

**LAPORAN MBKM By Design FKM UNAIR
PT ADHI PERSADA BETON PABRIK MOJOKERTO**

**GAMBARAN TINGKAT STRES KERJA PADA STAF
PT ADHI PERSADA BETON PABRIK MOJOKERTO**



DEWI NURJANAH

102011133053

Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

UNIVERSITAS AIRLANGGA

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

PROGRAM SARJANA

PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT

2023

**LAPORAN PELAKSANAAN MAGANG MBKM
DI PT ADHI PERSADA BETON PABRIK MOJOKERTO**

Disusun Oleh:

DEWI NURJANAH

102011133053

Telah disahkan dan diterima dengan baik oleh:

**Dosen Pembimbing Magang MBKM
Departemen K3**



Shinta Arta Mulia, S.KM., M.KKK., M.GPH.
NIP. 199508202022057201

**Pembimbing Lapangan Magang MBKM
Instansi**



Fujie Rizky Nur Khasanah, S. Tr. Kes.

**Koordinator Program Studi Kesehatan
Masyarakat Program Pendidikan Sarjana**



Dr. Muji Sulistyowati, S.KM., M.Kes.
NIP. 197311151999032002

**Ketua Departemen
Keselamatan dan Kesehatan Kerja**



Dr. Abdul Rohim Tualeka, Drs. M.Kes.
NIP. 196611241998031002

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat terselesaikannya Laporan MBKM by Design FKM UNAIR di PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto dengan judul “Gambaran Tingkat Stres Kerja pada Staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto”. dalam penyusunan dan penulisan laporan magang ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Selain itu, dengan senang hati saya menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Dr. Santi Martini dr., M.Kes., selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga
2. Dr. Muji Sulistyowati, S.KM., M.Kes., selaku Koordinator Program Studi S-1 Kesehatan Masyarakat
3. Dr. Abdul Rohim Tualeka Drs., M.Kes selaku Ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat
4. Shinta Arta Mulia, S.KM., M.KKK., M.GPH., selaku dosen pembimbing MBKM by Design FKM UNAIR
5. Fujie Rizky Nur Khasanah selaku pembimbing lapangan MBKM by Design FKM UNAIR di PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto
6. Keluarga saya tercinta yang telah memberikan motivasi, doa, serta dukungan baik moral maupun materil
7. Ica, Olin, Helda, Meilia, dan Nurul selaku teman-teman magang yang telah memberi dukungan dan bantuan

Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan pahala atas segala amal yang telah diberikan dan semoga laporan MBKM by Design FKM UNAIR ini berguna dan bermanfaat baik bagi diri sendiri maupun pihak lain.

Surabaya, 21 Desember 2023

Dewi Nurjanah

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	9
1.1 Latar Belakang	9
1.2 Tujuan	13
1.2.1 Tujuan Umum	13
1.2.2 Tujuan Khusus	13
1.3 Manfaat	14
1.3.1 Manfaat Bagi Mahasiswa.....	14
1.3.2 Manfaat Bagi Perguruan Tinggi.....	14
1.3.3 Manfaat Bagi Perusahaan.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
2.1 Definisi Stres Kerja.....	16
2.2 Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja.....	17
2.3 Dampak Terjadinya Stres Kerja	18
2.4 Pengukuran Stres Kerja.....	19
BAB III METODE PELAKSANAAN.....	21
3.1 Lokasi MBKM by Design FKM UNAIR.....	21
3.2 Waku Pelaksanaan MBKM by Design FKM UNAIR	21
3.3 Metode Penelitian.....	23
3.3.1 Populasi	23
3.3.2 Sampel.....	24
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	25
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	27
4.1 Gambaran Umum Instansi atau Mitra	27

4.1.1 Profil PT Adhi Persada Beton	27
4.1.2 Visi dan Misi PT Adhi Persada Beton	28
4.1.3 Struktur Organisasi PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto.....	28
4.2 Pembelajaran Pencapaian <i>Learning Outcome</i> Mata Kuliah.....	29
4.2.1 Manajemen Risiko K3.....	29
4.2.2 Higiene Industri II	32
4.2.3 Metodologi Penelitian II	33
4.2.4 Ergonomi dan Faal Kerja II.....	34
4.2.5 Toksikologi Industri II	35
4.2.6 Penyakit Akibat Kerja	36
4.2.7 Implementasi K3	38
4.3 Hasil Pengukuran Tingkat Stres Kerja Staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto.....	38
4.4 Pembahasan.....	41
4.4.1 Gambaran Tingkat Stres Kerja Staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto.....	41
4.4.2 Stresor Staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto	42
4.4.3 Upaya Pencegahan dan Pengendalian Stres Kerja di PT Adhi Persada Beton	45
4.4.4 Rekomendasi Program Pencegahan dan Pengendalian Stres Kerja Staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto.....	52
BAB V PENUTUP	55
5.1 Kesimpulan	55
5.2 Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN.....	58

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3. 1	Timeline Kegiatan MBKM	21
Tabel 4. 1	Distribusi Karakteristik Individu	38
Tabel 4. 2	Hasil Pengukuran Tingkat Stres Kerja.....	39
Tabel 4. 3	Gambaran Tingkat Stres Secara Keseluruhan.....	41

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
Gambar 4. 1	SO Pabrik Precast Mojokerto	29
Gambar 4.2	HIRADC Unit Kerja Spun Pile	30
Gambar 4.3	Form Izin Kerja <i>Confined Space</i>	30
Gambar 4.4	Dokumentasi Inspeksi Kotak P3K dan APAR	31
Gambar 4.5	Kegiatan <i>Toolbox Meeting</i>	31
Gambar 4.6	<i>Safety Induction</i> pada Staf Baru	32
Gambar 4.7	Form Penilaian 5R.....	33
Gambar 4.8	Aktivitas Pengangkutan Sampah dan Penyiraman Tanaman	33
Gambar 4.9	Halaman Depan Proposal dan Laporan Magang.....	34
Gambar 4.10	<i>Manual Handling</i> pada Proses Produksi	34
Gambar 4.11	<i>Safety Morning Talk</i> Terkait <i>Manual Handling</i>	35
Gambar 4.12	<i>Material Safety Data Sheet</i>	36
Gambar 4.13	Lembar <i>Logbook</i> Limbah B3	36
Gambar 4.14	Dokumentasi Pelaksanaan <i>Medical Check Up</i>	37
Gambar 4.15	<i>Safety Morning Talk</i> Terkait Penyakit TBC.....	37
Gambar 4.16	Pengumpulan Data Stres Kerja	38
Gambar 4.17	Dokumentasi Pemberian Reward pada Pekerja Mandor	46
Gambar 4.18	Dokumentasi Senam Jumat Sehat	47
Gambar 4.19	Dokumentasi Persiapan HUT APB	48
Gambar 4.20	Dokumentasi Lomba Peringatan HUT APB	49
Gambar 4.21	Dokumentasi Pemberian Reward Pemenang HUT APB	49
Gambar 4.22	Sarana Olahraga Tenis Meja	50
Gambar 4.23	Contoh <i>Board Game</i>	54

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul Lampiran	Halaman
	<i>Lampiran 1 Logbook MBKM by Design FKM UNAIR</i>	58
	<i>Lampiran 2 Sertifikat MBKM PT Adhi Persada Beton</i>	77
	<i>Lampiran 3 Dokumentasi</i>	78

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka pengimplementasian program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) yang digagas oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Ditjen Dikti) Kemendikbud, maka setiap mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat (FKM) Universitas Airlangga diwajibkan untuk melakukan *practical learning* melalui kegiatan magang di sebuah instansi atau mitra. Kegiatan ini bertujuan untuk memperkenalkan mahasiswa terhadap dunia kerja, sehingga nantinya dapat menjadi lulusan yang berwawasan dan terampil serta siap menerapkan pengetahuan yang dimiliki di dunia profesional. Mahasiswa sebagai *agent of change* memiliki tanggung jawab moral terhadap perkembangan dan pertumbuhan berkelanjutan bagi negara. Adanya kegiatan magang diharapkan dapat mengasah kemampuan mahasiswa, baik *soft skill* maupun *hard skill*, agar nantinya dapat berkontribusi nyata dalam mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan (*sustainable development goals*) yang telah ditargetkan negara.

Peran industri dan pendidikan saat ini berpengaruh signifikan terhadap perkembangan dan pertumbuhan bangsa. Dewasa ini industri menjadi salah satu roda penggerak perekonomian di berbagai negara, termasuk Indonesia. Oleh karena itu diperlukan adanya kesinambungan dan kerjasama antara industri dengan institusi pendidikan agar nantinya terlahir generasi penerus yang responsif terhadap perubahan tuntutan dan kebutuhan sektor industri di masa mendatang. Terdapat berbagai sektor industri di Indonesia, salah satunya yaitu industri manufaktur. Industri manufaktur merupakan industri yang mengolah bahan baku menjadi produk setengah jadi ataupun produk jadi (Muhammad and Susilowati, 2021). Proses mengubah bahan baku menjadi suatu produk ini meliputi proses perancangan produk, pemilihan material, dan seluruh tahapan

proses produksi. Pada konteks yang lebih modern, manufaktur melibatkan berbagai macam proses, mesin, dan operasi dalam pembuatan produk dari bahan baku yang ada. Proses ini pun mengikuti perencanaan yang terorganisasi dengan baik pada setiap aktivitas yang dilakukan (Supriyanto, 2020). Pada setiap proses produksi atau aktivitas pekerjaan dalam industri manufaktur memiliki risiko kesehatan maupun keselamatan yang berasal dari potensi bahaya yang ada.

Dalam dua tahun terakhir dilaporkan terjadi kenaikan kecelakaan kerja yang signifikan di Indonesia. Kenaikan ini mencapai 55,2%, dimana pada tahun 2019 sebesar 114.000 kasus, sedangkan pada tahun 2020 mencapai 177.000 kasus. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan, menyatakan bahwa setidaknya terdapat 12 pekerja di Indonesia yang mengalami cacat permanen akibat pekerjaan setiap harinya, dalam hal ini kecelakaan kerja terbesar berasal dari sektor industri manufaktur dan konstruksi yakni mencapai 63,6% (Sutriyanto, 2021). Salah faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja di sektor konstruksi adalah stres kerja. Bashori dan Meiyanto (2019) memaparkan bahwa stres kerja merupakan penyebab dasar terjadinya suatu kecelakaan kerja. Berdasarkan penelitian ini, dalam suatu kecelakaan kerja sebesar 71,4% disebabkan karena stres kerja dan 28,6% sisanya disebabkan oleh variabel lain. Hal ini sejalan dengan penelitian Muhammad Affandi Maulana et al., (2022) pada pelaksanaan proyek konstruksi di Surabaya yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kecelakaan kerja.

Stres merupakan gambaran respons yang diterima individu baik bersumber dari faktor internal maupun eksternal yang memberikan berbagai konsekuensi medis seperti penurunan derajat kesehatan bahkan menyebabkan seseorang mengalami gangguan kesehatan tertentu (Tarwaka, 2004). Stres kerja dapat didefinisikan sebagai ketidakmampuan individu pekerja dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diterima. Stres kerja dapat memicu terjadinya ketidakefektifan kinerja dari seorang individu (Sari and Dalimunthe, 2023). Oleh karena itu, permasalahan stres

kerja menjadi salah satu isu yang perlu disoroti pada dunia industri saat ini untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Stres kerja dapat dimanifestasikan dalam berbagai bentuk dan derajat keparahan dalam semua tipe industri dan pekerjaan. Sedikitnya 83% pekerja di Amerika Serikat menderita stres yang berkaitan dengan pekerjaannya dan 25% di antaranya menyatakan bahwa pekerjaan menjadi stresor nomor satu dalam kehidupannya. Tidak hanya itu, sebesar 76% pekerja di Amerika melaporkan bahwa stres di tempat kerja berakibat pada hubungan personal mereka (Zippia, 2023). Data ini selaras dengan hasil survei Mercer Marsh Benefit (MMB) pada tahun 2021 yang melibatkan lebih dari 1.000 pekerja di Indonesia dan ditemukan 2 dari 5 pekerja mengalami stres akibat pekerjaan. Stres kerja mengakibatkan angka gangguan mental emosional sebesar 9,8% dan sebesar 35% stres akibat kerja berakibat fatal. Keadaan tersebut memberikan gambaran bahwa pekerja di Indonesia masih rentan akan masalah psikologis atau gangguan emosional (Suhendarian et al., 2022).

