutu dengan mengacu pada standar nasional dan internasional secara efektif dalam segala aspek kegiatan perusahaan serta mematuhi peraturan yang berlaku.
2. Meningkatkan kinerja dan kompetensi karyawan secara berkesinambungan.
3. Meningkatkan mutu pelayanan dan daya saing agar kebutuhan dan keinginan para pelanggan pemegang saham dan karyawan selalu terjamin dan terpenuhi.

Nilai-Nilai Perusahaan:

- a. Profesionalisme (*Professionalism*)
- b. Kebajikan / Budi Luhur (*Righteousness*)
- c. Inovasi (*Innovation*)
- d. Keanekaragaman / Bhinneka Tunggal Ika (*Diversity*)
- e. Wirausaha (*Entrepreneur*)

4.1.3 Denah Perusahaan

PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo terletak di Tol Surabaya - Mojokerto No. Km. 19, Bringin Wetan, Bringinbendo, Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61257.

- a. Sebelah utara : Daerah Perkampungan Penduduk
- b. Sebelah selatan : Daerah Perkampungan Penduduk
- c. Sebelah barat : PT Charoen Pokphand
- d. Sebelah timur : Kapal Api



Gambar 4.1 Denah Lokasi PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo

PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo dipimpin oleh Direktur Operasional yang membawahi 2 General Manager yaitu bagian Operasional dan Bagian Commercial. Masing-masing General Manager bertanggung jawab membawahi beberapa bagian dibawahnya. General Manager Operasional membawahi 9 bagian sedangkan General Manager Commercial membawahi 5 bagian.

Organisasi di PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo termasuk unsur yang mendapat prioritas dari pihak manajemen, mengingat peranan organisasi sangat menentukan terciptanya jalinan kerja sama yang efektif dan efisien dari kelompok kerja dalam suatu kegiatan yang mengarah pada upaya menjalankan fungsi sesuai dengan tuntutan perusahaan. Selanjutnya untuk menjawab tuntutan perusahaan agar senantiasa mampu menghadapi perubahan iklim bisnis yang semakin keras dan tak terduga.

Tugas dan wewenang pada tiap jabatan PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo antara lain:

1. Direktur Operasional

Bertanggung jawab pada semua aktivitas operasional perusahaan yang di bawahnya, mulai dari perencanaan proses hingga bertanggung jawab pada hasil akhir proses. Dalam melaksanakan tugasnya Direktur Operasional dibantu oleh general manager perusahaan.

2. General Manager Operasional

Bertanggung jawab sepenuhnya atas pelaksanaan tugas dalam wilayah kerjanya demi kepentingan perseroan. Dalam melaksanakan tugasnya General Manager dibantu manager tiap departemen.

3. General Manager Commercial

Bertanggung jawab dalam kebijakan mengelola pemasaran serta memberikan bimbingan, koordinasi, dan mengawasi pelaksanaan bawahannya. Dalam bertugas, Manager Marketing dibantu Sales Manager, Manager Keuangan, dan Manager Akuntansi.

4. Manager Produksi Spec Gas

Bertanggung jawab atas pelaksanaan proses produksi special gas atau mix gases, Gas Nitrous Oxide dan pelaksanaan pengisian dalam tabung, serta bertanggung jawab dalam membimbing, mengkoordinasi, dan menawasi pelaksanaan bawahannya. Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh supervisor Spesial Gas dan Supervisor Filling Stations.

5. Manager CS

Bertanggung jawab atas pemeliharaan dan perbaikan instalasi untuk kegiatan yang tidak ditagihkan. Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Supervisor CS.

6. Manager Maintenance

Bertanggung jawab atas penjualan instalasi sistem ke customer untuk distribusi liquid dan gas dari hasil produksi ASP dan panggung atau mixed gas. Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Supervisor Maintenance dan FOR CI.

7. Manager Produksi ASP

Bertanggung jawab atas pelaksanaan proses produksi pada Air Separation Plant (ASP) berusaha memberikan instruksi, bimbingan, dan pengawasan langsung kepada bawahannya. Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Supervisor ASP.

8. Manager Distribusi

Bertanggung jawab atas pengaturan yang menyangkut perencanaan aspek ketersediaan dan penyaluran barang kepada konsumen. Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Supervisor Distribusi dan Staff Distribusi.

9. HR Manager

Bertanggung jawab atas masalah-masalah internal dan kearsipan secara umum, serta bertugas menjaga stabilitas kinerja dan selalu berusaha untuk membentuk lingkungan kerja yang kondusif bagi para karyawan. Dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh Supervisor SDM dan Staff SDM.

10. Manager Warehouse

Bertanggung jawab untuk memastikan semua operasional gudang berjalan lancar dan menjaga stabilitas, kualitas dan kuantitas barang dengan baik hingga barang siap untuk didistribusikan. Dalam pelaksanaannya tugasnya dibantu oleh Supervisor Gudang.

11. Supervisor Quality Control

Bertanggung jawab atas laporan control kualitas hasil produksi tiap-tiap produk. Laporan ini dibuat dan dicocokkan dengan data dari quality control internal masing-masing plant. Dalam melaksanakan tugasnya Supervisor QC dibantu oleh Staff QC.

12. SHE (*Safety, Health, and Environment*)

Bertanggung jawab untuk mengidentifikasi sekaligus pemetaan dari potensi bahaya yang berpeluang terjadi pada lingkungan kerja, serta membuat suatu gagasan yang berkaitan dengan program K3.

13. Sales Manager

Bertanggung jawab untuk mendapatkan pencapaian yang tinggi dalam keseluruhan proses sales & marketing serta mengembangkan dan mempertahankan hubungan bisnis yang baik dengan klien maupun antar department . Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Supervisor Sales.

14. Manager Keuangan

Bertanggung jawab atas mengatur keuangan dan semua kebutuhan yang harus disiapkan saat ini maupun kebutuhan yang akan digunakan perusahaan dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Supervisor Keuangan.

15. Manager Akuntansi

Bertanggung jawab atas untuk dapat mengidentifikasi keseluruhan aktifitas perusahaan yang dapat dinilai dengan uang, baik terkait dengan orang maupun barang, dalam lingkup internal maupun eksternal, transaksi berupa fisik maupun keuangan. Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Supervisor Akuntansi dan Staff Akuntansi.

Struktur organisasi yang ada di PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo adalah Panitia Pembina Kesehatan dan Keselamatan Kerja (P2K3). Organisasi P2K3 ini dibentuk dari berbagai divisi dikarenakan divisi K3 yang ada di perusahaan hanya 1 orang.

Dilihat dari bagan struktur organisasi P2K3 dipimpin oleh Direktur Operasional yang mempunyai kewajiban tanggung jawab yang besar terhadap berjalannya K3 yang ada di perusahaan. Divisi SHE yang mempunyai tanggung jawab sebagai sekretaris serta koordinator setiap departemen yaitu manajer departemen tersebut. Anggota yang ada pada organisasi P2K3 yaitu supervisor setiap departemen.

Menurut Permenaker RI Nomor 04 Tahun 1987 tentang Panitia Pembina K3 serta Tata Cara Penunjukan Ahli Keselamatan Kerja pada pasal 2 (dua) bahwa tempat kerja dimana pengusaha atau pengurus memperkerjakan 100 orang atau lebih, atau tempat kerja dimana pengusaha atau pengurus memperkerjakan kurang dari 100 orang namun menggunakan bahan proses dan instalasi yang memiliki risiko besar akan terjadinya peledakan, kebakaran, keracunan, dan penyinaran, radioaktif pengusaha/ pengurus wajib membentuk P2K3.

4.2 Karakteristik Responden

a. Usia

Tabel 4.1 Usia Responden

| Usia | Frekuensi | Presentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| < 25 tahun | 10 | 18,8% |
| 25 – 35 tahun | 20 | 37,8% |
| > 35 tahun | 23 | 43,4% |
| Total | 53 | 100% |

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dijelaskan bahwa usia responden yang terlibat dalam penelitian ini yakni pekerja yang berusia < 25 tahun sampai dengan > 35 tahun. Sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia > 35 tahun yakni sebanyak 23 orang dengan persentase 43,4% dan sisanya berusia < 25 tahun yakni sebanyak 10 orang dengan persentase 18,8%, dan 25-35 tahun sebanyak 20 orang dengan presntase 37,8%.

b. Pendidikan

Tabel 4.2 Pendidikan Responden

| Pendidikan | Frekuensi | Presentase (%) |
|------------|-----------|----------------|
| SMP | 1 | 1,9% |
| SMA/SMK | 34 | 64,2% |
| Sarjana | 18 | 33,9% |
| Total | 53 | 100% |

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dijelaskan bahwa pendidikan responden yang terlibat dalam penelitian ini yakni pekerja yang memiliki pendidikan SMP sampai dengan sarjana. Sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan SMA/SMK yakni sebanyak 34 orang dengan persentase 64,2% dan sisanya memiliki pendidikan SMP yakni sebanyak 1 orang orang dengan persentase 1,9%, dan Sarjana sebanyak 18 orang dengan presntase 33,9%.

c. Lama Kerja

Tabel 4.3 Lama Kerja Responden

| Lama Kerja | Frekuensi | Presentase (%) |
|--------------|-----------|----------------|
| < 6 tahun | 12 | 22,6% |
| 6 – 10 tahun | 30 | 56,6% |
| > 10 tahun | 11 | 20,8% |
| Total | 53 | 100% |

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dijelaskan bahwa lama kerja responden

yang terlibat dalam penelitian ini yakni pekerja yang lama kerjanya < 6 tahun sampai dengan > 10 tahun. Sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki lama kerja 6 – 10 tahun yakni sebanyak 30 orang dengan persentase 56,6% dan sisanya berusia < 6 tahun yakni sebanyak 12 orang dengan persentase 22,6 %, dan > 10 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 20,8%.