Respons individu terhadap stres cukup beragam mulai dari peningkatan emosi, hingga perubahan kondisi mental maupun fisiologis. Saat ini stres menjadi permasalahan organisasi, dalam hal ini perusahaan, karena dapat menimbulkan beban biaya yang besar. Berdasarkan hasil *Labour Force Survey (LFS) Health and Safety Executive Great Britain* (2019), terdapat 602.000 kasus stres, depresi, dan kecemasan akibat kerja pada tahun 2018 hingga 2019 dengan tingkat prevalensi sebesar 1.800 kasus per 100.000 pekerja di Inggris. Data ini didukung oleh *Health and Safety Executive* yang merilis data bahwa terdapat sedikitnya 12,8 juta hari kerja yang hilang akibat stres yang dialami pekerja.

Salah satu perusahaan yang bergerak di industri manufaktur dan berpotensi memiliki angka stres kerja yang tinggi adalah PT Adhi Persada Beton (APB) Pabrik Mojokerto. PT Adhi Persada Beton (APB) merupakan anak perusahaan dari PT Adhi Karya (Persero) Tbk yang bergerak di bidang konstruksi. Sebagai perluasan bisnis yang masih sangat berkaitan

dengan bisnis utama perusahaan, PT Adhi Persada Beton bergerak di bidang manufaktur penyedia dan pemasangan beton pracetak serta kegiatan usaha terkait. Sebagai salah satu anak perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) infrastruktur terkemuka di Indonesia, PT Adhi Persada Beton dituntut untuk terus bertransformasi dalam peningkatan daya saing dan pengalaman untuk mendukung keberhasilan berbagai proyek konstruksi bukan hanya di Jawa Timur, tetapi di berbagai wilayah Indonesia. *Demand* akan kebutuhan material konstruksi, termasuk beton saat ini terus mengalami peningkatan. Indikator yang digunakan untuk melihat fluktuasi aktivitas konstruksi di Indonesia adalah Indeks Nilai Konstruksi yang Diselesaikan. Secara umum rata-rata Indeks Nilai Konstruksi yang Diselesaikan di Indonesia pada triwulan IV tahun 2021 mengalami pertumbuhan sebesar 9,10% dibandingkan dengan triwulan IV tahun 2020 (BPS, 2021).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan *Health Safety Environment (HSE) Officer* PT Adhi Persada Beton (APB) Pabrik Mojokerto, proses pelayanan penjualan beton didukung oleh tenaga kerja bagian operasional lapangan untuk menjalankan proses produksi dan staf bagian kantor yang berfokus pada ranah manajerial dan administrasi seperti pengurusan perizinan praktik kerja serta penjaminan keselamatan pekerja, pencatatan transaksi penjualan, pembayaran *maintenance* peralatan produksi, dan sebagainya. Pihak HSE Pabrik Mojokerto pun menjelaskan bahwa dalam bekerja, rasio aktivitas kognitif lebih dominan dilakukan oleh bagian staf kantor jika dibandingkan dengan pekerja operasional lapangan. Hal ini dikarenakan dalam pengerjaan penjaminan keselamatan melalui pengisian berbagai form yang telah ditetapkan hingga pencatatan transaksi penjualan dan kebutuhan *maintenance*, staf kantor dituntut untuk bekerja dengan cepat dan tepat serta memerlukan ketelitian yang tinggi dalam penginputan segala dokumen administrasi yang diperlukan.

Staf kantor bekerja pada *shift* pagi yang dimulai pada pukul 08.00 hingga pukul 17.00 WIB. Banyaknya dokumen pencatatan maupun pelaporan yang harus dikerjakan oleh staf kantor dengan tenggat waktu yang singkat, membuat para staf harus lembur di kantor maupun di mes untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini membuat beban kerja staf semakin bertambah. HSE Pabrik Mojokerto menyatakan bahwa berbagai kondisi maupun *task demand* yang dihadapi staf kantor menjadi stresor yang dapat memicu terjadinya peningkatan stres personal saat bekerja. Namun di samping itu, selain mendapat *take home pay*, staf kantor PT Adhi Persada Beton (APB) Pabrik Mojokerto pun mendapat mess yang dilengkapi dengan AC serta fasilitas *laundry* dan makan tiga kali sehari yang disediakan oleh perusahaan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melihat gambaran tingkat stres kerja pada karyawan kantor PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto. Hasil temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat mendorong komitmen perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto, khususnya kesejahteraan psikologis.

1.2 Tujuan

1.2.1 Tujuan Umum

Kegiatan dilakukan dengan tujuan untuk melihat gambaran tingkat stres kerja pada staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto.

1.2.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi tingkat stres kerja staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto
2. Mengidentifikasi stresor staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto
3. Mengidentifikasi upaya pencegahan dan pengendalian stres kerja yang telah dilakukan di PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto

4. Menganalisis rekomendasi program pencegahan dan pengendalian stres kerja yang telah dilakukan di PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto

1.3 Manfaat

Kegiatan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terlibat di dalamnya, baik bagi mahasiswa selaku pemegang, perguruan tinggi, maupun perusahaan.

1.3.1 Manfaat Bagi Mahasiswa

1. Mendapat wawasan dan pengalaman yang lebih dalam terkait pengukuran lingkungan kerja psikologis yakni tingkat stres kerja
2. Manifestasi pengaplikasian ilmu kesehatan masyarakat terutama pada aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara praktis berdasarkan kondisi di lapangan
3. Melatih kemampuan *analytical* dan *critical thinking* dalam merespons berbagai permasalahan yang berkaitan dengan K3 di perusahaan

1.3.2 Manfaat Bagi Perguruan Tinggi

1. Terjalin hubungan kerjasama yang saling menguntungkan antara kedua belah pihak, yaitu institusi pendidikan dan perusahaan dalam hal pertukaran informasi
2. Adanya tolok ukur yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat keterampilan mahasiswa dalam mengaplikasikan ilmu yang didapat dari bangku perkuliahan

1.3.3 Manfaat Bagi Perusahaan

1. Dapat membantu memberikan masukan sekaligus bahan pertimbangan untuk kemajuan perusahaan, baik dari segi teknis maupun administratif
2. Memberikan informasi bagi perusahaan mengenai tingkat stres yang dimiliki staf kantor PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto

3. Dapat menjadi acuan awal dalam melakukan tindakan peninjauan ulang serta perbaikan lebih lanjut terkait atmosfer psikososial di tempat kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi Stres Kerja

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai sebuah keadaan emosional yang terjadi karena adanya ketidakmampuan seseorang dalam menghadapi ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kapasitas yang dimilikinya sebagai seorang individu (Vanchapo, 2020). Stres juga dapat diartikan sebagai kurang sesuainya karakteristik individu seperti bakat, minat, dan kepribadian dengan lingkungannya. Ketidaksesuaian ini akhirnya membuat individu tersebut tidak mampu mengatasi tuntutan yang dimilikinya (Munandar, 2014). Menurut Manuamba dalam Tarwaka (2019), stres kerja merupakan respons tubuh yang cenderung bersifat negatif seperti menurunnya tingkat kesehatan bahkan hingga menderita penyakit tertentu akibat adanya stimulus dari berbagai kondisi internal maupun eksternal.

Stres dapat muncul sebagai konsekuensi penerimaan tubuh terhadap segala sumber stres (stresor) yang berasal dari berbagai hal sumber. Manifestasi dari respon tubuh tersebut dapat beragam dan berbeda antarindividu. Dapat konteks pekerjaan, berbagai dampak dari stres dapat berefek pada penurunan performansi, efisiensi, bahkan produktivitas pekerja. Hal ini perlu diminimalisasi dengan menyeimbangkan beban kerja yang diberikan pada pekerja. *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) menjelaskan bahwa stres merupakan respons internal baik secara fisik maupun emosional yang *harmful*. Kondisi ini dapat terjadinya saat terjadi ketimpangan antara tuntutan yang ada, khususnya terkait pekerjaan dengan kapabilitas, kemampuan, maupun kebutuhan yang dimiliki pekerja. Stres kerja dapat bermuara pada penurunan tingkat kesehatan hingga kecelakaan kerja (NIOSH, 2020).

National Health Service menjelaskan bahwa stres kerja merupakan akumulasi bentuk respons normal subjektif saat berada dalam *pressure*

ataupun ancaman. Saat seseorang merasa terlalu banyak tekanan dalam jangka waktu lama, maka akan memicu peningkatan risiko stres dan rasa tidak nyaman. Saat rasa tidak nyaman ini terus berlanjut dan tidak dikelola, maka akan sangat berpotensi membahayakan kesehatan (NHS, 2020).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketika tenaga kerja berada pada posisi tertekan karena adanya ketimpangan antara beban kerja yang diterima dengan kapabilitas yang dimiliki sebagai seorang individu. Apabila kondisi ini berlangsung dalam jangka waktu yang lama, maka akan memicu ketidaknyamanan saat bekerja yang dapat menurunkan performansi dan produktivitas kerja hingga berdampak pada kondisi kesehatannya. Oleh karena itu diperlukan upaya manajemen stres yang baik untuk meminimalisasi dampak buruk tersebut.

2.2 Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja

Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres dapat berasal dari aspek intrinsik pekerjaan yang mencakup beban kerja serta kesempatan peningkatan karir seperti promosi pekerjaan (Berutu, 2018). Sedangkan faktor terjadinya stres menurut Tarwaka dan Bakri (2016) adalah sebagai berikut.

1. Karakteristik individu seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, genetik, tingkat emosi, serta kecerdasan
2. Strategi dalam melakukan *coping stress*
3. Kepribadian yang melekat pada diri individu dan berhubungan dengan tingkat kepercayaan diri dalam menyampaikan ide maupun pendapat
4. Sosial kognitif seperti adanya dukungan sosial dan jejaring sosial (*network*) dengan lingkungan di sekitarnya.

Robbins and Judge (2017) menyampaikan gagasan yang berkaitan dengan faktor-faktor penyebab stres dalam sebuah teori *Model of Stress*. Dalam teori ini, sumber potensial terjadinya stres dibagi menjadi empat, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor personal, dan faktor

perbedaan individu. Faktor lingkungan yang dapat memicu terjadinya stres meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, serta perubahan teknologi. Faktor organisasi dalam teori ini mencakup tuntutan pekerjaan, tuntutan peran, serta tuntutan interpersonal. Personal faktor yang dapat menyebabkan stres menurut Robbins meliputi permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi, serta kepribadian. Sedangkan faktor perbedaan individu penyebab stres menurut teori ini mencakup persepsi, pengalaman kerja, dukungan sosial, kepercayaan terhadap *locus of control*, efikasi diri, serta permusuhan.

2.3 Dampak Terjadinya Stres Kerja

Gejala terjadinya stres kerja menurut teori *Model of Stress* oleh Robbins and Judge (2017) dibagi menjadi tiga, yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, serta gejala perilaku. Gejala fisiologis yang dapat terjadi saat seseorang merasa stres di antara adalah sakit kepala, tekanan darah tinggi, serta penyakit kardiovaskuler. Gejala psikologis akibat stres meliputi kecemasan (*anxiety*), depresi, dan menurunnya kepuasan kerja. Sementara itu, perilaku seseorang sebagai dampak dari adanya stres berkaitan dengan produktivitas, ketidakhadiran, serta *turnover*.

Respons individu terhadap stres bermacam-macam mulai dari peningkatan emosi, hingga perubahan mental maupun fisiologis. Saat ini stres menjadi permasalahan organisasi, dalam hal ini perusahaan, karena dapat menimbulkan beban biaya yang besar. Berdasarkan hasil *Labour Force Survey (LFS) Health and Safety Executive Great Britain* (2019), terdapat 602.000 kasus stres, depresi, dan kecemasan akibat kerja pada tahun 2018 hingga 2019 dengan tingkat prevalensi sebesar 1.800 kasus per 100.000 pekerja di Inggris. Data ini didukung oleh *Health and Safety Executive* yang merilis data bahwa setidaknya terdapat 12,8 juta hari kerja yang hilang akibat stres yang dialami pekerja.

Permasalahan kesehatan mental di tempat kerja perlu mendapat perhatian khusus karena dapat menimbulkan kerugian finansial dengan nilai yang tidak sedikit. *World Federation for Mental Health* (2017)

merilis data yang menunjukkan bahwa biaya yang ditanggung akibat permasalahan kesehatan mental di tempat kerja secara global mencapai 2,5 triliun US\$ dan diestimasikan akan terus meningkat secara progresif hingga mencapai 6 triliun US\$ pada tahun 2030. Hal ini sejalan dengan *report* yang dirilis oleh *The American Institute of Stress* (2023) yang menyatakan bahwa depresi dan kecemasan menyebabkan kerugian perekonomian global sebesar 1 triliun US\$ yang berkaitan dengan hilangnya produktivitas. Diperkirakan sebanyak satu juta pekerja absen dari pekerjaan setiap harinya karena stres. Stres kerja juga diestimasikan menyebabkan kerugian mencapai lebih dari 300 miliar US\$ bagi industri di Amerika Serikat karena adanya absenteisme, berkurangnya produktivitas, dan kecelakaan kerja. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan menyebabkan biaya perawatan kesehatan tahunan sebesar 190 miliar US\$ di Amerika Serikat.