4.3 Upaya Penerapan 5R di PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo

PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo belum mengeluarkan kebijakan keseluruhan mengenai program 5R. Kebijakan 5R hanya terdapat pada kebijakan SHE (*Safety Health Environment* PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo yang menempatkan salah satu kebijakan kebersihan lingkungan (*housekeeping*) yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari kebijakan keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan, serta senantiasa memastikan kebersihan lingkungan yang baik untuk menghindari kecelakaan yang besar (*Major Accident*). Perusahaan telah mendukung program 5R dengan adanya lembar *checklist* 5R sesuai dengan standar ISO yang dilaksanakan minimal 3 bulan sekali. *Checklist* 5R dinilai oleh PIC tiap sub area.. Serta perusahaan telah menunjang fasilitas yang mendukung 5R seperti garis pembatas, lemari, pencahayaan, ventilasi, sampah, dan lain-lain. Perusahaan juga telah memberikan sosialisasi mengenai 5R untuk pekerja yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman pekerja mengenai 5R.

PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo telah melakukan pemeliharaan terhadap lingkungan terkait program 5R. Hal tersebut salah satunya dapat dilihat pada kegiatan kerja bakti yang dilaksanakan setiap 2 minggu sekali. Namun, perusahaan belum memiliki jadwal piket yang dilakukan setiap area. Seharusnya perusahaan melakukan pembuatan jadwal serta monitoring dan evaluasi terkait penerapan 5R sehingga lingkungan perusahaan akan terjamin kramanan dan kenyamanannya.



Gambar 4.3 Kegiatan pemeliharaan lingkungan

Berdasarkan undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja, pengurus wajib secara tertulis menempatkan syarat keselamatan kerja di tempat kerja. PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo sudah menyediakan media promosi kesehatan yang berisi tentang 5R. Media tersebut bertujuan untuk menyampaikan pesan terhadap tenaga kerja agar pengetahuan tenaga kerja mengenai keselamatan dalam bekerja dapat meningkat sehingga tenaga kerja dapat terhindar dari kecelakaan kerja dan bekerja secara produktif. Hanya saja, media terkait 5R hanya terdapat di 3 lokasi yaitu Ruang SHE, Ruang Produksi Spec Gas, serta Kasir. Seharusnya, media terkait 5R diperbanyak di tiap sub area agar pekerja memiliki pengetahuan mengenai 5R dan menerapkan 5R dengan baik sesuai dengan tahapannya.



Gambar 4.4 Media Promosi Kesehatan Terkait 5R
PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo

4.4 Hasil penilaian penerapan 5R di PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo.

1) Area Produksi Spec Gas

Penerapan 5R di area produksi spec gas dikatakan cukup memuaskan (B)

Tabel 4.4 Penilaian 5R Area Produksi Spec Gas

| Sub Area | Penilaian Kebersihan (5R) | | | | | Total |
|--------------------------|---------------------------|------|-------|-------|-------|-----------------------|
| | Ringkas | Rapi | Resik | Rawat | Rajin | |
| | 1-4 | 1-4 | 1-4 | 1-4 | 1-4 | |
| Produksi Spec Gas | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 (cukup memuaskan/B) |

a. Ringkas

Sudah tidak ada mesin dan peralatan dan bahan kerja tidak *dipakai* ada di tempat kerja, tidak ada barang rusak yang berserakan di area kerja, sudah ada TPS dan tanggung jawabnya, sehingga bahan sisa yang sudah tidak terpakai bisa ditaruh di TPS dengan berkoordinasi dengan petugas TPS

yang telah ditentukan, dan sudah ada beberapa *locker* kerja disebagian besar bagian, sehingga penyimpanan barang menjadi mudah.

b. Rapi

Sudah ada denah dan peta peletakan barang, sudah ada indikator jumlah tentang *stock* barang dan bahan yang ada, garis pembatas sudah ada namun ada beberapa yang kurang nampak karena warnanya sudah pudar. Diperlukan pengecatan ulang untuk garis yang pudar tersebut, dan sudah ada pelabelan di setiap *locker*, barang-barang dan alat yang ada.

c. Resik

Alat kerja sudah terbebas dari kotoran debu, namun masih ada karatan. Diperlukan perawatan khusus yang rutin agar alat kerja tidak berkarat, area kerja disapu sesaat setelah pekerjaan selesai oleh masing-masing yang bekerja. Setelah sehari bekerja juga ada pihak lain yang membersihkan secara umum, pekerja pada saat bekerja masih belum ada pembagian tugas bersih-bersih namun sudah menjadi tanggung jawab setiap pekerja untuk membersihkannya, dan lantai kerja bersih dan tidak licin.

d. Rawat

Udara bersih dan tidak berbau, pencahayaan sudah baik hanya saja ada sudut yang masih kurang mendapatkan cahaya, pakaian kerja sudah bersih dan tidak ada yang memakai seragam kotor, sudah ada petunjuk pengoperasian pada alat-alat kerja.

e. Rajin

Pekerja menaati peraturan kerja tidak merokok di tempat kerja, tidak semua pekerja menaati prosedur dan peraturan kerja penggunaan APD. Pekerja biasanya tidak menggunakan *hand gloves*, pekerja juga sudah datang tepat waktu dan hubungan antar pekerja sudah berjalan dengan baik. Baik sesama pekerja maupun antara atasan dan bawahan. Terbukti ketika mereka saling berpapasan saling menyapa, telah terdapat papan informasi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja termasuk mengenai 5R.



Gambar 4.5 Penerapan 5R di Area Produksi Spec Gas

2) Area Produksi ASP

Penerapan 5R di area produksi spec gas dikatakan cukup memuaskan (B)

Tabel 4.5 Penilaian 5R Area Produksi ASP

| Sub Area | Penilaian Kebersihan (5R) | | | | | Total |
|---------------------|---------------------------|------|-------|-------|-------|-------------------------|
| | Ringkas | Rapi | Resik | Rawat | Rajin | |
| | 1-4 | 1-4 | 1-4 | 1-4 | 1-4 | |
| Produksi ASP | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2,6 (cukup memuaskan/B) |

a. Ringkas

Masih ada mesin dan peralatan dan bahan kerja tidak *dipakai* ada di tempat kerja, ada barang rusak yang berserakan di area kerja, sudah ada TPS dan tanggung jawabnya, sehingga bahan sisa yang sudah tidak terpakai bisa ditaruh di TPS dengan berkoordinasi dengan petugas TPS yang telah ditentukan, dan sudah ada beberapa *locker* kerja disebagian besar bagian, sehingga penyimpanan barang menjadi mudah.

b. Rapi

Belum ada denah dan peta peletakan barang, sehingga barang-barang bisa diletakkan sembarangan dan agak susah ketika mencarinya, sudah ada indikator jumlah tentang *stock* barang dan bahan yang ada, sudah ada garis pembatas sudah ada dan warnanya jelas, dan sudah ada pelabelan di setiap *locker*, barang-barang dan alat yang ada.

c. Resik

Alat kerja sudah terbebas dari kotoran debu, namun masih ada karatan. Diperlukan perawatan khusus yang rutin agar alat kerja tidak berkarat, area kerja disapu sesaat setelah pekerjaan selesai oleh masing-masing yang

bekerja. Setelah sehari bekerja juga ada pihak lain yang membersihkan secara umum, pekerja pada saat bekerja masih belum ada pembagian tugas bersih-bersih namun sudah menjadi tanggung jawab setiap pekerja untuk membersihkannya, dan lantai kerja bersih dan tidak licin.

d. Rawat

Udara bersih dan tidak berbau, pencahayaan sudah baik di tiap sudut, pakaian kerja sudah bersih dan tidak ada yang memakai seragam kotor, sudah ada petunjuk pengoperasian pada alat-alat kerja.

e. Rajin

Pekerja menaati peraturan kerja tidak merokok di tempat kerja, tidak semua pekerja menaati prosedur dan peraturan kerja penggunaan APD. Pekerja biasanya tidak menggunakan *hand gloves*, pekerja juga sudah datang tepat waktu dan hubungan antar pekerja sudah berjalan dengan baik. Baik sesama pekerja maupun antara atasan dan bawahan. Terbukti ketika mereka saling berpapasan saling menyapa, telah terdapat papan informasi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja hanya saja belum ada mengenai 5R.



Gambar 4.6 Penerapan 5R di Area Produksi ASP

3) Area Distribusi

Penerapan 5R di area distribusi dikatakan cukup memuaskan (B)

Tabel 4.6 Penilaian 5R Area Distribusi

| Sub Area | Penilaian Kebersihan (5R) | | | | | Total |
|-------------------|---------------------------|------|-------|-------|-------|-----------------------|
| | Ringkas | Rapi | Resik | Rawat | Rajin | |
| | 1-4 | 1-4 | 1-4 | 1-4 | 1-4 | |
| Distribusi | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3(cukup memuaskan/B) |

a. Ringkas

Sudah tidak ada mesin dan peralatan dan bahan kerja tidak *dipakai* ada di tempat kerja, tidak ada barang rusak yang berserakan di area kerja, sudah ada TPS dan tanggung jawabnya, sehingga bahan sisa yang sudah tidak terpakai bisa ditaruh di TPS dengan berkoordinasi dengan petugas TPS yang telah ditentukan, dan sudah ada beberapa *locker* kerja disebagian besar bagian, sehingga penyimpanan barang menjadi mudah.

b. Rapi

Belum ada denah dan peta peletakan barang, sehingga barang-barang bisa diletakkan sembarangan dan agak susah ketika mencarinya, sudah ada indikator jumlah tentang *stock* barang dan bahan yang ada, garis pembatas sudah ada dan warnanya sudah jelas, dan sudah ada pelabelan di setiap *locker*, barang-barang dan alat yang ada.

c. Resik

Alat kerja sudah terbebas dari kotoran debu, namun masih ada karatan. Diperlukan perawatan khusus yang rutin agar alat kerja tidak berkarat, area kerja disapu sesaat setelah pekerjaan selesai oleh masing-masing yang bekerja. Setelah sehari bekerja juga ada pihak lain yang membersihkan secara umum, pekerja pada saat bekerja masih belum ada pembagian tugas bersih-bersih namun sudah menjadi tanggung jawab setiap pekerja untuk membersihkannya, dan lantai kerja bersih dan tidak licin.

d. Rawat

Udara bersih dan tidak berbau, pencahayaan sudah baik di tiap sudut, pakaian kerja sudah bersih dan tidak ada yang memakai seragam kotor, sudah ada petunjuk pengoperasian pada alat-alat kerja.

e. Rajin

Pekerja menaati peraturan kerja tidak merokok di tempat kerja, tidak semua pekerja menaati prosedur dan peraturan kerja penggunaan APD. Pekerja biasanya tidak menggunakan *hand gloves* dan helm, pekerja juga sudah datang tepat waktu dan hubungan antar pekerja sudah berjalan dengana baik. Baik sesama pekerja maupun antara atasan dan bawahaan. Terbukti ketika mereka saling berpapasan saling menyapa, telah terdapat papan informasi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja hanya saja belum ada mengenai 5R.



Gambar 4.7 Penerapan 5R di Area Distribusi

4) Area Gudang

Penerapan 5R di area gudang dikatakan memuaskan (B+)

Tabel 4.7 Penilaian 5R Area Gudang

| Sub Area | Penilaian Kebersihan (5R) | | | | | Total |
|---------------|---------------------------|------|-------|-------|-------|-----------------------|
| | Ringkas | Rapi | Resik | Rawat | Rajin | |
| | 1-4 | 1-4 | 1-4 | 1-4 | 1-4 | |
| Gudang | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3,4 (memuaskan/B+) |

a. Ringkas

Sudah tidak ada mesin dan peralatan dan bahan kerja tidak *dipakai* ada di tempat kerja, tidak ada barang rusak yang berserakan di area kerja, sudah ada TPS dan tanggung jawabnya, sehingga bahan sisa yang sudah tidak terpakai bisa ditaruh di TPS dengan berkoordinasi dengan petugas TPS yang telah ditentukan, dan sudah ada beberapa *locker* kerja disebagian besar bagian, sehingga penyimpanan barang menjadi mudah.

b. Rapi

Sudah ada denah dan peta peletakan barang, sehingga barang-barang mudah ketika mencarinya hanya saja peletakkannya masih berantakan, sudah ada indikator jumlah tentang *stock* barang dan bahan yang ada, garis pembatas sudah ada dan warnanya sudah jelas, dan sudah ada pelabelan di setiap *locker*, barang-barang dan alat yang ada.

c. Resik

Masih terlihat barang-barang yang berdebu, area kerja disapu sesaat setelah pekerjaan selesai oleh masing-masing yang bekerja. Setelah sehari bekerja

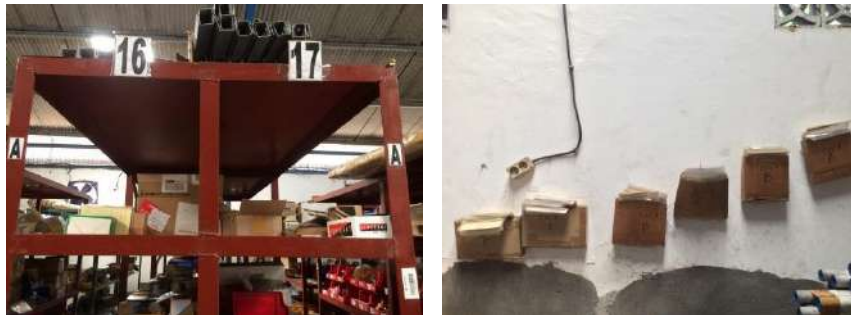
juga ada pihak lain yang membersihkan secara umum, pekerja pada saat bekerja masih belum ada pembagian tugas bersih-bersih namun sudah menjadi tanggung jawab setiap pekerja untuk membersihkannya, dan lantai kerja bersih dan tidak licin.

d. Rawat

Udara bersih dan tidak berbau, pencahayaan sudah baik di tiap sudut, pakaian kerja sudah bersih dan tidak ada yang memakai seragam kotor, sudah ada petunjuk pengoperasian dan penempatan pada alat-alat kerja.

e. Rajin

Pekerja menaati peraturan kerja tidak merokok di tempat kerja, dan semua pekerja menaati prosedur dan peraturan kerja penggunaan APD, pekerja juga sudah datang tepat waktu dan hubungan antar pekerja sudah berjalan dengana baik. Baik sesama pekerja maupun antara atasan dan bawahaan. Terbukti ketika mereka saling berpapasan saling menyapa, telah terdapat papan informasi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja hanya saja belum ada mengenai 5R.



Gambar 4.8 Penerapan 5R di Area Gudang

5) Area Bengkel

Penerapan 5R di area bengkel dikatakan diatas rata-rata (C+)

Tabel 4.8 Penilaian 5R Area Bengkel

| Sub Area | Penilaian Kebersihan (5R) | | | | | Total |
|----------------|---------------------------|------|-------|-------|-------|---------------------------|
| | Ringkas | Rapi | Resik | Rawat | Rajin | |
| | 1-4 | 1-4 | 1-4 | 1-4 | 1-4 | |
| Bengkel | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2,4 (diatas rata-rata/C+) |

a. Ringkas

Masih ada mesin dan peralatan dan bahan kerja tidak *dipakai* ada di tempat kerja, ada barang rusak yang berserakan di area kerja, sudah ada TPS dan tanggung jawabnya, sehingga bahan sisa yang sudah tidak terpakai bisa ditaruh di TPS dengan berkoordinasi dengan petugas TPS yang telah ditentukan, dan sudah ada beberapa *locker* kerja disebagian besar bagian, sehingga penyimpanan barang menjadi mudah.

b. Rapi

Belum ada denah dan peta peletakan barang, sehingga barang-barang bisa diletakkan sembarangan dan agak susah ketika mencarinya,, sudah ada indikator jumlah tentang *stock* barang dan bahan yang ada, garis pembatas sudah ada dan warnanya jelas, dan belum ada pelabelan di setiap *locker*, barang-barang dan alat yang ada.

c. Resik

Alat kerja sudah terbebas dari kotoran debu, namun masih ada karatan. Diperlukan perawatan khusus yang rutin agar alat kerja tidak berkarat, area kerja disapu sesaat setelah pekerjaan selesai oleh masing-masing yang bekerja. Setelah sehari bekerja juga ada pihak lain yang membersihkan secara umum, pekerja pada saat bekerja masih belum ada pembagian tugas bersih-bersih namun sudah menjadi tanggung jawab setiap pekerja untuk membersihkannya, dan lantai kerja bersih dan tidak licin.

d. Rawat

Udara bersih dan tidak berbau, pencahayaan sudah baik di tiap sudut, pakaian kerja sudah bersih dan tidak ada yang memakai seragam kotor, sudah ada petunjuk pengoperasian pada alat-alat kerja.

e. Rajin

Pekerja menaati peraturan kerja tidak merokok di tempat kerja, tidak semua pekerja menaati prosedur dan peraturan kerja penggunaan APD. Pekerja biasanya tidak menggunakan *hand gloves* dan helm, pekerja juga sudah datang tepat waktu dan hubungan antar pekerja sudah berjalan dengana baik. Baik sesama pekerja maupun antara atasan dan bawahaan. Terbukti ketika mereka saling berpapasan saling menyapa, telah terdapat papan informasi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja hanya saja belum ada mengenai 5R.