2.4 Pengukuran Stres Kerja

Stres kerja dapat memicu terjadinya permasalahan yang lebih serius dan berpengaruh terhadap kondisi kesehatan tenaga kerja hingga dapat berimbas pada output pekerjaan yang mereka kerjakan. Upaya awal yang dapat dilakukan untuk menanggapi stres adalah dengan melakukan pengukuran atau penilaian stres kerja. menurut Karoley dalam Aulya (2013), terdapat empat metode yang dapat digunakan untuk melakukan pengukuran stres yang dirasakan seseorang, yaitu sebagai berikut.

1. *Biochemical Measurement*

Metode pengukuran ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya perubahan tingkat kortikosteroid dan katekolamin sesaat setelah responden menerima stimulus stres dari lingkungan. Metode pengukuran ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, namun tidak efektif pada subjek dengan kebiasaan tertentu seperti konsumsi alkohol, kopi, maupun rokok. Hal ini dapat terjadi karena alkohol, kopi, dan rokok dapat meningkatkan aktivitas hormon

kortikosteroid dan katekolamin. Kelemahan yang perlu dipertimbangkan dari metode ini adalah waktu yang dibutuhkan untuk melihat perubahan hormon membutuhkan waktu yang cenderung lama.

2. *Physiological Measurement*

Metode ini dilakukan dengan melihat aktivitas hipotalamus-pituitary-adrenal serta pelepasan biokimia kortisol dan katekolamin melalui sampel darah, saliva, serta urin. Tidak diperlukan keterampilan khusus untuk mengambil sampel saliva dan urin, namun untuk pengambilan sampel darah harus dilakukan oleh orang yang ahli di bidangnya. Hal inilah yang membuat metode pengukuran fisiologis ini membutuhkan biaya yang banyak serta waktu yang lama.

3. *Performance Measurement*

Metode pengukuran performansi dilakukan melalui pengamatan proses perubahan perilaku tenaga kerja, seperti perspektif prestasi kerja yang mengalami penurunan yang dapat ditinjau melalui indikator penurunan daya ingat, respons lambat dalam bekerja, serta kecenderungan melakukan kesalahan saat bekerja. Kelebihan dari metode ini adalah mudah dilakukan oleh siapapun, namun tingkat reliabilitas masih rendah.

4. *Self Report Measurement*

Pada metode ini, stres diukur melalui alat bantu *kuesioner Life Event Scale* yang berisi pertanyaan terkait seberapa sering responden mengalami kejadian yang berkaitan dengan psikologis, gejala fisiologis, serta perubahan fisik yang dialami semasa hidupnya. Pengukuran ini relatif murah dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan penelitian, namun masih sering ditemui adanya bias penelitian.

BAB III

METODE PELAKSANAAN

3.1 Lokasi MBKM by Design FKM UNAIR

Kegiatan dilakukan di Departemen QHSE PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto yang beralamat di Jalan Raya Banong KM 1, Desa Gebang Sari Kecamatan Jatirejo, Mojokerto.

3.2 Waku Pelaksanaan MBKM by Design FKM UNAIR

Kegiatan magang ini dilakukan pada tanggal 2 Oktober hingga 30 Desember 2023 dengan rincian kegiatan sebagai berikut.

Tabel 3. 1 Timeline Kegiatan MBKM

Materi / Kegiatan	Oktober				November				Desember			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pelaksanaan Magang												
Proses orientasi atau pengenalan lingkungan kerja PT Adhi Persada Beton												
Mengidentifikasi dan mempelajari struktur organisasi divisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Adhi Persada Beton												
Mengidentifikasi dan mempelajari alur proses dan prosedur kerja pada setiap unit kerja (SMK3) di PT Adhi Persada Beton												
Mengidentifikasi penerapan program-program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Adhi Persada Beton												

Menganalisis risiko bahaya atau HIRARC (<i>Hazard Identification, Risk Assessment, dan Risk Control</i>) pada PT Adhi Persada Beton																				
Mempelajari konsep higiene industri (5R) pada PT Adhi Persada Beton																				
Mengidentifikasi proses monitoring dan evaluasi lingkungan kerja (Iklim kerja, Pencahayaan, Kebisingan, Getaran, dll.) di PT Adhi Persada Beton																				
Mengidentifikasi upaya pencegahan dan sistem tanggap darurat kebakaran atau <i>emergency response</i> di PT Adhi Persada Beton																				
Mengidentifikasi faktor risiko kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja di PT Adhi Persada Beton																				
Mengidentifikasi konsep penerapan hirarki pengendalian risiko di PT Adhi Persada Beton																				
Mengidentifikasi desain stasiun kerja dan penilaian bahaya ergonomi pada PT Adhi Persada Beton																				
Pasca Pelaksanaan Magang																				
Pengambilan data																				
Pembuatan Laporan Magang yang telah dilakukan di PT Adhi Persada Beton																				

3.3 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan laporan magang ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini bertujuan untuk membuat gambaran atau mendeskripsikan keadaan secara objektif yang menggunakan angka. Dalam hal ini penulis bermaksud untuk mengetahui gambaran tingkat stres kerja pada staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto. Upaya mendeskripsikan tingkat stres kerja secara objektif ini diawali dengan pengumpulan data, interpretasi data tersebut, serta menampilkan data dalam grafik, tabel, maupun gambar. Hasil *display* data berupa tingkat stres kerja nantinya akan diserahkan kembali pada pihak perusahaan sebagai bentuk *report* serta upaya tindak lanjut temuan audit yang berkaitan dengan kewajiban pelaksanaan pengukuran faktor psikologis di tempat kerja.

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh staf PT. Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto, baik staf kantor maupun supervisor, *engineer*, maupun operator alat berat di lapangan, yang berjumlah 61 orang. Pemilihan populasi dalam penelitian ini didasarkan pada kriteria inklusi dan eksklusi sebagai berikut.

1. Kriteria Inklusi

Kriteria inklusi merupakan kriteria bagi responden penelitian sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat sebagai sampel. Inklusi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

- a. Pekerja laki-laki dan perempuan
- b. Berstatus sebagai staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto
- c. Bersedia dilibatkan sebagai responden dalam penelitian ini.

2. Kriteria Eksklusi

Kriteria eksklusi merupakan kriteria yang menunjukkan bahwa subjek penelitian tidak dapat mewakili populasi karena

tidak memenuhi syarat sebagai sampel penelitian. Kriteria eksklusi dalam penelitian ini meliputi:

- a Staf yang tidak bersedia berpartisipasi dalam penelitian
- b Berstatus sebagai pekerja lapangan (baik pekerja mandor maupun pekerja harian) di PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto.

3.3.2 Sampel

Penentuan besar sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Lemeshow (1990) sebagai berikut.

$$n = \frac{Z^2 1 - \alpha/2.p(1-p).N}{d^2 (N-1) + Z^2 1 - \alpha/2.p(1-p)}$$

Keterangan:

n = besar sampel

N = besar populasi

p = estimasi proporsi (0,5)

d = peluang error yang diinginkan (0,05 atau 5%)

$Z^2 1 - \alpha/2$ = nilai Z tabel. Untuk $\alpha = 5\%$, maka nilai Z tabel = $1,96^2$

Jadi didapatkan hasil perhitungan sebagai berikut.

$$n = \frac{1,96^2 0,5 (1-0,5).61}{0,05^2 (61-1) + 1,96^2 0,5 (1-0,5)}$$

$$n = \frac{3,84 .15,25}{0,15+3,84 (0,25)}$$

$$n = \frac{58,56}{0,15+0,96}$$

$$n = \frac{58,56}{1,11}$$

$$n = 52,75 \approx 53 \text{ responden}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka sampel yang digunakan dalam penelitian untuk melihat gambaran tingkat stres kerja ini adalah 53 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam pelaksanaan magang dan penulisan laporan ini, adalah sebagai berikut.

1. Data sekunder

Data sekunder digunakan sebagai data penunjang dan pelengkap dari informasi yang didapatkan dari data primer di lapangan. Data sekunder yang didapatkan dari perusahaan meliputi gambaran umum perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, peraturan terkait K3L, serta jumlah tenaga kerja area kantor.

2. Data primer

Data primer diperoleh dengan menggunakan beberapa metode sebagai berikut.

- a. Observasi

Observasi atau pengamatan lapangan yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap indikasi stres kerja yang dirasakan oleh staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto yang dilakukan dengan cara survei langsung ke lapangan, baik di lingkungan kantor maupun pada *worksite* area produksi untuk mengamati supervisor dan operator alat berat.

- b. Kuesioner

Pengambilan data dengan metode kuesioner dilakukan untuk mengetahui tingkat stres kerja pada staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada SOP yang telah ditetapkan oleh kantor pusat PT Adhi Karya, yaitu survei diagnosis stres kerja menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018.

- c. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan tim HSE PT. Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto. Peneliti akan memberikan eksplanasi terkait tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta perlakuan terhadap responden. Wawancara dilakukan sebagai bentuk studi pendahuluan untuk mengetahui gambaran kerja dan indikasi yang dirasakan oleh staf berkaitan dengan keadaan psikologis

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Instansi atau Mitra

4.1.1 Profil PT Adhi Persada Beton

PT Adhi Persada Beton (APB) Pabrik Mojokerto merupakan anak perusahaan dari PT Adhi Karya (Persero) yang bergerak di bidang konstruksi. PT Adhi Karya melakukan perubahan visi dan misi sebagai bentuk respons daya saing dan pengalaman dalam kesuksesan menjalankan proyek-proyek konstruksi. Fokus utama perusahaan ini adalah membentuk bisnis perusahaan yang lebih terintegrasi. Perusahaan melakukan pembagian lini bisnis dalam mengintegrasikan bisnisnya, yaitu mencakup bisnis konstruksi, *Engineering Procurement Construction* (EPC), properti, industri pracetak, dan investasi.

Adhi telah membangun sendiri pabrik beton *precast* sebagai upaya pemenuhan kebutuhan beton pracetak pada proyek-proyek yang ditangani, salah satunya melalui PT Adhi Persada Beton (APB) Pabrik Mojokerto. Sebagai salah satu pabrik yang dimiliki perusahaan dengan kapasitas besar yakni mencapai 5,7 hektar, beroperasinya APB Pabrik Mojokerto diharapkan dapat memberikan layanan *engineering* dan mampu memenuhi *demand* akan kebutuhan beton pracetak secara nasional. Produk yang dihasilkan dari pabrik ini dituntut memiliki kualitas yang baik sebagai bentuk komitmen pemenuhan kepuasan atau *satisfaction* bagi pelanggan dan meningkatkan potensi adanya *repeat order* atau pemesanan berulang pada masa yang akan datang.

PT Adhi Persada Beton (APB) berdiri pada tanggal 10 Desember 2013 dan mulai aktif beroperasi pada tanggal 2 Januari 2014. PT Adhi Persada Beton (APB) sendiri menggarap pasar bisnis beton pracetak yang dijalankan oleh perusahaan induknya PT Adhi Karya, yaitu bisnis yang bergerak di bidang industri, ekspor-impor dan perdagangan beton pracetak serta kegiatan usaha terkait. Pada awal pendiriannya PT Adhi

Persada Beton (APB) membangun pabrik beton pracetak di Sadang dan Mojokerto untuk memenuhi kebutuhan beton pracetak.

4.1.2 Visi dan Misi PT Adhi Persada Beton

1. Visi PT Adhi Persada Beton

Menjadi perusahaan unggul dengan inovasi dan pengembangan produk berkualitas untuk pertumbuhan berkelanjutan.