Gambar 4.9 Penerapan 5R di Area Bengkel

6) Area Umum

Penerapan 5R di Area Umum dapat dikatakan sangat memuaskan (A)

Tabel 4.9 Penilaian 5R Area Umum

| Sub Area | Penilaian Kebersihan (5R) | | | | | Total |
|----------------|---------------------------|------|-------|-------|-------|--------------------------|
| | Ringkas | Rapi | Resik | Rawat | Rajin | |
| Umum | 1-4 | 1-4 | 1-4 | 1-4 | 1-4 | |
| Masjid | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3,6 (sangat memuaskan/A) |
| Kamar mandi | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3,8 (sangat memuaskan/A) |
| Ruang Security | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3,6 (sangat memuaskan/A) |

- Masjid

a. Ringkas

Sudah tidak ada mesin dan peralatan masjid tidak *dipakai* ada di masjid, tidak ada barang rusak yang berserakan di masjid, sudah ada TPS dan tanggung jawabnya, sehingga bahan yang sudah tidak terpakai bisa ditaruh di TPS dengan berkoordinasi dengan petugas TPS yang telah ditentukan, dan sudah ada beberapa *locker* kerja disebagian besar bagian, sehingga penyimpanan barang menjadi mudah.

b. Rapi

Sudah ada denah hanya saja mengenai tempat wanita dan laki-laki serta tempat wudhu, sudah ada indikator jumlah tentang *stock* barang dan bahan

yang ada, tidak diperlukan garis pembatas, dan sudah ada pelabelan di *locker* hanya saja belum ada rak sepatu.

c. Resik

Masjid sudah terlihat bersih dan rapi, masjid disapu oleh pihak yang membersihkan secara umum, tidak diperlukan ada pembagian tugas bersih-bersih namun sudah menjadi tanggung jawab setiap pekerja untuk membersihkannya, dan lantai masjid bersih dan tidak licin.

d. Rawat

Udara bersih dan tidak berbau, pencahayaan sudah baik di tiap sudut, pakaian kerja sudah bersih dan tidak ada yang memakai seragam kotor, tidak diperlukan petunjuk pengoperasian pada alat-alat kerja.

e. Rajin

Pekerja menaati peraturan kerja tidak merokok di tempat kerja, tidak semua pekerja menaati prosedur dan peraturan kerja penggunaan APD, pekerja juga sudah datang tepat waktu dan hubungan antar pekerja sudah berjalan dengan baik. Baik sesama pekerja maupun antara atasan dan bawahan. Terbukti ketika mereka saling berpapasan saling menyapa, telah terdapat papan informasi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja hanya saja belum ada mengenai 5R.

- Kamar Mandi

a. Ringkas

Sudah tidak ada mesin dan peralatan masjid tidak *dipakai* ada di masjid, tidak ada barang rusak yang berserakan di masjid, sudah ada TPS dan tanggung jawabnya, sehingga bahan yang sudah tidak terpakai bisa ditaruh di TPS dengan berkoordinasi dengan petugas TPS yang telah ditentukan, dan sudah ada beberapa *locker* kerja disebagian besar bagian, sehingga penyimpanan barang menjadi mudah.

b. Rapi

Tidak diperlukan denah di kamar mandi hanya ada penunjuk pemisah laki-laki dan perempuan, sudah ada indikator jumlah tentang *stock* barang dan bahan yang ada, tidak diperlukan garis pembatas, dan tidak ada *locker* dan tidak diperlukan pelabelan.

c. Resik

Kamar mandi sudah terlihat bersih dan rapi, kamar mandi disapu oleh pihak yang membersihkan secara umum, tidak diperlukan ada pembagian tugas bersih-bersih namun sudah menjadi tanggung jawab setiap pekerja untuk membersihkannya, dan lantai bersih dan tidak licin.

d. Rawat

Udara bersih dan tidak berbau, pencahayaan sudah baik di tiap sudut, pakaian kerja sudah bersih dan tidak ada yang memakai seragam kotor, tidak diperlukan petunjuk pengoperasian pada alat-alat kerja.

e. Rajin

Pekerja menaati peraturan kerja tidak merokok di tempat kerja, tidak semua pekerja menaati prosedur dan peraturan kerja penggunaan APD, pekerja juga sudah datang tepat waktu dan hubungan antar pekerja sudah berjalan dengana baik. Baik sesama pekerja maupun antara atasan dan bawahaan. Terbukti ketika mereka saling berpapasan saling menyapa, telah terdapat papan informasi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja hanya saja belum ada mengenai 5R.

- Ruang Security

a. Ringkas

Sudah tidak ada alat dan bahan kerja tidak dipakai ada di tempat kerja, tidak ada barang rusak yang berserakan di area kerja, sudah ada TPS dan tanggung jawabnya, sehingga bahan sisa yang sudah tidak terpakai bisa ditaruh di TPS dengan berkoordinasi dengan petugas TPS yang telah ditentukan, dan sudah ada beberapa *locker* kerja disebagian besar bagian, sehingga penyimpanan barang menjadi mudah.

b. Rapi

Tidak diperlukan denah di ruang security, sudah ada indikator jumlah tentang *stock* barang dan bahan yang ada, tidak diperlukan garis pembatas, dan belum ada pelabelan di setiap *locker*, barang-barang dan alat yang ada.

c. Resik

Barang sudah terbebas dari kotoran debu, ruangan disapu sesaat setelah pekerjaan selesai oleh masing-masing yang bekerja. Setelah sehari bekerja

juga ada pihak lain yang membersihkan secara umum, tidak diperlukan ada pembagian tugas bersih-bersih namun sudah menjadi tanggung jawab setiap pekerja untuk membersihkannya, dan lantai kerja bersih dan tidak licin.

d. Rawat

Udara bersih dan tidak berbau, pencahayaan sudah baik, pakaian kerja sudah bersih dan tidak ada yang memakai seragam kotor, tidak diperlukan petunjuk pengoperasian pada alat-alat kerja.

e. Rajin

Pekerja menaati peraturan kerja tidak merokok di tempat kerja, tidak semua pekerja menaati prosedur dan peraturan kerja penggunaan APD, pekerja juga sudah datang tepat waktu dan hubungan antar pekerja sudah berjalan dengana baik. Baik sesama pekerja maupun antara atasan dan bawahaan. Terbukti ketika mereka saling berpapasan saling menyapa, telah terdapat papan informasi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja hanya saja belum ada mengenai 5R.



Gambar 4.10 Penerapan 5R di Area Umum

7) Area Sekitar Pabrik (Halaman)

Penerapan 5R di area sekitar pabrik dikatakan sangat memuaskan (A)

Tabel 4.10 Penilaian 5R Area Umum

| Sub Area | Penilaian Kebersihan (5R) | | | | | Total |
|-------------------------------|---------------------------|------|-------|-------|-------|--------------------------|
| | Ringkas | Rapi | Resik | Rawat | Rajin | |
| | 1-4 | 1-4 | 1-4 | 1-4 | 1-4 | |
| Area Sekitar (Halaman) | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,6 (sangat memuaskan/A) |

a. Ringkas

Masih ada mesin dan peralatan dan bahan kerja tidak *dipakai* dan rusak ada di tempat kerja, ada barang rusak yang berserakan di area kerja, sudah ada TPS dan tanggung jawabnya, sehingga bahan sisa yang sudah tidak terpakai bisa ditaruh di TPS dengan berkoordinasi dengan petugas TPS yang telah ditentukan, dan sudah ada beberapa *locker* kerja disebagian besar bagian, sehingga penyimpanan barang menjadi mudah.

b. Rapi

Sudah ada denah hanya saja mengenai lokasi perusahaan dan area-area perusahaan, sudah ada indikator jumlah tentang *stock* barang dan bahan yang ada, garis pembatas sudah ada dan jelas warnanya, dan tidak diperlukan pelabelan di bagian sekitar perusahaan.

c. Resik

Halaman sudah terlihat bersih dan rapi, area kerja disapu oleh pihak yang membersihkan secara umum, pembagian tugas bersih-bersih pekerja dilakukan setiap hari jumat setiap 2 minggu sekali melalui kegiatan kerja bakti, dan lantai kerja bersih dan tidak licin

d. Rawat

Udara bersih dan tidak berbau, pencahayaan sudah baik di tiap sudut, pakaian kerja sudah bersih dan tidak ada yang memakai seragam kotor, tidak diperlukan petunjuk pengoperasian pada alat-alat kerja.

e. Rajin

Pekerja menaati peraturan kerja tidak merokok di tempat kerja, tidak semua pekerja menaati prosedur dan peraturan kerja penggunaan APD, pekerja juga sudah datang tepat waktu dan hubungan antar pekerja sudah berjalan dengana baik. Baik sesama pekerja maupun antara atasan dan bawahan. Terbukti ketika mereka saling berpapasan saling menyapa, telah terdapat papan informasi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja hanya saja belum ada mengenai 5R.



Gambar 4.11 Penerapan 5R di Area Sekitar Pabrik (Halaman)

Apabila hasil penilaian 5R berdasarkan peneliti dibandingkan dengan hasil penilaian perusahaan. Hasil yang didapatkan tidak sama, penilaian dari perusahaan mendapatkan nilai sempurna di setiap area, sedangkan peneliti tidak di semua area mendapatkan nilai sempurna. Hal ini dikarenakan, perusahaan tidak memiliki aspek apa saja di dalam 5R yang harus di nilai.

4.5 *Self efficacy* Pekerja terhadap Penerapan 5R di PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo

4.5.1 Pengetahuan Terhadap 5R

Pengetahuan adalah suatu yang dipahami oleh seseorang. Pada penelitian ini, pengetahuan adalah pemahaman responden mengenai 5R. Sebelum melakukan suatu tindakan, setiap orang harus memiliki pengetahuan terlebih dahulu.

Tingkat pengetahuan responden dikategorikan menjadi dua, yaitu cukup dan baik. Perhitungan kategori menurut Arikunto kurang <56%, cukup 56-75%, dan baik >75%. Kategori cukup apabila total nilai responden kurang dari rata-rata dan kategori baik apabila total nilai responden lebih dari sama dengan rata-rata. Berikut pengelompokan pengetahuan pekerja PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo mengenai 5R:

Tabel 4.11 Pengetahuan Responden

| Kategori | Frekuensi | Presentase (%) |
|----------|-----------|----------------|
| Cukup | 29 | 54,7% |
| Baik | 24 | 45,3% |
| Total | 53 | 100% |

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, diketahui bahwa pekerja yang memiliki pengetahuan cukup sebanyak 29 orang dengan presentase 54,7%, sedangkan pengetahuan baik sebanyak 24 orang dengan presentase 45,3%.