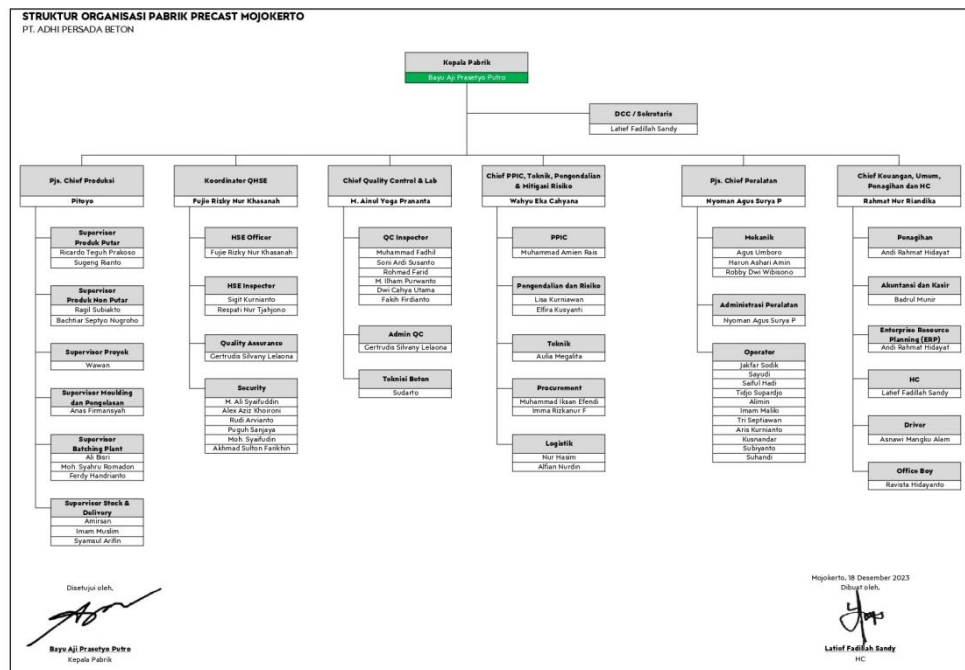
2. Misi PT Adhi Persada Beton (APB)

- a. Meningkatkan kapasitas dengan membangun pabrik dan mendirikan usaha baru dengan produk inovatif
- b. Mengoperasikan pabrik dan menjalankan usaha dengan standar mutu internasional dan SMK3
- c. Melakukan pemasaran dengan pendekatan kepada pelanggan melalui pelayanan teknis dengan tuntas
- d. Membangun sumber daya manusia dengan meningkatkan kompetensi terus menerus serta menciptakan dan menjaga iklim kerja yang kondusif bagi pegawai
- e. Mengelola tata kelola keuangan yang baik dan benar dengan memperhatikan usia persediaan sehingga terja likuiditas perusahaan
- f. Menjalankan perusahaan dengan berbasis teknologi informasi yang efektif dan efisien
- g. Menerapkan *Corporate Culture* yang unggul dan memastikan terlaksananya *Good Corporate Governance*.
- h. Membudayakan inovasi dalam setiap proses bisnis perusahaan melalui riset untuk menciptakan produk dan jasa berkualitas.

4.1.3 Struktur Organisasi PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto

Seluruh peran yang berkaitan dengan manajerial organisasi dijalankan oleh para staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto. Dalam hal ini mencakup staf yang bekerja di dalam kantor maupun supervisor dan operator alat berat yang bekerja di luar kantor, yakni di area produksi maupun penyimpanan beton. Struktur organisasi PT

Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto dapat dilihat dalam bagan berikut.



Gambar 4. 1 SO Pabrik Precast Mojokerto

4.2 Pembelajaran Pencapaian *Learning Outcome* Mata Kuliah

Pelaksanaan kegiatan MBKM diharapkan dapat mencapai *learning outcome* mata kuliah yang telah dipelajari di semester 7 yang mencakup manajemen risiko K3, Higiene Industri II, Metodologi Penelitian II, Ergonomi dan Faal Kerja II, Toksikologi Industri II, Penyakit Akibat Kerja, seryta Implementasi K3.

4.2.1 Manajemen Risiko K3

Mata kuliah manajemen risiko mengkaji mengenai penerapan sebuah kebijakan manajemen, prosedur, dan aktivitas kerja secara sistematis mulai dari identifikasi proses kerja, potensi bahaya, serta upaya pencegahan dan pengendalian yang dapat dilakukan. Pada pelaksanaan MBKM di PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto, penulis melakukan tindakan manajemen risiko dalam beberapa hal berikut.

1. Menyusun dokumen HIRADC

HIRADC memuat identifikasi proses kerja, identifikasi bahaya, penilaian risiko, serta upaya pencegahan dan pengendalian yang dapat dilakukan pada setiap unit kerja di area produksi maupun penyimpanan beton.

Job No.	Job Name	Job Description	Risk Level	Control Measures
1	Spun Pile	Spun Pile	High	1. Peralatan keselamatan kerja yang memadai dan terawat. 2. Peralatan keselamatan kerja yang memadai dan terawat. 3. Peralatan keselamatan kerja yang memadai dan terawat.
2	Spun Pile	Spun Pile	High	1. Peralatan keselamatan kerja yang memadai dan terawat. 2. Peralatan keselamatan kerja yang memadai dan terawat. 3. Peralatan keselamatan kerja yang memadai dan terawat.

Gambar 4.2 HIRADC Unit Kerja Spun Pile

2. Menyiapkan dokumen izin kerja *confined space*

Aktivitas kerja yang rutin dilakukan berkaitan dengan ruang terbatas (*confined space*) adalah pembersihan *mixer* di bagian *batching plant*. Pembersihan umumnya dilakukan 1-2 kali setiap bulannya, pada saat tersebut pemegang HSE wajib menyiapkan permit atau izin kerja sebelum pekerjaan dilakukan. Selain itu pihak HSE juga harus memastikan personil kerja melakukan pekerjaan dengan aman.

LAMPIRAN 5
IZIN KERJA CONFINED SPACE

PT ADHI PERSADA BETON
PABRIK

No Form : HS/WD6.01.05

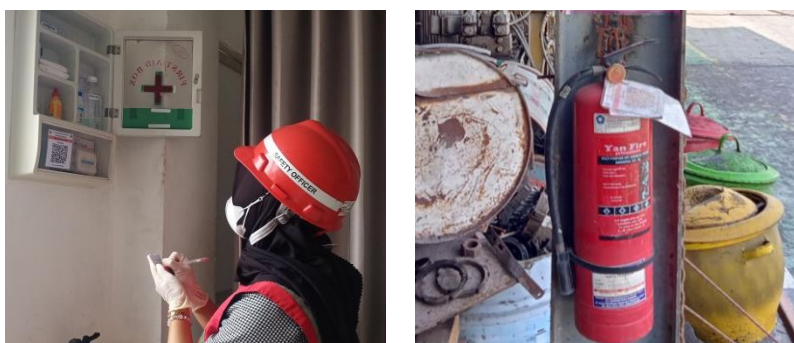
IZIN KERJA CONFINED SPACE

1. IZIN DIKELUARKAN KEPADA		2. RUANG LINGKUP PEKERJAAN	
PT. APB	KONTRAKTOR	Dwilingkup pekerjaan:	
Nama Karyawan Konsultan			
Alamat Konstruktir		Lokasi pekerjaan:	
No. Telpen		Kempertansi Bertifikat Pekerja :	
Nama Supervisor			
3. PERIODE PEKERJAAN (Mozas Berlelu (201)			
MULAI	Tanggal:	Jam:	WIB
SELESAI	Tanggal:	Jam:	WIB
4. ISOLASI UTILITAS		5. TINDAKAN PENCEGAHAN	
Kolom Ya di beri tanda cek/pemakan gun sedangkan kolom Cek diberi tanda cek PT. APB			
(✓) - OK, (X) - Tidak OK, (NA) - Not Applicable			
	Ya	Cek	
		S	P
1	Udara bertekanan		1
2	Sumber listrik listrik		2

Gambar 4.3 Form Izin Kerja *Confined Space*

3. Melakukan inspeksi kotak P3K dan APAR

Inspeksi kotak P3K dan APAR dilakukan sekurang-kurangnya sekali dalam satu bulan. Inspeksi kotak P3K dilakukan dengan mengecek ketersediaan alat dan bahan pertolongan pertama pada setiap kotak yang tersebar di beberapa titik area produksi, klinik perusahaan, dan kantin. Sedangkan inspeksi APAR dilakukan dengan mengecek fungsional tuas, tekanan, dan tanggal kadaluarsa APAR.



Gambar 4.4 Dokumentasi Inspeksi Kotak P3K dan APAR

4. Memberikan edukasi K3L pada kegiatan *Toolbox Meeting*

Toolbox Meeting (TBM) merupakan agenda harian untuk memberikan pesan keselamatan (*safety briefing*) sebelum pekerjaan dimulai setiap awal *shift*. TBM dilakukan pada setiap unit kerja produksi yang ada, baik produksi putar maupun non putar, serta area *finishing* dan penyimpanan beton.



Gambar 4.5 Kegiatan *Toolbox Meeting*

5. Memberikan *safety induction* pada pekerja atau staf baru serta visitor

Pemberian *safety induction* bertujuan untuk memperkenalkan lingkungan kerja serta potensi bahaya yang ada pada setiap unit kerja kepada setiap orang yang memiliki kepentingan di area pabrik. *Safety induction* dilakukan dengan menayangkan video serta mengarahkan staf atau pekerja baru maupun visitor untuk mengisi *form safety induction* yang telah disediakan.



Gambar 4.6 *Safety Induction* pada Staf Baru

4.2.2 Higiene Industri II

PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto menerapkan higiene industri untuk menunjang kegiatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Contoh penerapan higiene industri di wilayah pabrik dilakukan dengan melakukan ceklis 5R menggunakan form yang telah disediakan oleh kantor pusat. Ceklis 5R dilakukan di seluruh area pabrik, mulai dari kantor, area produksi, kantin, pagar, halaman, dan sebagainya. Pengisian ceklis ini dilakukan sekali dalam sebulan dan diinput dalam satu sistem data yang terintegrasi langsung ke kantor pusat Adhi Group.

Sosialisasi terkait penerapan 5R dilakukan melalui kegiatan *Toolbox Meeting* yang dilakukan sebelum memulai pekerjaan di setiap *shift* kerja. PT APB Pabrik Mojokerto pun memiliki pekerja

harian K3 yang turut membantu penerapan 5R di lingkungan pabrik. Harian K3 bertugas untuk menjaga kebersihan lingkungan pabrik dengan melakukan pengangkutan sampah setiap pagi di seluruh area kerja. Selain itu harian K3 juga melakukan giat sore penyiraman tanaman yang ada di lingkungan pabrik.

The image shows a spreadsheet-style form for 5R assessment. The title is 'Form Penilaian 5R Proyek untuk Ruang Kerja APB Mojokerto'. It includes fields for 'Departemen/Proyek' and 'Tanggal'. Below is a table with columns for 'URAIAN', 'SANGAT KURANG', 'KURANG', 'KRITERIA CUKUP', 'BAIK', and 'BAIK SEKALI'. The table lists various criteria for 'RINGKAS' (tidy) and 'Rajuk/Referensi/Anjip' (orderliness) with sub-points (a, b, c) and associated scores (0.25).

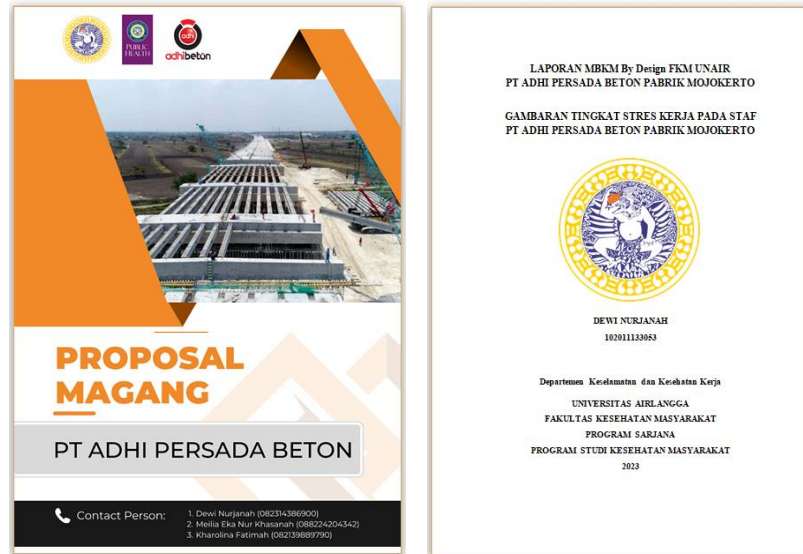
Gambar 4.7 Form Penilaian 5R



Gambar 4. 8 Aktivitas Pengangkutan Sampah dan Penyiraman Tanaman

4.2.3 Metodologi Penelitian II

Mata kuliah metodologi penelitian membahas terkait kepenulisan ilmiah yang dituangkan dalam berbagai bentuk, seperti karya tulis ilmiah, proposal, laporan, skripsi, dan berbagai bentuk tulisan ilmiah lainnya. Implementasi mata kuliah ini saat pelaksanaan MBKM by Design FKM UNAIR yaitu pada penyusunan proposal kegiatan magang serta laporan akhir magang.