Berdasarkan hasil kuesioner, responden telah mengerti setiap kegiatan yang dilakukan dalam 5R, baik ringkas, resik, rapi, rawat dan rajin. Hanya saja, banyak responden yang tidak mengetahui urutan 5R serta bagaimana penerapan 5R yang benar. Pengetahuan pekerja harus didukung dengan adanya kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, seperti sosialisasi mengenai 5R atau pemberian media visual mengenai 5R.

4.5.2 *Self-Efficacy* Terhadap Penerapan 5R

Self-efficacy adalah penilaian terhadap keyakinan atau kemampuan diri dalam melakukan suatu tindakan. PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo adalah salah satu perusahaan yang memiliki risiko terjadinya kecelakaan kerja yang mengharuskan pekerja harus memiliki lingkungan yang aman, salah satunya dengan menerapkan budaya 5R. Untuk mengetahui keyakinan individu untuk menerapkan 5R yaitu dengan menggunakan *self-efficacy*. Setiap orang memiliki *self-efficacy* yang berbeda-beda.

Tingkat *self-efficacy* responden dikategorikan menjadi dua, yaitu sedang dan tinggi. Dari 53 responden, didapatkan rata-rata sebesar 32. Kategori sedang apabila total nilai responden kurang dari rata-rata dan kategori tinggi apabila total nilai responden lebih dari sama dengan rata-rata. Berikut pengelompokan *self-efficacy* pekerja PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo:

Tabel 4.12 *Self-efficacy* Responden

| Kategori | Frekuensi | Presentase (%) |
|----------|-----------|----------------|
| Sedang | 34 | 64,2% |
| Tinggi | 19 | 35,8% |
| Total | 53 | 100% |

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diketahui bahwa pekerja yang memiliki tingkat *self-efficacy* sedang lebih banyak daripada pekerja yang memiliki *self-efficacy* tinggi dengan jumlah 34 orang dengan presentasi 64,2%. *Self-efficacy* hanya menilai orang tersebut mampu melakukan sebuah perilaku yang baik untuk dirinya saja, namun belum sampai melakukan suatu tindakan. Ketika seseorang memiliki *self-efficacy* tinggi maka ia cenderung memiliki usaha yang keras walaupun berada dalam situasi yang tidak tepat sedangkan seseorang yang memiliki *self-efficacy* sedang cenderung mudah menyerah dalam hal yang tidak mereka sukai.

Diketahui bahwa tiap unit kerja memiliki *self-efficacy* yang berbeda-beda.

Tabel dibawah ini akan menjelaskan hasil *self-efficacy* di tiap unit kerja di PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo mengenai penerapan 5R.

Tabel 4.13 *Self-efficacy* Unit Kerja SHE

| Unit Kerja | Sedang | Tinggi |
|--------------|----------|--------|
| SHE | | 1 |
| Total | 1 | |

Berdasarkan tabel 4.13 responden di unit kerja SHE memiliki *self-efficacy* yang tinggi, yaitu sebanyak 1 orang.

Tabel 4.14 *Self-efficacy* *Qualitu Control*

| Unit Kerja | Sedang | Tinggi |
|------------------------|----------|--------|
| <i>Quality Control</i> | 2 | 1 |
| Total | 3 | |

Berdasarkan tabel 4.14 mayoritas responden di unit kerja *Quality Control* memiliki *self-efficacy* yang sedang yaitu sebanyak 2 orang, sedangkan yang memiliki *self-efficacy* tinggi sebanyak 1 orang.

Tabel 4.15 *Self-efficacy* Unit Kerja Produksi Spec Gas

| Unit Kerja | Sedang | Tinggi |
|-------------------|-----------|--------|
| Produksi Spec Gas | 8 | 3 |
| Total | 11 | |

Berdasarkan tabel 4.15 mayoritas responden di unit kerja Produksi Spec Gas memiliki *self-efficacy* yang sedang yaitu sebanyak 8 orang, sedangkan yang memiliki *self-efficacy* tinggi sebanyak 3 orang.

Tabel 4.16 *Self-efficacy* Unit Kerja Produksi ASP

| Unit Kerja | Sedang | Tinggi |
|--------------|----------|--------|
| Produksi ASP | 3 | 3 |
| Total | 6 | |

Berdasarkan tabel 4.16 responden di unit kerja Produksi ASP memiliki *self-efficacy* yang tinggi yaitu sebanyak 3 orang, sedangkan yang memiliki *self-efficacy*

sedang sebanyak 3 orang.

Tabel 4.17 *Self-efficacy* Unit Kerja Distribusi

| Unit Kerja | Sedang | Tinggi |
|--------------|-----------|--------|
| Distribusi | 10 | 4 |
| Total | 14 | |

Berdasarkan tabel 4.17 mayoritas responden di unit kerja Distribusi memiliki *self-efficacy* yang sedang yaitu sebanyak 10 orang, sedangkan yang memiliki *self-efficacy* tinggi sebanyak 4 orang.

Tabel 4.18 *Self-efficacy* Unit Kerja *Human Resources*

| Unit Kerja | Sedang | Tinggi |
|------------------------|-----------|--------|
| <i>Human Resources</i> | 10 | 3 |
| Total | 13 | |

Berdasarkan tabel 4.18 mayoritas responden di unit kerja *Human Resources* memiliki *self-efficacy* yang sedang yaitu sebanyak 10 orang, sedangkan yang memiliki *self-efficacy* tinggi sebanyak 3 orang.

Tabel 4.19 *Self-efficacy* Unit Kerja Gudang

| Unit Kerja | Sedang | Tinggi |
|--------------|----------|--------|
| Gudang | 2 | 3 |
| Total | 5 | |

Berdasarkan tabel 4.19 mayoritas responden di unit kerja Gudang memiliki *self-efficacy* yang tinggi yaitu sebanyak 3 orang, sedangkan yang memiliki *self-efficacy* sedang sebanyak 2 orang.

Pada penelitian ini faktor utama yang membuat *self efficacy* belum maksimal dapat dilihat dari perolehan nilai rata-rata indikator ini yang masuk dalam kategori sedang. Pekerja kurang yakin bahwa mereka mampu menerapkan 5R karena kurangnya dukungan dari atasan maupun sesama rekan kerja. Kondisi di lapangan juga menunjukkan rendahnya *self-efficacy* karena beban kerja yang banyak dan tidak selalu dilaksanakan di dalam perusahaan, yang membuat pekerja merasa kurang yakin dalam menerapkan 5R.

Pekerja PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo yang memiliki *self-efficacy*

tinggi berarti menunjukkan bahwa mereka sudah memiliki keyakinan akan pentingnya menerapkan budaya 5R, sedangkan pekerja yang memiliki *self-efficacy* sedang, masih belum merasa yakin bahwa menerapkan budaya 5R adalah suatu hal yang penting. *Self-efficacy* pekerja juga harus didukung oleh komitmen perusahaan dalam memonitoring dan mengevaluasi area kerja dan penerapan 5R pada pekerja. Hal ini akan membuat pekerja semakin yakin bahwa menerapkan 5R adalah suatu tindakan yang baik. Jika pekerja merasa yakin, maka akan timbul kemampuan dan kesadaran untuk selalu menerapkan 5R saat bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Karakteristik dari 53 responden, usia pekerja rata-rata >35 tahun sebanyak 23 orang, sisanya 25-35 tahun sebanyak 20 orang, dan <25 tahun sebanyak 10 orang. Pendidikan pekerja rata-rata SMA/SMK sebanyak 34 orang, sisanya Sarjana sebanyak 18 orang, dan SMP sebanyak 1 orang. Lama kerja pekerja rata-rata 6-10 tahun sebanyak 30 orang, sisanya <6 tahun sebanyak 12 orang, dan > 10 tahun sebanyak 1 orang.
2. Saat ini PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo telah menerapkan upaya 5R yang dapat dilihat dari berjalannya pemeriksaan 5R dengan menggunakan checklist yang dilaksanakan setiap 3 bulan sekali oleh tiap PIC sub area, dan adanya fasilitas pendukung 5R, sosialisasi, kegiatan kerja bakti, serta terdapat media promosi kesehatan mengenai 5R. Hanya saja, masih belum terdapat kebijakan tertulis mengenai 5R.
3. Hasil penilaian dilakukan dengan observasi menggunakan *checklis* perusahaan menunjukkan bahwa penerapan 5R secara keseluruhan sudah baik karena hasil setiap semua area tidak ada yang dibawah rata-rata. Penerapan 5R yang paling baik ialah di area umum dan sekitar pabrik. Sedangkan penerapan 5R yang terendah ialah di area Workshop.
4. Dari 53 responden, pekerja di PT Aneka Gas Industri. Tbk memiliki *self-efficacy* sedang terhadap penerapan 5R sebanyak 34 orang, dan tinggi sebanyak 19 orang. *Self-efficacy* paling tinggi ialah SHE, Produksi ASP, dan Gudang. Sedangkan pengetahuan responden yang cukup terhadap penerapan 5R sebanyak 29 orang, baik sebanyak 24 orang, dan tidak ada yang memiliki pengetahuan kurang.

5.2 Saran

1. Membuat kebijakan yang jelas mengenai penerapan 5R sesuai dengan peraturan Menteri Perburuhan Nomor 7 Tahun 1964 dan Persekjen No 2 Tahun 2009.