Gambar 4. 9 Halaman Depan Proposal dan Laporan Magang

4.2.4 Ergonomi dan Faal Kerja II

Ergonomi dan Faal Kerja mengkaji mengenai desain sarana dan prasarana yang sesuai dengan antropometri pekerja. Tujuan dari ilmu ini adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Berdasarkan observasi yang penulis lakukan, proses produksi dan angkat angkut barang sebagian besar sudah dilakukan dengan *mechanical handling*, namun ada beberapa kegiatan yang masih dilakukan dengan *manual handling*. Kegiatan yang masih dilakukan dengan *manual handling* di antaranya adalah proses bending besi serta pengangkatan material ringan yang digunakan dalam proses produksi.



Gambar 4.10 *Manual Handling* pada Proses Produksi

Proses *manual handling* ini dapat meningkatkan risiko terjadinya *Musculoskeletal Disorders* (MSDs) apabila dilakukan dengan posisi kerja yang salah (*awkward position*) dan repetitif serta dalam jangka waktu yang lama. Upaya yang dilakukan pabrik, khususnya pihak HSE yang juga melibatkan pemagang adalah memberikan edukasi terkait *manual handling* pada kegiatan *Safety Morning Talk* (SMT).

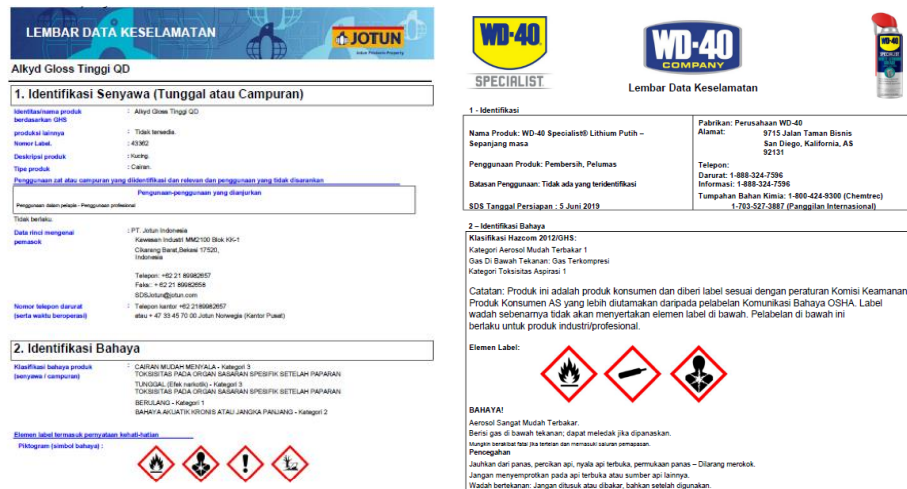


Gambar 4.11 *Safety Morning Talk* Terkait *Manual Handling*

4.2.5 Toksikologi Industri II

Toksikologi industri mempelajari mengenai potensi bahaya-bahaya kimia yang dapat menimbulkan racun bagi tubuh sehingga mengganggu fungsi dari organ tubuh pekerja. Dalam melakukan proses produksi beton, tentunya diperlukan bahan kimia sebagai salah satu material penunjang untuk operasional kegiatan sehari-hari. Bahan kimia yang digunakan di pabrik antara lain adalah batu bara, cat, tiner, tabung gas, dan sebagainya. Implementasi mata kuliah ini selama magang MBKM di PT APB Pabrik Mojokerto dilakukan dengan menyusun dokumen *checklist* bahan kimia, cara penyimpanan, serta potensi bahaya yang bisa timbul dalam bentuk *Material Safety Data Sheet* (MSDS). Dokumen ini disimpan di

dalam gudang sesuai peruntukannya, sehingga memudahkan proses perlakuan yang sesuai pada bahan kimia tersebut.



Gambar 4. 12 Material Safety Data Sheet

Kegiatan lain yang berkaitan dengan mata kuliah toksikologi industri pada kegiatan MBKM adalah inspeksi TPS limbah B3 dan pelaporan pengolahan limbah tersebut pada format lembar *logbook* limbah B3 yang telah disediakan oleh kantor pusat. Dokumen ini berisi jenis, jumlah, sumber, tanggal masuk dan keluar limbah.

LEMBAR LOGBOOK LIMBAH B3										
MASUK LIMBAH B3 KE TPS						LIMBAH KELUAR TPS				SISA
No	Jenis Limbah B3 Masuk	Tanggal Masuk Limbah B3	Sumber Limbah B3	Jumlah Limbah B3	Max Penyimpanan di (10-90 Hari), 120 (hari)	Tanggal Keluar Limbah	Jumlah Limbah B3	Tujuan Penyerahan	Bukti No Dokumen	Sisa Limbah yang ada di TPS
1	Sarang Tangen (B1106)	04/01/2023	Produksi	6,37 Kg	365	11/08/2023	6,37 Kg		No. Manifest 0002226	0
2	Fly Ash (B409)	06/01/2023	Bak kontrol boiler	19,69 Kg	365	11/08/2023	19,69 Kg		No. Manifest 0002224	0
3	Kemasan Bekas B3 (B1048)	17/01/2023	Workshop	10,73 Kg	365	11/08/2023	10,73 Kg		No. Manifest 0002227	0
4	Limbah Elektronik (B1076)	20/01/2023	Lampu, Alat elektronik	15 Kg	365	11/08/2023	15 Kg		No. Manifest 0002222	0
5	Bottom Ash (B410)	06/02/2023	Kerak boiler	100 Kg	365	11/08/2023	100 Kg		No. Manifest 0002221	0
6	Minyak Pelumas Bekas (B1056)	15/02/2023	Maintenance	2 drum	365	11/08/2023	2 drum		No. Manifest 0002226	0
7	Sarang Tangen (B1106)	07/03/2023	Produksi	200 Kg	365	11/08/2023	200 Kg	Pengangkutan, penghapusan, pemanfaatan oleh	No. Manifest 0002223	0
8	Fly Ash (B409)	09/03/2023	Bak kontrol boiler	40,31 Kg	365	11/08/2023	40,31 Kg		No. Manifest 0002224	0
9	Kemasan Bekas B3 (B1048)	13/03/2023	Workshop	20,8 Kg	365	11/08/2023	20,8 Kg		No. Manifest 0002224	0

Gambar 4. 13 Lembar Logbook Limbah B3

4.2.6 Penyakit Akibat Kerja

PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto memiliki komitmen tinggi dalam menjaga kesehatan pekerjanya, dengan menyediakan klinik perusahaan serta dokter hiperkes. Pelayanan yang diberikan di klinik perusahaan mencakup *medical check up*

bagi seluruh staf maupun pekerja yang dilakukan pada hari Selasa setiap minggunya. Selain itu pun dilakukan *medical check up* secara menyeluruh dan disediakan rekam medis bagi seluruh staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto yang dilakukan secara tentatif. Penulis turut serta dalam membantu pelaksanaan *medical check up* ini.



Gambar 4.14 Dokumentasi Pelaksanaan *Medical Check Up*

Upaya preventif dan promotif juga dilakukan untuk mencegah terjadinya penyakit akibat kerja di lingkungan PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto. Upaya ini dilakukan melalui kegiatan *Safety Morning Talk* terkait penyakit akibat kerja, misalnya TBC dan HIV-AIDS yang disampaikan oleh dokter hiperkes perusahaan, dalam hal ini pabrik memiliki kerja sama dengan Rumah Sakit Gatoel Mojokerto.



Gambar 4.15 *Safety Morning Talk* Terkait Penyakit TBC

4.2.7 Implementasi K3

Pada mata kuliah implementasi K3, dipelajari cara penggunaan instrumen pengukuran lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dinilai dalam mata kuliah ini mencakup lingkungan fisik, kimia, biologi, hingga psikologi. Penerapan mata kuliah implementasi K3 pada kegiatan MBKM di PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto adalah pengukuran lingkungan psikologis, yakni berkaitan dengan tingkat stres kerja staf. Pengukuran tingkat stres kerja dilakukan dengan menggunakan instrumen Survei Diagnosis Stres Kerja berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018. Sasaran dari pengukuran psikologis di PT APB Mojokerto difokuskan pada staf, yang mencakup staf kantor, supervisor, hingga *engineer* yang ada di lapangan. Pengukuran ini dilakukan dengan tujuan untuk memetakan faktor yang paling dominan menimbulkan stres kerja pada staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto.



Gambar 4. 16 Pengumpulan Data Stres Kerja

4.3 Hasil Pengukuran Tingkat Stres Kerja Staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto

Berikut ini merupakan karakteristik individu responden kajian psikologis yang berkaitan dengan stres kerja di PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto.

Tabel 4. 1 Distribusi Karakteristik Individu

Karakteristik Individu	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	48	90,6%
Perempuan	5	9,4%
Usia		
<30 tahun	20	37,7%
30-40 tahun	15	28,3%
>40 tahun	18	34,3%
Masa Kerja		
<1 tahun	9	17%
1-5 tahun	23	43,4%
6-10 tahun	12	22,6%
11-15 tahun	9	17%
Lama Kerja		
≤8 jam	9	17%
>8 jam	44	83%

Sumber: Data Primer 2023

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa sebagian besar staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan usia didapatkan hasil mayoritas staf berusia <30 tahun. Masa kerja staf didominasi oleh mereka yang telah bekerja selama 1-5 tahun. Sebagian besar staf bekerja lebih dari 8 jam dalam sehari.

Adapun hasil pengukuran tingkat stres kerja pada staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto menggunakan instrumen Survei Diagnosis Stres Kerja berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 4. 2 Hasil Pengukuran Tingkat Stres Kerja

Stres Kerja	Jumlah	Persentase
Ketaksaan Peran		
Stres Ringan	42	79,2%

Stres Sedang	11	20,8%
Stres Berat	0	0%
Konflik Peran		
Stres Ringan	28	53%
Stres Sedang	24	45,2%
Stres Berat	1	1,8%
Beban Berlebih Kuantitatif		
Stres Ringan	24	45,2%
Stres Sedang	25	47,3%
Stres Berat	4	7,5%
Beban Berlebih Kualitatif		
Stres Ringan	26	49%
Stres Sedang	25	47,3%
Stres Berat	2	3,7%
Pengembangan Karir		
Stres Ringan	28	52,7%
Stres Sedang	25	47,3%
Stres Berat	0	0%
Tanggung Jawab Terhadap Orang Lain		
Stres Ringan	8	15,1%
Stres Sedang	32	60,3%
Stres Berat	13	24,6%

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jika dilihat dari dimensi ketaksaan peran, sebagian besar staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto memiliki tingkat stres ringan (79,2%), tingkat stres sedang 20,8% dan tidak ada staf yang memiliki tingkat stres berat. Sama seperti dimensi sebelumnya, pada dimensi konflik peran, sebagian besar responden berada pada kategori stres ringan yakni sebesar 53%, staf

dengan tingkat stres sedang 45,2%, dan 1,8% sisanya memiliki tingkat stres berat.

Pada dimensi beban berlebih kuantitatif 45,2% staf mengalami tingkat stres ringan, 47,3% memiliki tingkat stres sedang, sedangkan 7,5% sisanya berada pada tingkat stres berat. Dimensi beban berlebih kualitatif memiliki hasil yang sedikit berbeda, dimana sebagian besar staf berada pada tingkat stres ringan (49%), sedangkan 47,3% staf mengalami beban kerja sedang, dan 2 orang lainnya memiliki tingkat stres berat.

Sebagian besar responden mengalami tingkat stres ringan yang disebabkan karena pengembangan karir, yakni berada pada angka 52,7%. Sedangkan 47,3% responden berada pada tingkat stres sedang dalam dimensi ini, dan tidak ada responden yang memiliki tingkat stres berat. Pada dimensi tanggung jawab terhadap orang lain, sebanyak 24,6% responden memiliki tingkat stres berat, sedangkan 60,3% responden memiliki tingkat stres sedang, dan sisanya berada pada kategori stres ringan.

Tabel 4. 3 Gambaran Tingkat Stres Secara Keseluruhan

Stres Kerja	Jumlah	Persentase
Stres Ringan	26	49%
Stres Sedang	24	45,2%
Stres Berat	3	5,8%
Total	53	100%

Berdasarkan tabel 3.3 dapat diketahui sebagian besar responden memiliki kategori stres ringan secara keseluruhan.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Gambaran Tingkat Stres Kerja Staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto

Responden pada penelitian ini didominasi oleh staf laki-laki yakni sebesar 90,6%. Distribusi frekuensi usia staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto cenderung merata pada 3 kelompok usia

yang ada, tetapi dalam hal ini staf dengan usia <30 tahun memiliki persentase yang paling tinggi yakni mencapai 37,7%. Sebagian besar staf telah bekerja selama 1-5 tahun (43,4%), sementara persentase staf yang bekerja <1 tahun sama dengan staf yang telah bekerja selama 11-15 tahun (17%). Dari 53 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, 83% di antaranya bekerja selama >8 jam dalam sehari.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto, didapatkan hasil bahwa secara keseluruhan tingkat stres kerja staf didominasi oleh tingkat stres kerja ringan yakni sebanyak 26 responden (49%) dan stres kerja sedang sebanyak 24 responden (45,2%) dengan analisis univariat. Masa kerja staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto rata-rata berada pada rentang 1-5 tahun sehingga staf berpotensi sudah terbiasa dengan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitryani (2021) pada salah satu industri manufaktur di Balikpapan yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami stres kerja sedang. Hal ini dapat terjadi karena setiap karyawan mendapatkan stresor yang berbeda. Selain itu, setiap karyawan pun memiliki cara yang berbeda dalam mengatasi stres kerja yang dirasakannya.