2. Memberikan *reward* dan *punishment* untuk setiap area kerja dan pekerja yang menerapkan 5R.
3. Melakukan monitoring dan evaluasi mengenai penerapan 5R agar tidak ada penumpukan masalah dan pengulangan masalah yang sama.
4. Perusahaan membuat media promosi kesehatan yang menarik dan dapat memengaruhi pola pikir pekerja dan meningkatkan pengetahuan pekerja. Sehingga, pekerja merasa penting akan keselamatannya dalam bekerja terutama pada penerapan 5R agar lingkungan kerja menjadi aman dan nyaman.
5. Perusahaan dapat meningkatkan *self-efficacy* pekerja dengan cara memberikan *role model*, diskusi bareng antara management dan pekerja serta memberikan informasi terkait kesehatan dan keselamatan kerja sehingga *self-efficacy* pekerja tinggi dan pekerja tidak hanya mampu melakukan perilaku sehat tersebut tapi pekerja juga mau melakukan perilaku sehat tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Disnakertransduk, 2016. *Disnakertransduk Jatim: Angka Kecelakaan Kerja di Jatim Capai Ribuan Orang*, Jawa Timur: Dinas Komunikasi dan Informatika. Available at: <http://kominfo.jatimprov.go.id/read/umum/disnakertransduk-jatim-angka-kecelakaan-kerja-di-jatim-capai-ribuan-orang>
- International Labour Organization., 2013. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sarana untuk Produktivitas*. Jakarta: Score.
- International Trade Center., 2012. *5S: Good Housekeeping Techniques for Enhancing Productivity, Quality and Safety at the Workplace*, s.l.: Export Quality Bulletin. Geneva: International Trade Center.
- Jahja, K., 1995. *5r (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) Dalam Membangun Industri Kelas Dunia*. Jakarta: PT Temprin.
- Kurnawidjaja, L.M., 2012. *Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja*. Jakarta: UI Press.
- Kurniawan, B., Letantyo, D. & Murtiningsih, D., 2006. Hubungan Karakteristik Pekerja Dengan Praktik Penerapan Prosedur Keselamatan Kerja Di PT Bina Buna Kimia Ungaran. *Jurnal Promosi Kesehatan Indonesia* , Volume Vol.1 No.2, pp. 94-104.
- Notoadmodjo, S., 2010. *Promosi Kesehatan Dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Nuryaningtyas, B. M. & Martiana, T., 2014. Analisis Tingkat Risiko Muskuloskeletal Disorders (Msd) Dengan The Rapid Upper Limbs Assessment (Rula) Dan Karakteristik Individu Terhadap Keluhan Msd. *The Indonesian Journal Of Occupational Safety And Health*, Volume Vol.3 No.2, Pp. 160-169.
- Osada, T., 1995. *Sikap Kerja 5s*. Jakarta: Pustaka Binama Pressindo.
- Peraturan Menteri Perburuhamn Republik Indonesia No. 7 Tahun 1964 tentang *Syarat Kesehatan, Kebersihan Serta Penerangan Dalam Tempat Kerja*.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. 4 Tahun 1987 tentang *Panitia Pembina Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Tata Cara Penunjukan Ahli Keselamatan Kerja*.
- Peraturan Sekretaris Jenderal Departemen Perindustrian Republik Indonesia No.2 Tahun 2009 Tentang *Pedoman Teknis Penerapan Budaya Kerja 5k*.
- Soehatman, R., 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat.

Susilowti, Dwi., 2016. *Promosi Kesehatan*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Undang-Undang Republik Indonesia No 1 tahun 1970 tentang *Keselamatan Kerja*

Undang-Undang Republik Indonesia No 1 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.

Undang-Undang Republik Indonesia No 36 Tahun 2009 tentang *Kesehatan*

Victoriana, E., 2012. Studi Kasus Mengenai Self-Efficacy Untuk Menguasai Mata Kuliah Psikodiagnostika Umum Pada Mahasiswa Magister Profesi Psikologi Di Universitas "X". Bandung .


WHO, 1986. *The Ottawa Charter for Health Promotions*. Geneva: WHO.
<https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/>

LAMPIRAN

Lampiran 1

Lembar Observasi 5R

1. Checklist 5r PT Aneka Gas Industr Tbk, Sidoarjo



CHECKLIST 5R

PERUSAHAAN : _____ Periode Penilaian : _____

| NO | SUB AREA | PENILAIAN KEBERSIHAN (SR) | | | | | TOTAL NILAI | PERMASALAHAN / PENDELTASAN | PIC SUB AREA | RENCANA PERBAIKAN / PENINGKATAN |
|----|---|---------------------------------|------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|------------------------------|-------------|----------------------------|--------------|---------------------------------|
| | | RINGKAS 1 (buruk) - 4 (baik) | RAPI 1 (buruk) - 4 (baik) | RESIK 1 (buruk) - 4 (baik) | RAVAT 1 (buruk) - 4 (baik) | RAHU 1 (buruk) - 4 (baik) | | | | |
| 1 | RUANG KANTOR | | | | | 0 | | | | |
| 2 | TEMPAT PRODUKSI / PENGISIAN | | | | | 0 | | | | |
| 3 | AREA DISTRIBUSI | | | | | 0 | | | | |
| 4 | GDANG | | | | | 0 | | | | |
| 5 | BENGGEL | | | | | 0 | | | | |
| 6 | UMUM (Toilet, Ruang Security, dan diluar area kerja karyawan) | | | | | 0 | | | | |
| 7 | AREA SEKITAR PABRIK/FILING | | | | | 0 | | | | |

| PKK | Skala Nilai | Kesimpulan Nilai | Penjelasan Perubahan |
|-----|------------------------|--------------------|--|
| A | 3.5 - 4.0 (90 - 100) | Sangat Memuaskan | Tempat sudah mencerminkan 5R dan dapat dijadikan contoh |
| B+ | 3.1 - 3.5 (80 - 89) | Memuaskan | Tempat sudah mencerminkan 5R, penerapan 5R sesuai prosedur dan konsisten |
| B | 2.6 - 3.0 (70 - 79) | Cukup Memuaskan | Tempat sudah mencerminkan 5R, namun perlu peningkatan konsistensi |
| C+ | 2.1 - 2.5 (60 - 69) | Dataras Parah-rata | Tempat cukup mencerminkan 5R, namun perlu pengawasan bertala |
| C | 1.6 - 2.0 (50 - 59) | Rata-rata | Tempat cukup mencerminkan 5R, namun perlu pengawasan intensif |
| D+ | 1.1 - 1.5 (40 - 49) | Dibawah Rata-rata | |
| D | 0.6 - 1.0 (30 - 39) | Cukup Buruk | Tempat tidak mencerminkan 5R, perlu sosialisasi ulang, penerapan dan audit 5R secara rutin |
| E+ | 0.1 - 0.5 (20 - 29) | Sangat Buruk | |
| E | 0 (< 19) | Sangat Buruk | |

Tanggal Penilaian : _____

Prinsipan Cabang : _____

Id : _____

Nama : _____

| | | |
|-------------|-------------------|------------|
| No Dokumen | 406 | -SOM 04-01 |
| No Revisi | 0 | |
| Tgl Berlaku | 01 September 2016 | |

Lampiran 2

Kuesioner Self-efficacy

KUISIONER SELF-EFFICACY KEPATUHAN PENERAPAN 5R

No Responden :

| I. INFORMASI WAWANCARA | | |
|-------------------------------|----------------|--|
| 1. | Nama Responden | |
| 2. | No HP | |
| 3. | Unit Kerja | |

| II. FAKTOR SOSIAL DAN INFORMASI | | |
|--|-----------------------|---|
| 1. | Usia | a. < 25 tahun b. 25 – 35 tahun c. > 35 tahun |
| 2. | Pendidikan Terakhir | a. SD b. SMP c. SMA/SMK d. Sarjana e. Tidak Sekolah |
| 3. | Pengalaman/Masa Kerja | a. < 6 tahun b. 6-10 tahun c. >10 tahun |

III. PENGETAHUAN

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang paling sesuai pada setiap pertanyaan dibawah ini :

1. 5R adalah singkatan dari...
 - a. Rapi, rawat, rajin, resik, ringkas
 - b. Ringkas, rapi, resik, rawat, rajin**
 - c. Resik, ringkas, rapi, rawat, rajin
 - d. Raji, resik, ringkas, rapi, rawat
2. Tujuan dari 5R adalah untuk...
 - a. Meningkatkan efisiensi kerja
 - b. Meningkatkan produktifitas kerja
 - c. Meningkatkan kualitas produksi dan keselamatan kerja
 - d. A, B, C benar**
3. Bagaimana penerapan 5R di tempat kerja ?
 - a. Dilakukan secara sekaligus
 - b. Dilakukan berurutan sesuai dengan tahapnya**
 - c. Dilakukan sesuai yang diketahui saja
 - d. Dilakukan berurutan tidak harus sesuai dengan tahapannya
4. Apa yang ada dalam kriteria ringkas?
 - a. Melakukan pemilahan barang yang perlu dan tidak perlu**
 - b. Tidak terdapat barang yang berantakan
 - c. Membersihkan barang dari debu
 - d. Tidak terdapat sampah berserakan
5. Apa yang ada dalam kriteria rapi?
 - a. Membersihkan barang dari debu
 - b. Melakukan pemilahan barang yang perlu dan tidak perlu
 - c. Melakukan penyimpanan barang dan tata letak barang yang sesuai**
 - d. Barang tertata dengan teratur
6. Apa yang ada dalam kriteria resik?
 - a. Tidak terdapat barang yang kotor
 - b. Tidak terdapat barang yang berdebu
 - c. Tidak terdapat barang yang berantakan
 - d. Membersihkan Barang-Barang Agar Bersih, Serta Menghilangkan Debu Dan Kotoran**
7. Apa yang ada dalam kriteria rawat?
 - a. Tidak terdapat barang yang berantakan
 - b. Memelihara serta mempertahankan kondisi yang sudah baik**
 - c. Tidak terdapat sampah berserakan
 - d. Melakukan pemilahan barang yang perlu dan tidak perlu
8. Apa yang ada dalam kriteria rajin?
 - a. Menciptakan tempat kerja yang baik dengan apabila dibutuhkan
 - b. Menciptakan tempat kerja yang baik dengan waktu sering
 - c. Menciptakan tempat kerja yang baik dengan waktu yang terjadwal dan teratur**
 - d. Menciptakan tempat kerja yang baik dengan waktu jarang

IV. SELF EFFICACY

Petunjuk:

1. Cara menjawab dengan memberikan tanda centang (√) pada jawaban yang tersedia. Anda dapat menjawab sesuai dengan keyakinan anda untuk menerapkan 5R sesuai standart yang telah ditentukan.

2. Pengisian instrument Self-Efficacy, silahkan perhatikan arti setiap jawaban berikut:

1 = tidak yakin 2 = kurang yakin 3 = yakin 4 = sangat yakin










Contoh:


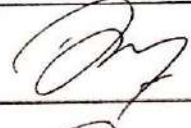

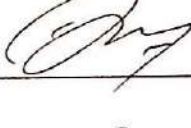

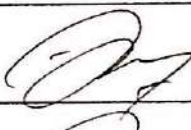
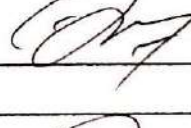


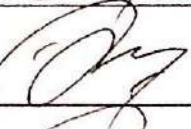


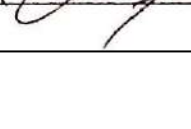

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | |
|----|--|-----------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Saya selalu yakin bahwa saya dapat menerapkan 5R dengan baik | | | √ | |










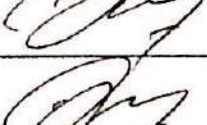
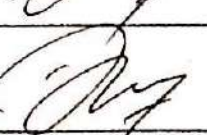
| No. | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | |
|-----|---|-----------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Saya selalu yakin bahwa menerapkan 5R dapat melindungi diri saya dari kecelakaan kerja | | | | |
| 2. | Saya yakin saya mampu menerapkan 5R meskipun ada teman saya yang tidak menerapkannya | | | | |
| 3. | Saya yakin saya mampu menerapkan 5R untuk memudahkan saya mencari barang yang diperlukan | | | | |
| 4. | Saya yakin saya mampu menerapkan 5R meskipun tidak ada pengawasan dari atasan saya | | | | |
| 5. | Saya merasa puas menerapkan 5R karena membuat pekerjaan saya menjadi produktif | | | | |
| 6. | Saya menganggap bahwa menerapkan 5R memerlukan waktu | | | | |
| 7. | Saya merasa puas jika mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman | | | | |
| 8. | Saat terdapat sosialisasi 5R, Saya yakin mampu berupaya untuk menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman dalam bekerja | | | | |
| 9. | Banyaknya dukungan yang saya terima membuat saya lebih yakin untuk menerapkan 5R saat bekerja | | | | |
| 10. | Saya yakin saya mampu menerapkan 5R meskipun saya sedang lelah dengan pekerjaan | | | | |

Lampiran 3

Kegiatan Harian Magang

| Kegiatan Harian Magang | | |
|---|--|---|
| Nama Mahasiswa : Febriyanti Ramadhani | | |
| NIM : 101511133055 | | |
| Tempat Magang : PT Aneka Gas Industri Tbk. Sidoarjo | | |
| Tanggal | Kegiatan | Paraf Pembimbing Instansi |
| Minggu ke-1 | | |
| Rabu, 06 Februari 2019 | Lingkar pagi, orientasi kegiatan, inspeksi APAR di setiap unit dan mengelompokkan folder SMK3 - Rio Surya Christian S.KM |  |
| Kamis, 07 Februari 2019 | Inspeksi botol <i>import</i> BP Berau di gudang, pengecekan plat nomor kendaraan <i>truck</i> , <i>scan</i> sertifikat perusahaan - Rio Surya Christian S.KM |  |
| Jumat, 08 Februari 2019 | Lingkar pagi, pengecekan kartu gudang, membuat <i>check list eco building</i> - Rio Surya Christian S.KM |  |
| Sabtu, 09 Februari 2019 | Senam - Rio Surya Christian S.KM |  |
| Minggu ke-2 | | |
| Senin, 11 Februari 2019 | Lingkar pagi, pembuatan video <i>safety induction</i> - Rio Surya Christian S.KM |  |
| Selasa, 12 Februari 2019 | Pembuatan video <i>safety induction</i> - Rio Surya Christian S.KM |  |
| Rabu, 13 Februari 2019 | Lingkar pagi, pengecekan kartu gudang - Rio Surya Christian S.KM |  |
| Kamis, 14 Februari 2019 | Lingkar pagi, pembuatan video <i>safety induction</i> - Rio Surya Christian S.KM |  |
| Jumat, 15 Februari 2019 | Lingkar pagi, <i>assessment</i> prinsip <i>eco office</i> di setiap divisi, observasi media promosi kesehatan di setiap divisi, membuat <i>checklist</i> BP Berau - Rio Surya Christian S.KM |  |

| | | |
|--------------------------|--|---|
| Sabtu, 16 Februari 2019 | <i>Indepth interview</i> mengenai prinsip <i>eco office</i> dan <i>ottawa charter</i> – Riawan Edi Putra |  |
| Minggu ke-3 | | |
| Senin, 18 Februari 2019 | Lingkar pagi, meminta data pengelolaan air dan pengelolaan udara ambien – Riawan Edi Putra |  |
| Selasa, 19 Februari 2019 | Lingkar pagi, inspeksi tabung <i>before</i> untuk BP Berau, membuat <i>checklist</i> BP Berau – Riawan Edi Putra |  |
| Rabu, 20 Februari 2019 | Lingkar pagi, pembuatan laporan – Riawan Edi Putra |  |
| Kamis, 21 Februari 2019 | Lingkar pagi, inspeksi tabung <i>after</i> untuk BP Berau, membuat <i>checklist</i> BP Berau, membuat laporan 6 bulanan UKL-UPL – Riawan Edi Putra |  |
| Jumat, 22 Februari 2019 | Lingkar pagi, melanjutkan pembuatan laporan UKL-UPL – Riawan Edi Putra |  |
| Sabtu, 23 Februari 2019 | Senam – Riawan Edi Putra |  |
| Minggu ke-4 | | |
| Senin, 25 Februari 2019 | Lingkar pagi, pembuatan laporan – Riawan Edi Putra |  |
| Selasa, 26 Februari 2019 | Lingkar pagi, observasi 5R – Riawan Edi Putra |  |
| Rabu, 27 Februari 2019 | Lingkar pagi, wawancara terkait 5R, membuat jadwal apel dan upacara – Riawan Edi Putra |  |
| Kamis, 28 Februari 2019 | Ijin ke kampus – Riawan Edi Putra |  |
| Jumat, 01 Maret 2019 | Apel pagi, pengecekan kartu gudang - Riawan Edi Putra |  |
| Sabtu, 02 Maret 2019 | Lingkar pagi, kerja bakti di <i>workshop</i> – Riawan Edi Putra |  |
| Minggu ke-5 | | |
| Senin, 04 Maret 2019 | Lingkar pagi, mendata karyawan untuk <i>medical</i> |  |

| | | | |
|-----------------------|--|---|---|
| 2019 | | <i>checkup</i> – Riawan Edi Putra |  |
| Selasa, 05 Maret 2019 | | Lingkar pagi, <i>medical checkup</i> – Riawan Edi Putra |  |
| Rabu, 06 Maret 2019 | | Lingkar pagi, membantu pencarian nomor botol di panggung dan QC, menyebarkan kuesioner <i>self efficacy</i> terkait 5R – Riawan Edi Putra |  |
| Kamis, 07 Maret 2019 | | Libur |  |
| Jumat, 08 Maret 2019 | | Lingkar pagi, menata dokumen ISO, menyebarkan kuesioner <i>self efficacy</i> terkait 5R – Riawan Edi Putra |  |
| Sabtu, 09 Maret 2019 | | Senam, menerapkan tahapan pelaksanaan press botol – Riawan Edi Putra |  |
| Minggu ke-6 | | | |
| Senin, 11 Maret 2019 | | Lingkar pagi, mempelajari tahapan pembuatan N ₂ O Plant, menyebarkan kuesioner <i>self efficacy</i> terkait 5R – Riawan Edi Putra |  |
| Selasa, 12 Maret 2019 | | Lingkar pagi, mempelajari tahapan produksi gas Argon, Nitrogen, dan Oksigen di Air Separation Plant, menyebarkan kuesioner <i>self efficacy</i> terkait 5R – Riawan Edi Putra |  |
| Rabu, 13 Maret 2019 | | Izin ke kampus |  |
| Kamis, 14 Maret 2019 | | Lingkar pagi, pembuatan laporan – Riawan Edi Putra |  |
| Jumat, 15 Maret 2019 | | Lingkar pagi, pembuatan laporan – Riawan Edi Putra |  |