4.4.2 Stresor Staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto

a. Ketaksaan Peran

Ketaksaan peran terjadi ketika pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti perannya dalam tugas yang diberikan. Faktor yang dapat menimbulkan ketaksasaan berupa tanggung jawab yang ambigu, prosedur kerja tidak jelas, ekspektasi pemberi tugas yang tidak jelas, serta ketidakpastian tentang produktivitas kerja. Dalam hal ini berarti secara umum prosedur kerja serta peran atau tugas yang dimiliki masing-masing staf PT Adhi Persada

Beton Pabrik Mojokerto sudah cukup jelas dan tidak ambigu, meskipun masih terdapat 20,8% responden yang memiliki tingkat stres sedang berkaitan dengan ketaksaan (ambiguitas) peran ini.

b. Konflik Peran

Konflik peran adalah keadaan dimana terdapat tugas yang sama pada dua atau lebih individu dalam organisasi. Konflik peran berdampak pada peningkatan stres kerja karyawan yang berarti semakin sering terjadi konflik peran akan sejalan dengan peningkatan stres kerja karyawan. Lebih dari setengah responden (53%) berada pada tingkat stres ringan, sehingga dapat disimpulkan bahwa pembagian tugas pada staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto sudah cukup sesuai dengan jabatan staf tersebut. Namun di samping itu, sebanyak 45,2% responden masih berada pada tingkat stres sedang dalam dimensi konflik peran ini, yang berarti masih cukup banyak dijumpai staf yang harus mengerjakan tugas dan tanggung jawab di luar ranah jabatan atau posisinya dalam struktural organisasi.

c. Beban Berlebih

Pada dimensi beban kerja berlebih secara kuantitatif dapat diketahui bahwa mayoritas responden berada pada tingkat stres sedang (47,3%) sedangkan secara kualitatif berada pada tingkat stres ringan (49%). Dalam dua dimensi beban kerja berlebih ini, tingkat stres ringan dan sedang pada responden memiliki selisih yang sangat kecil. Dengan kata lain, jika dilihat dari indikator beban kerja berlebih, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, maka tingkat stres responden berada pada *range* ringan hingga sedang dengan perbedaan yang tidak signifikan.

Sebagian besar staf masih harus membawa pulang pekerjaan setiap sore hari hingga akhir pekan agar dapat

mengejar waktu, menghabiskan banyak waktu untuk pertemuan tidak penting yang menyita waktu, bertanggungjawab atas semua proyek pekerjaan dalam waktu bersamaan yang hampir tidak dapat dikendalikan, mempunyai pekerjaan yang lebih banyak dari biasanya, serta merasa tidak punya waktu untuk istirahat berkala.

d. Pengembangan Karir

Pengembangan karir berkaitan dengan kesempatan yang memadai untuk maju dalam organisasi, kesempatan untuk naik pangkat pada satuan kerjanya, potensi kemajuan karir dengan menetap pada organisasi saat ini, kesempatan untuk berkembang dan belajar pengetahuan atau keterampilan baru, persepsi terkait perkembangan karir saat ini. Mayoritas responden berada pada tingkat stres ringan yakni sebesar 52,7%, sedangkan 47,3% sisanya memiliki tingkat stres sedang, dan tidak ada responden dengan tingkat stres berat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar staf tidak merasa stres berkaitan dengan kesempatan pengembangan karir di PT Adhi Persada Beton.

e. Tanggung Jawab Terhadap Orang Lain

Pada dimensi tanggung jawab terhadap orang lain (bertanggungjawab terhadap pengembangan karyawan lain, membimbing dan/atau membantu bawahan menyelesaikan masalahnya, membuat keputusan yang mempengaruhi keselamatan dan kesejahteraan orang lain, dominasi tanggung jawab lebih mengenai orang daripada barang, bertanggungjawab atas karir orang lain) mayoritas staf berada pada tingkat stres sedang (60,3%). Dari 53 responden yang terlibat dalam penelitian ini, sebanyak 24,6% mengalami stres berat, dan sisanya berada pada kategori stres ringan.

Berdasarkan pembahasan pada masing-masing determinan terjadinya stres kerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor yang

paling dominan memicu stres kerja tingkat sedang hingga berat pada staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto adalah tanggung jawab terhadap orang lain dan beban kerja berlebih. Hal ini cukup rasional karena sebagian besar responden memegang peran manajerial, seperti *supervisor* produksi, *engineer*, *quality control inspector*, staf *Quality Health Safety Environment*, dan sebagainya yang memiliki tanggung jawab besar terhadap kemajuan karir pekerja. Selain itu saat penelitian dilakukan, target produksi perusahaan sangat tinggi menjelang akhir tahun. Staf dan pekerja dituntut untuk menyelesaikan target tersebut dalam waktu yang cenderung singkat. Dengan demikian tentunya beban kerja yang dirasakan semakin bertambah, khususnya pada staf yang harus menyeimbangkan pemenuhan tuntutan beban kerja baik beban fisik maupun mental.

4.4.3 Upaya Pencegahan dan Pengendalian Stres Kerja di PT Adhi Persada Beton

PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto telah melakukan beberapa upaya untuk meminimalisasi terjadinya stres kerja pada karyawan melalui agenda rutin mingguan maupun tahunan, yaitu sebagai berikut.

1. Senam jumat sehat

Salah satu program komunikasi K3L yang dilakukan di PT Adhi Persada Beton adalah *Safety Morning Talk* yang dilakukan sekali dalam seminggu pada hari Jumat. Pemateri pada aktivitas SMT setiap minggunya berbeda, mulai dari HSE, dokter perusahaan, hingga *chief*. Aktivitas *Safety Morning Talk* wajib diikuti oleh seluruh staf, baik staf kantor maupun supervisor dan operator lapangan, serta seluruh pekerja, baik pekerja mandor maupun pekerja harian. Untuk meningkatkan keikutsertaan staf maupun pekerja dalam kegiatan *Safety*

Morning Talk, maka pihak HSE perusahaan menerapkan sistem *reward and punishment*.

Sistem *reward and punishment* hanya diterapkan pada staf sebagai bentuk percontohan bagi pekerja mandor maupun harian. Dalam hal ini, staf yang tidak mengikuti kegiatan *Safety Morning Talk* akan dikenakan denda sebesar Rp50.000 per pertemuan. Monitoring kehadiran staf dilihat dari rekap presensi yang harus diisi setelah kegiatan SMT dilakukan. Mekanisme ini cukup efektif untuk memberikan efek jera bagi staf untuk lebih aktif mengikuti kegiatan SMT. Uang *punishment* dari staf nantinya akan digunakan untuk memberikan *reward* bagi pekerja harian maupun mandor yang paling aktif mengikuti kegiatan SMT setiap minggunya. Sistem ini pun sudah cukup efektif untuk meningkatkan minat pekerja untuk selalu mengikuti kegiatan SMT.



Gambar 4. 17 Dokumentasi Pemberian Reward pada Pekerja Mandor

Aktivitas *Safety Morning Talk* tidak hanya bertujuan untuk memberikan edukasi dan informasi terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja, namun juga disisipkan upaya pengendalian stres kerja melalui kegiatan senam jumat sehat.



Gambar 4.18 Dokumentasi Senam Jumat Sehat

Kegiatan senam ini dilakukan pada minggu kedua setiap bulannya. Senam dilaksanakan dalam waktu 30 menit dan dipandu oleh dua instruktur. Antusiasme pekerja dalam mengikuti kegiatan ini dapat dikatakan sangat tinggi, dilihat dari keaktifan mereka mengikuti senam mulai dari pemanasan hingga pendinginan.

Aktivitas fisik atau olahraga, dalam hal ini senam, merupakan salah satu cara yang efektif untuk menanggulangi stres baik yang bersifat ringan maupun sedang. Olahraga dapat membantu tubuh dalam merilis hormon endorfin untuk mengurangi rasa sakit dan memberikan energi positif, karena hormon ini dapat menstimulasi perasaan senang atau euforia. Hormon ini bahkan dapat memperkuat daya tahan tubuh.

Ditinjau dari benefit yang diberikan serta *cost* yang cenderung kecil dalam melaksanakan kegiatan senam jumat sehat, dapat disimpulkan bahwa kegiatan ini merupakan upaya yang tepat untuk meminimalisasi terjadinya stres kerja di lingkungan PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto. Adanya sistem *reward and punishment* yang telah diterapkan pun terbukti dapat meningkatkan antusiasme staf dan pekerja dalam mengikuti kegiatan ini. Dengan demikian, penulis berharap kegiatan ini dapat terus dilanjutkan dan dijaga *sustainability* nya sehingga para staf dan pekerja dapat terus menikmati benefit dari kegiatan tersebut.

2. Peringatan HUT Republik Indonesia dan HUT APB

Dalam rangka memperingati dan memeriahkan Hari Ulang Tahun Republik Indonesia maupun Adhi Persada Beton, perusahaan selalu mengadakan kegiatan perlombaan sebagai bentuk peningkatan *bonding* antar staf maupun pekerja.



Gambar 4. 19 Dokumentasi Persiapan HUT APB

Kegiatan peringatan HUT RI maupun HUT APB ini dinilai cukup efektif untuk mempererat hubungan baik antar staf dan pekerja, bahkan anak magang. Semua pihak yang terlibat akan lebih banyak berinteraksi dan bertukar ide untuk menciptakan acara yang menarik. Adanya waktu untuk meningkatkan *bonding* ini diharapkan mampu untuk menciptakan *trust* antar staf PT Adhi Persada Beton, sehingga nantinya mereka dapat lebih terbuka dan merasa aman untuk bercerita bahkan berkeluh kesah mengenai masalah yang sedang dihadapi, khususnya yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan demikian akan terbentuk lingkungan kerja yang suportif sehingga angka stres kerja dapat ditekan bahkan dihilangkan.



Gambar 4.20 Dokumentasi Lomba Peringatan HUT APB

Dalam kegiatan HUT APB, panitia menyediakan *reward* bagi pemenang lomba serta nominasi khusus untuk staf maupun pekerja paling tertib dalam tahun tersebut. *Reward* diberikan dalam bentuk *fresh money* dan piagam penghargaan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi yang telah diberikan, utamanya bagi staf dan pekerja paling tertib yang diharapkan dapat menjadi motivasi bagi staf maupun pekerja lain untuk berlomba-lomba memberikan performa terbaiknya dalam bekerja.



Gambar 4. 21 Dokumentasi Pemberian Reward Pemenang HUT APB

Kegiatan peringatan HUT APB ini perlu terus dilakukan agar hubungan baik antara staf dan pekerja dapat terus terjalin, bahkan dapat lebih erat. Saran yang dapat diberikan dalam pelaksanaan kegiatan ini adalah melibatkan pekerja sebagai

bagian dari panitia pelaksana, supaya segala informasi mengenai kegiatan tersebut dapat diketahui dengan baik, tidak hanya bagi staf, tetapi juga bagi pekerja. Pelibatan pekerja mandor maupun harian sebagai panitia pun diharapkan dapat menjadi jembatan penyaluran ide kegiatan yang dibutuhkan oleh seluruh pekerja di PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto.

3. Fasilitas tenis meja

PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto menyediakan fasilitas olahraga tenis meja sebagai bentuk penyaluran hobi bagi staf maupun pekerja. Sarana olahraga ini ditempatkan pada area sekitar kantin dan tempat tinggal (mess) staf agar mudah dijangkau bagi semua orang yang ingin memanfaatkan fasilitas tersebut.



Gambar 4.22 Sarana Olahraga Tenis Meja

Hobi merupakan aktivitas yang biasa dilakukan seseorang untuk mengisi waktu luangnya untuk mendapatkan ketenangan, kepuasan personal, serta relaksasi. Penyaluran hobi dapat membuka kesempatan adanya interaksi sosial dan relasi, pengembangan *skill*, serta meredakan stres. Dengan demikian, adanya sarana tenis meja ini dapat menjadi salah satu upaya untuk mengurangi stres kerja yang dirasakan staf. Berdasarkan

hasil observasi yang telah dilakukan, banyak staf yang bermain tenis meja di sore hari selepas bekerja. Hal ini berarti fasilitas yang disediakan bermanfaat untuk melepas penat para staf setelah pekerjaan selesai dilakukan.

Fasilitas olahraga ini perlu dipertahankan dan dilakukan *maintenance* secara rutin agar dapat terus dimanfaatkan oleh staf sebagai bentuk *stress relief*. Apabila memungkinkan, sarana olahraga dapat ditambah supaya lebih variatif dan semakin dapat menunjang penyaluran hobi staf yang beragam. Adanya fasilitas olahraga semacam ini dapat meningkatkan kesehatan staf, baik secara fisik maupun mental khususnya sebagai bentuk respons positif dari stres kerja. Banyaknya tuntutan bagi staf yang didapatkan dari pekerjaan perlu diimbangi dengan aktivitas fisik ringan melalui olahraga semacam ini agar imunitas staf juga terjaga.

4. Kegiatan *gathering*

Menurut hasil wawancara tidak terstruktur yang dilakukan dengan pihak SDM PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto didapatkan informasi bahwa pernah diadakan kegiatan *gathering* untuk meningkatkan kedekatan antar staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto serta upaya pencegahan terjadinya stres kerja pada staf. *Gathering* dilakukan sekali dalam setahun dengan agenda liburan bersama seluruh staf PT APB Pabrik Mojokerto dan seluruh biaya ditanggung oleh pabrik.

Pada tahun 2020 *gathering* dilaksanakan di kawasan Bromo, sedangkan pada tahun 2021 destinasi liburan dalam agenda *gathering* ini adalah Kawah Ijen dan Teluk Hijau di Banyuwangi. Selain diisi dengan agenda liburan bersama, acara *gathering* ini pun dimeriahkan dengan *games*, makan bersama, hingga bertukar pesan secara anonim. Panitia *gathering*

adalah SDM dan HSE dibantu dengan staf lain. Kegiatan *refreshment* melalui agenda berlibur bersama semacam ini tentunya akan meningkatkan *bonding* dan kedekatan antar staf dan menjadi upaya yang efektif untuk menekan terjadinya stres kerja pada staf.

Sebagai salah satu *annual agenda* yang dapat meminimalisasi terjadinya stres kerja pada staf, *gathering* dinilai perlu diadakan kembali, mengingat tahun 2021 merupakan tahun terakhir diadakannya kegiatan ini. Kendala yang dihadapi untuk kembali melaksanakan *gathering* adalah tingginya target produksi pabrik dalam kurun waktu 2 tahun terakhir. Hal ini cukup dilematis karena peningkatan target produksi ini tentunya sejalan dengan peningkatan stres kerja yang dialami oleh staf. Kegiatan *gathering* perlu dijadwalkan kembali pada bulan atau minggu yang cukup longgar agar angka stres kerja dapat ditekan dan staf dapat kembali bekerja dengan performa yang lebih maksimal.

4.4.4 Rekomendasi Program Pencegahan dan Pengendalian Stres Kerja Staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto

Berdasarkan evaluasi upaya pencegahan dan pengendalian stres kerja yang telah dilakukan di PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto, maka rekomendasi program pencegahan dan pengendalian yang dapat dipertimbangkan untuk diterapkan di pabrik, yaitu:

1. Menambah sarana olahraga

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, olahraga dinilai dapat digunakan sebagai pendekatan yang cukup efektif untuk mengendalikan stres pada staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto karena sebagian besar staf memiliki ketertarikan yang besar pada bidang olahraga. Sarana olahraga yang ada di PT APB untuk saat ini hanya meja tenis, diperlukan

adanya penambahan fasilitas olahraga untuk memenuhi kebutuhan penyaluran hobi staf, misalnya melalui badminton.

Rekomendasi ini diberikan karena di area pabrik masih ada lahan kosong yang dapat dimanfaatkan untuk pemasangan net. Penyediaan sarana ini membutuhkan biaya yang relatif murah, sehingga dinilai cukup *applicable* di pabrik. Kekurangan dari saran ini adalah tidak ada ruangan indoor yang dapat dimanfaatkan untuk lapangan badminton, sehingga fasilitas ini hanya bisa dilakukan di outdoor dan akan terkendala saat cuaca buruk.

2. Revitalisasi kegiatan *gathering*

Kegiatan perkumpulan atau *gathering* memberikan banyak manfaat bagi staf, utamanya dalam hal peningkatan kedekatan (*bonding*) antar staf serta bentuk *stress relief*. Kendala pelaksanaan kegiatan tahunan ini adalah karena tingginya aktivitas produksi serta *cost* yang harus dikeluarkan cenderung besar. Kendala ini dapat diatasi dengan melakukan redesign pelaksanaan *gathering*. Kegiatan perkumpulan ini tidak harus dimanifestasikan dalam bentuk liburan bersama, namun dapat diganti dengan agenda yang lebih sederhana dan dengan biaya yang lebih sedikit, misalnya dengan agenda buka puasa bersama serta halal bi halal.

Agenda peningkatan *bonding* melalui *games*, makan bersama, dan bertukar pesan secara anonim seperti kegiatan *gathering* sebelumnya dapat disisipkan pada acara buka puasa bersama maupun halal bi halal. Dengan melakukan penggabungan kegiatan semacam ini, biaya yang dikeluarkan dapat ditekan namun tujuan pengadaan *gathering* tetap bisa dicapai. Apabila kegiatan liburan bersama ke luar kota dianggap masih perlu dilakukan, maka pembengkakan biaya yang harus dikeluarkan pabrik untuk mengadakan kegiatan ini dapat

disiasati dengan mewajibkan adanya iuran dengan nominal yang telah disepakati sebelumnya misalnya melalui pengumpulan uang kas rutin, baik harian maupun mingguan sesuai kesepakatan.

3. Menyediakan sarana hiburan

Upaya pengendalian stres pada staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto dapat dilakukan dengan menyediakan sarana hiburan sederhana, misalnya dengan pengadaan *board games* serta fasilitas karaoke. Fasilitas karaoke sederhana dapat disediakan di area *lobby* yang sudah dilengkapi dengan *smart tv*, sehingga alat yang perlu ditambah hanya pengeras suara sesuai kebutuhan. Fasilitas ini memungkinkan staf untuk melakukan mekanisme *coping stress* dengan menyanyikan lagu-lagu yang disukai, sehingga pemicu terjadinya stres dapat terlupakan sejenak. Selain karaoke, penyediaan mini *board game* juga dapat dipertimbangkan sebagai sarana hiburan bagi staf untuk mengisi waktu luang. Sehingga diharapkan saat staf sudah merasa lelah dengan rutinitas pekerjaan yang dilakukan, mereka memiliki banyak opsi untuk melakukan distraksi positif untuk memulihkan pikiran dan performanya. Sarana ini cukup fleksibel dan tidak membutuhkan banyak ruang, sehingga dapat ditempatkan pada *space* kosong di dalam kantor.



Gambar 4.23 Contoh *Board Game*

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran dan analisis data tingkat stres kerja yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut.

1. Gambaran tingkat stres kerja pada staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto secara keseluruhan sebagian besar berada pada kategori stres ringan.
2. Jika dilihat dari dimensi ketaksamaan peran, konflik peran, dan beban berlebih secara kualitatif sebagian besar staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto memiliki tingkat stres ringan. Sedangkan pada dimensi beban berlebih secara kuantitatif, pengembangan karir, dan tanggung jawab terhadap orang lain mayoritas staf PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto memiliki tingkat stres sedang.
3. Upaya pencegahan dan pengendalian stres kerja yang telah diterapkan di PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto adalah senam jumat sehat, peringatan HUT RI dan HUT APB, penyediaan fasilitas tenis meja, serta *gathering*. Namun, *gathering* sudah tidak lagi dilakukan dalam kurun waktu dua tahun terakhir.
4. Rekomendasi program pencegahan dan pengendalian stres kerja yang dapat dilakukan di PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto adalah menambah sarana olahraga, merevitalisasi kegiatan *gathering*, serta menginisiasi pengadaan sarana hiburan.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan pada PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto untuk mengendalikan stres kerja pada staf, yaitu:

1. Mengadakan program *refreshing* bagi staf dengan redesain kegiatan *gathering* yang pernah ada sebelumnya

2. Memberikan Komunikasi, Informasi, dan Edukasi tentang pencegahan stres kerja melalui *Safety Morning Talk*
3. Menambah sarana olahraga misalnya badminton sebagai bentuk opsi penyaluran hobi staf
4. Menyediakan sarana hiburan melalui fasilitas karaoke dan *mini board games*

DAFTAR PUSTAKA

- Bashori, M. F., & Meiyanto, I. S. (2019). Peran Job Insecurity terhadap Stres Kerja dengan Moderator Religiusitas. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 3(1). <https://doi.org/10.22146/gamajop.42396>
- BPS. (2021). „Indikator Konstruksi, Triwulan IV-2021“ [Online], (<https://www.bps.go.id/publication/2022/04/08/8134ad6132fcee0daea331/indikator-konstruksi-triwulanan-iv-2021.html>), diakses 30 Oktober 2023).
- Fitryani, C., Santosa, D., & Achmad, S. (2021). Gambaran Stres Kerja pada Karyawan Perusahaan Manufaktur PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan. *Prosiding Pendidikan Dokter*, 7(1), 542-547.
- Health and Safety Executive. (2019). “Work-Related Stress, Anxiety or Depression Statistics in Great Britain”, 2019. Annual Statistic. Available at: <https://www.hse.gov.uk/statistics/lfs/index.htm>
- Muhammad Affandi Maulana *et al.* (2022) “Pengaruh Stres Tenaga Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja Pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi Di 45 Surabaya Yang Dimoderasi Usia, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja”, *PADURAKSA: Jurnal Teknik Sipil Universitas Warmadewa*, 11(1), pp. 122–126. doi: 10.22225/pd.11.1.4462.122-126.
- Muhammad, I. and Susilowati, I. H. (2021) “Analisa Manajemen Risiko K3 Dalam Industri Manufaktur Di Indonesia: Literature Review”, *PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1), pp. 335–343. doi: 10.31004/prepotif.v5i1.1635.
- Munandar, Ashar S. (2014) Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- NIOSH (2020). *Stress at Work*. NIOSH Publication Number 99-101.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2017) *Perilaku Organisasi*. 16th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, S. M. and Dalimunthe, H. A. (2023) “Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja Karyawan di CV. Buana Pilar Mandiri”, *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 5(1), pp. 59–63. doi: 10.31289/tabularasa.v5i1.1601.
- Suhendarian, L. *et al.* (2022) “Prevalensi Stress Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten”, *Administratio: Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, 13(1), pp. 81–95. doi: 10.23960/administratio.v13i1.301.
- Supriyanto, E. (2020). “Manufaktur Dalam Dunia Teknik Industri”, *Jurnal Industri Elektro dan Penerbangan*, 3(3), p. 1. Available at: <https://jurnal.unnur.ac.id/index.php/indept/article/view/118>.
- Tarwaka. (2019). Ergonomi Industri Revisi Edisi II. Surakarta: Harapan Press.
- Vanchapo, Antonius Rino. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. Qiara Media

LAMPIRAN

Lampiran 1 Logbook MBKM by Design FKM UNAIR

LOGBOOK MBKM by Design FKM UNAIR




Nama Mahasiswa : Dewi Nurjanah






NIM : 102011133053





Lokasi : PT Adhi Persada Beton Pabrik Mojokerto






Dosen Pembimbing : Shinta Arta Mulia, S.KM., M.KKK., M.GPH.






Pembimbing Lapangan : Fujie Rizky Nur Khasanah, S.Tr. Kes.