Lampiran 4
Dokumentasi Kegiatan Magang



Kegiatan Lingkari Pagi



Pengecekan Bp Berau



Medical CheckUp



Kegiatan Kerja Bakti



Pembuatan *Safety Induction*



Pengecekan APAR



Belajar Tahapan *Press* Botol di Panggung (kiri) dan Alur produksi di ASP (kanan)




Peserta magang bersama Tim Produksi (kiri) dan bersama Tim SDM (kanan)



Penyerahan kenang-kenangan dari Universitas Airlangga Kepada PT Aneka Gas Industri


Lampiran 5
Absensi Kehadiran Magang



| | |
|---|---------------------|
| No. Nama <u>Febriyanti Ramadhani</u> | No. Nama |
| BAGIAN <u>HSE</u> | BAGIAN |
| BULAN <u>Februari</u> | BULAN |

| | | | | |
|-------|------|------|--------|-------------------|
| SAKIT | IZIN | ALPA | LAMBAT | LAIN ² |
| | | | | |


| Tgl. | Pagi | | Siang | | Lembur | | Jml |
|------|-------|--------|-------|--------|--------|--------|-----|
| | Masuk | Keluar | Masuk | Keluar | Masuk | Keluar | |
| 1 | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | |
| 4 | | | | | | | |
| 5 | | | | | | | |
| 6 | 07.40 | | | 16.15 | | | |
| 7 | 07.35 | | | 16.01 | | | |
| 8 | 07.40 | | | 16.06 | | | |
| 9 | 07.00 | | | 13.00 | | | |
| 10 | | | | | | | |
| 11 | 07.10 | | | 16.05 | | | |
| 12 | 07.25 | | | 16.15 | | | |
| 13 | 07.35 | | | 16.00 | | | |
| 14 | 07.25 | | | 16.03 | | | |
| 15 | 07.32 | | | 16.33 | | | |



| | |
|---------------------|---------------------|
| No. Nama | No. Nama |
| BAGIAN | BAGIAN |
| BULAN | BULAN |

| | | | | |
|-------|------|------|--------|-------------------|
| SAKIT | IZIN | ALPA | LAMBAT | LAIN ² |
| | | | | |


| Tgl. | Pagi | | Siang | | Lembur | | Jml |
|------|-------|--------|-------|--------|--------|--------|-----|
| | Masuk | Keluar | Masuk | Keluar | Masuk | Keluar | |
| 16 | 07.35 | | | 13.00 | | | |
| 17 | | | | | | | |
| 18 | 07.40 | | | 16.04 | | | |
| 19 | 07.51 | | | 16.10 | | | |
| 20 | 07.46 | | | 16.06 | | | |
| 21 | 07.45 | | | 16.14 | | | |
| 22 | 07.46 | | | 16.09 | | | |
| 23 | 07.36 | | | 15.18 | | | |
| 24 | | | | | | | |
| 25 | 07.35 | | | 16.08 | | | |
| 26 | 07.47 | | | 16.03 | | | |
| 27 | 07.38 | | | 16.12 | | | |
| 28 | | | | | | | |
| 29 | | | | | | | |
| 30 | | | | | | | |
| 31 | | | | | | | |



| | |
|------------------------------------|---------------------|
| No. Nama <u>Febriyanti R.</u> | No. Nama |
| BAGIAN <u>Magang HSE</u> | BAGIAN |
| BULAN <u>Maret</u> | BULAN |

| | | | | |
|-------|------|------|--------|-------------------|
| SAKIT | IZIN | ALPA | LAMBAT | LAIN ² |
| | | | | |


| Tgl. | Pagi | | Siang | | Lembur | | Jml |
|------|-------|--------|-------|--------|--------|--------|-----|
| | Masuk | Keluar | Masuk | Keluar | Masuk | Keluar | |
| 1 | 07.20 | | | 16.00 | | | |
| 2 | 07.16 | | | 13.03 | | | |
| 3 | | | | | | | |
| 4 | 07.50 | | | 16.42 | | | |
| 5 | 07.44 | | | 16.10 | | | |
| 6 | 07.41 | | | 16.12 | | | |
| 7 | | | | | | | |
| 8 | 07.36 | | | 16.25 | | | |
| 9 | 06.34 | | | 13.02 | | | |
| 10 | | | | | | | |
| 11 | 07.32 | | | 16.23 | | | |
| 12 | 07.38 | | | 16.20 | | | |
| 13 | | | | | | | |
| 14 | 07.40 | | | 16.10 | | | |
| 15 | 07.33 | | | 16.30 | | | |



| | |
|---------------------|---------------------|
| No. Nama | No. Nama |
| BAGIAN | BAGIAN |
| BULAN | BULAN |

| | | | | |
|-------|------|------|--------|-------------------|
| SAKIT | IZIN | ALPA | LAMBAT | LAIN ² |
| | | | | |

| Tgl. | Pagi | | Siang | | Lembur | | Jml |
|------|-------|--------|-------|--------|--------|--------|-----|
| | Masuk | Keluar | Masuk | Keluar | Masuk | Keluar | |
| 16 | | | | | | | |
| 17 | | | | | | | |
| 18 | | | | | | | |
| 19 | | | | | | | |
| 20 | | | | | | | |
| 21 | | | | | | | |
| 22 | | | | | | | |
| 23 | | | | | | | |
| 24 | | | | | | | |
| 25 | | | | | | | |
| 26 | | | | | | | |
| 27 | | | | | | | |
| 28 | | | | | | | |
| 29 | | | | | | | |
| 30 | | | | | | | |
| 31 | | | | | | | |



Lampiran 6

Surat Peromohonan Magang



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

Nomor : 7916/UN3.1.10/PPd/2018 23 Oktober 2018
Hal : Permohonan izin magang


Yth. Direktur
PT. Aneka Gas Industri Region V Tbk Sidoarjo
Jl. Surabaya-Mojokerto KM 19 Kabupaten Sidoarjo
Jawa Timur 61257

Sehubungan dengan pelaksanaan program magang bagi mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Sarjana (S1) Tahun Akademik 2018/2019, dengan ini kami mohon Saudara mengizinkan mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga, atas nama :

| No. | Nama Mahasiswa | NIM. | PEMINATAN | PEMBIMBING |
|-----|----------------------|--------------|-------------------------------------|------------------------------|
| 1. | I Komang Indra | 101511133103 | Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku | Hario Megatsari, SKM., M.Kes |
| 2. | Febriyanti Ramadhani | 101511133055 | | |

sebagai peserta magang pada instansi Saudara, selama 1 (satu) bulan.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara kami sampaikan terima kasih.


 Dr. Santi Martini, dr., M.Kes.
 Nrp. 196609271997022001

Tembusan :

1. Dekan FKM UNAIR;
2. Koordinator Program Studi Kesehatan Masyarakat, Program Sarjana, FKM UNAIR;
3. Ketua Departemen Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku, FKM UNAIR;
4. Koordinator Magang Program Studi Kesehatan Masyarakat, Program Sarjana, FKM UNAIR;
5. Yang bersangkutan.

Lampiran 7

Surat Balasan Permohonan Magang



SAMATOR
PT ANEKA GAS INDUSTRI Tbk

Sidoarjo, 26 November 2018

Nomor : 117/SDM-AGIV/XI/2018
 Lamp : -
 Perihal : Jawaban Permohonan Kerja Praktek

Kepada Yth :
 Dr. Santi Martini, dr., M.Kes.
 Wakil Dekan I Fakultas Kesehatan Masyarakat
 Universitas Airlangga
 Di
 Surabaya

Dengan hormat,

Menanggapi Surat Bapak No : 7916/UN3.1.10/PPd/2018, pertanggal 23 Oktober 2018 perihal sebagaimana pada pokok surat, dengan ini kami memberikan kesempatan kepada siswa Bapak tersebut dibawah ini:

| | |
|----------------------|--------------|
| I Komang Indra | 101511133103 |
| Febriyanti Ramadhani | 101511133055 |
| Dwi Sumarto | 101511133026 |
| Farida Giyartika | 101511133186 |

Guna melakukan Kerja Praktek di Perusahaan kami yang dijadwalkan mulai tanggal 04 Februari 2019 sd 15 Maret 2019, dengan ketentuan dan syarat-syarat bahwa yang bersangkutan :

1. Sanggup dan bersedia mentaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan;
2. Sanggup bersedia menanggung segala biaya yang muncul selama melakukan kerja praktek;
3. Sanggup dan bersedia memberikan dengan segera Laporan Hasil Kerja Praktek kepada Pimpinan Perusahaan;
4. Sanggup dan bersedia untuk menanggung segala akibat yang mungkin terjadi karena kecelakaan kerja dan sejenisnya, serta tidak akan meminta ganti kerugian dalam bentuk apapun kepada Perusahaan.

Demikian surat balasan ini kami buat, terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya.

Hormat kami,



Huda Kurniawan
Manager SDM

PT. ANEKA GAS INDUSTRI Tbk. Region V Jawa Timur
 Jl. Raya Surabaya-Mojokerto Km. 19, Beringinbendo, Kec. Taman PO Box 5243, Sidoarjo 61257, Jawa Timur
 Tel. +62.31 788 2505 Fax. +62.31 788 2622 <http://www.anekgas.com>