No	Hari/Tanggal	Aktivitas	TTD Pembimbing Lapangan
1.	Senin, 2/10/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting (daily safety briefing)</i> di area Spun Pile • <i>Safety patrol</i> untuk melihat <i>sign</i> yang rusak di area kerja • Merekap presensi pekerja 	
2.	Selasa, 3/10/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Membantu pelaksanaan <i>Medical Check-Up (MCU)</i> • Membuat dokumen HIRADC • <i>Safety induction</i> pekerja baru 	
3.	Rabu, 4/10/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting (daily safety briefing)</i> di area Workshop • Membuat dokumen HIRADC • Mengisi <i>daily report</i> aktivitas K3L 	





4.	Kamis, 5/10/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area <i>Stockyard</i> • Merekap absensi staf dan pekerja • Melakukan pengecekan Alat Pemadam Api Ringan (APAR) 	
5.	Jumat, 6/10/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Safety Morning Talk</i> terkait P3K serta pembagian <i>extrafooding</i> • <i>Safety induction</i> pekerja baru • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja <i>Batching Plant</i> 	
6.	Sabtu, 7/10/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area Workshop • Merekap data hasil <i>Quality Control</i> • Membagikan APD (sarung tangan) pada pekerja di area <i>Stockyard</i> 	
7.	Senin, 9/10/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja Workshop • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja Spun Pile • <i>Safety patrol</i> untuk melihat <i>sign</i> yang rusak di seluruh area kerja 	
8.	Selasa, 10/10/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja <i>Stockyard</i> • <i>Safety induction</i> pada visitor dan pekerja baru 	




		<ul style="list-style-type: none"> • Merekap presensi staf dan pekerja 	
9.	Rabu, 11/10/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja PCI Girder • Membuat desain <i>QR code safety induction</i> • Inspeksi <i>safety sign</i> di seluruh <i>work site</i> pabrik 	
10.	Kamis, 12/10/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja Workshop • <i>Toolbox Meeting (daily safety briefing)</i> di area kerja Spun Pile • Membantu menyiapkan dokumen audit internal SMK3 	
11.	Jumat, 13/10/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Safety Morning Talk</i> yang diisi dengan kegiatan senam bersama serta pembagian <i>extrafooding</i> • Merekap presensi staf dan pekerja • Mendesain <i>safety sign</i> untuk alat tanggap darurat 	
12.	Sabtu, 14/10/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Mengisi <i>daily report</i> aktivitas K3L • <i>Safety induction</i> pada pekerja baru • <i>Safety patrol</i> aktivitas pengangkutan sampah 	
13.	Senin,	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja 	




	16/10/2023	<p><i>Stockyard</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja CCSP • Inspeksi TM (<i>Truck Mixer</i>) dan membuat laporan inspeksi 	
14.	Selasa, 17/10/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja PCI Girder • Memasang <i>sign</i> P3K dan petunjuk ruang klinik • Membuat desain sosialisasi hasil MCU pada staf kantor 	
15.	Rabu, 18/10/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja <i>Stockyard</i> • Inspeksi area molding di shelter 2 • <i>Safety patrol</i> pengawasan pelaksanaan giat sore penyiraman tanaman 	
16.	Kamis, 19/10/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja Workshop • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja CCSP • Memperbaiki dokumen <i>checklist</i> kelengkapan peralatan tanggap darurat 	
17.	Jumat, 20/10/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Safety Morning Talk</i> terkait limbah B3 serta pembagian <i>extrafooding</i> • Mengisi <i>daily report</i> aktivitas K3L 	



		<ul style="list-style-type: none"> Melakukan sinkronisasi dokumen K3L sesuai "CLOUDIA" (juknis pelaksanaan segala aktivitas pabrik dari kantor pusat) 	
18.	Sabtu, 21/10/2023	LIBUR	
19.	Senin, 23/10/2023	<ul style="list-style-type: none"> <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja <i>Workshop</i> <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja Spun Pile <i>Safety Induction</i> pada pekerja baru 	
20.	Selasa, 24/10/2023	<ul style="list-style-type: none"> <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja <i>Stockyard</i> Inspeksi saluran Instalasi Pembuangan Air Limbah (IPAL) <i>Safety patrol</i> pengangkutan sampah oleh pekerja harian K3 	
21.	Rabu, 25/10/2023	<ul style="list-style-type: none"> <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja CCSP Safety induction pada karyawan baru Membuat <i>sign</i> kode alarm saat keadaan darurat 	
22.	Kamis, 26/10/2023	<ul style="list-style-type: none"> <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja <i>Stockyard</i> Mengisi <i>daily report</i> aktivitas K3L 	





		<ul style="list-style-type: none"> • Membuat <i>sign contact person</i> petugas penanganan bahan kimia berbahaya 	
23.	Jumat, 27/10/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Safety Morning Talk</i> terkait penyakit akibat kerja (TBC) serta pembagian <i>extrafood</i> • <i>Safety patrol</i> proses <i>mechanical handling</i> • Membuat desain <i>sign</i> bahaya sengatan listrik 	
24.	Sabtu, 28/10/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja Spun Pile • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja PCI Girder • Melengkapi dokumen untuk keperluan audit internal SMK3 • <i>Safety patrol</i> aktivitas giat sore penyiraman tanaman 	
25.	Senin, 30/10/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja CCSP • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja PCI Girder • Mengisi formulir <i>Safety Culture Maturity Level</i> • <i>Safety patrol</i> aktivitas giat sore penyiraman tanaman 	
26.	Selasa, 31/10/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja <i>Stockyard</i> • <i>Safety induction</i> pada pekerja baru 	




		<ul style="list-style-type: none"> • Melengkapi form inspeksi dan serah terima APD 	
27.	Rabu, 1/11/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja Workshop • Membuat PPT untuk kegiatan <i>refreshment</i> tugas dan tanggung jawab satpam • Membagikan seragam baru pada pekerja 	
28.	Kamis, 2/11/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja CCSP • Mempersiapkan materi <i>safety morning talk</i> terkait <i>manual handling</i> • <i>Safety induction</i> pada pekerja baru 	
29.	Jumat, 3/11/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Safety Morning Talk</i> terkait peningkatan kualitas produk dan <i>manual handling</i> • Memasang <i>safety sign</i> dan CP mekanik pada panel di seluruh area kerja • Memperbaiki dokumen HIRADC 	
30.	Sabtu, 4/11/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja Workshop • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja PCI Girder • <i>Safety induction</i> pada <i>visitor</i> • Membuat surat perintah lembur 	




		giat rutin dan pengawasan proses produksi	
31.	Senin, 6/11/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja <i>Stockyard</i> • <i>Safety induction</i> pada pekerja baru • Melengkapi <i>monthly report</i> pada web kantor pusat (<i>single number</i>) • Melakukan sinkronisasi formulir investigasi kecelakaan kerja 	
32.	Selasa, 7/11/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja <i>Wokshop</i> • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja <i>Wokshop PCI Girder</i> • <i>Safety induction</i> pada pekerja baru • Melengkapi helm keselamatan dengan logo K3, logo perusahaan, serta reflektor • Membuat checklist pelaksanaan 5R pada setiap area kerja 	
33.	Rabu, 8/11/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja CCSP • Memberikan <i>safety induction</i> pada pekerja baru • Mengisi formulir inspeksi APAR 	





		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Safety patrol</i> aktivitas giat sore penyiraman area kerja • Mengisi <i>update HSE performance board</i> 	
34.	Kamis, 9/11/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja Spun Pile • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja Stockyard • Membuat desain QR code inspeksi APAR • <i>Safety patrol</i> pelaksanaan <i>manual handling</i> pada pekerja 	
35.	Jumat, 10/11/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Safety Morning Talk</i> yang diisi dengan aktivitas senam bersama serta pembagian <i>extrafooding</i> • Membuat desain poster Cuci Tangan Pakai Sabun (CTPS) yang baik dan benar • Melengkapi dokumen untuk kepentingan audit eksternal SMK3 • Menempelkan safety sign di area kerja produksi putar dan non putar 	
36.	Sabtu, 11/11/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja Workshop • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja CCSP • Melengkapi <i>sign</i> pada kotak 	





		<p>P3K</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Safety induction</i> pada pekerja baru • Membuat desain <i>safety sign</i> penggunaan APD lengkap pada area kerja 	
37.	Senin, 13/11/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja <i>Workshop</i> • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja Spun Pile • Melakukan pengecekan kelengkapan perlengkapan P3K di klinik perusahaan • Inspeksi kelayakan APAR di seluruh area pabrik • Memperbaiki dokumen HIRADC 	
38.	Selasa, 14/11/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja <i>Stockyard</i> • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja CCSP • <i>Safety induction</i> pada visitor (vendor kalibrasi alat) • Merekap aktivitas <i>safety induction</i> • Membuat desain <i>sign</i> pada tangga di area kantor • <i>Safety patrol</i> aktivitas giat sore penyiraman tanaman 	
39.	Rabu, 15/11/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja 	




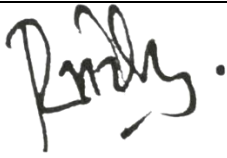
		<p>Workshop, Spun Pile, dan CCSP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Membuat <i>sign</i> arah kiblat untuk mushola kantor • <i>Safety patrol</i> aktivitas pengangkutan sampah 	
40.	Kamis, 16/11/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja <i>Stockyard</i> • <i>Safety patrol</i> pengecekan kelayakan wastafel atau tempat cuci tangan di area produksi maupun penyimpanan • Membuat <i>sign</i> petunjuk arah mushola dan tempat wudhu • Membuat <i>sign</i> klasifikasi tempat sampah di kamar mandi 	
41.	Jumat, 17/11/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Safety Morning Talk</i> terkait mekanisme <i>periodical inspection</i> dari tim mekanik serta pembagian <i>extrafooding</i> • Melengkapi <i>safety sign</i> di seluruh area kerja pabrik • Memasang petunjuk arah evakuasi di seluruh area kerja pabrik • <i>Safety patrol</i> aktivitas giat sore penyiraman tanaman 	
42.	Sabtu, 18/11/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area kerja Workshop dan PCI Girder • Menempelkan SIA/SIO 	





		<p>operator pada <i>wheel loader</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Safety induction</i> pada pekerja baru • Mengganti <i>sign</i> kebijakan dan kebijakan mutu K3L • Membuat desain <i>sign</i> untuk bahan kimia berbahaya di area gudang • Mencetak <i>Material Safety Data Sheet</i> (MSDS) dan menempel pada area gudang 	
43.	Senin, 20/11/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area <i>workshop</i> dan <i>spun pile</i> • Pengecekan kelengkapan APAR • Melanjutkan mengerjakan checklist dokumen persyaratan audit SMK3 	
44.	Selasa, 21/11/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Tool Box Meeting</i> di area <i>workshop</i>, <i>spun pile</i>, dan <i>stockyard</i> • Membuat permit • Mengerjakan persyaratan pengajuan <i>Zero Accident Award</i> 	
45.	Rabu, 22/11/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Merekap presensi staf dan pekerja • Mengisi <i>daily activity</i> pada website Adhi • <i>Safety induction</i> pada pekerja 	





		baru Inspeksi P3K	
46.	Kamis, 23/11/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area Workshop Spun Pile • Melakukan induction pada pekerja baru • Menyiapkan alat pelindung diri untuk pekerja baru 	
47.	Jumat, 24/11/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Menyiapkan presensi SMT (<i>safety morning talk</i>) • Membuat permit pekerjaan di ketinggian • Safety induction visitor 	
48.	Sabtu, 25/11/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area Stockyard dan CCSP • <i>Safety patrol</i> pengangkutan sampah bersama harian K3 • Membuat Surat Perintah Lembur untuk HSE Inspector 	
49.	Senin, 27/11/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan <i>induction</i> pada pekerja baru • Merekap presensi staf dan pekerja • Menyelesaikan persyaratan pengajuan <i>Zero Accident Award</i> 	
50.	Selasa, 28/11/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area <i>workshop, spunpile</i> dan <i>stockyard</i> • Membantu acara santunan 	

		anak yatim piatu dalam rangka HUT APB	
51.	Rabu, 29/11/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area <i>workshop, spunpile</i> dan PCI Girder • Inspeksi <i>crane</i> • <i>Safety induction</i> pada pekerja baru • Menyiapkan APD untuk pekerja baru 	
52.	Kamis, 30/11/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area Spun Pile dan Stockyard • <i>Safety patrol</i> pengangkutan sampah bersama harian K3 • Melengkapi persyaratan pengajuan <i>Zero Accident Award</i> 	
53.	Jumat, 1/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Safety Morning Talk</i> terkait kualitas produk • <i>Safety patrol</i> pengangkutan sampah bersama harian K3 • Membuat Surat Perintah Lembur untuk HSE Inspector • Kunjungan Dosen Pembimbing Akademik 	
54.	Sabtu, 2/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area Workshop dan Spun Pile • Mengisi <i>report Daily Activity</i> K3L • Melakukan pendataan stok 	

		<p>APD</p> <ul style="list-style-type: none"> • Membuat surat perintah lembur 	
55.	Senin 4/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area Stockyard • <i>Safety Induction</i> pada visitor • Membuat surat perintah lembur untuk HSE Inspector • Memperbaiki dokumen pengajuan penghargaan K3 Provinsi Jawa Timur 	
56.	Selasa, 5/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> Workshop dan Spun Pil • <i>Safety patrol</i> pengangkutan sampah bersama harian K3 • Mengecek ketersediaan APD di gudang • Membuat surat perintah lembur untuk HSE Inspector 	
57.	Rabu, 6/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area Stockyard dan CCSP • <i>Safety induction</i> pada visitor client produk Spun Pile • Membuat surat perintah lembur untuk HSE Inspector 	
58.	Kamis, 7/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> Workshop • Menerbitkan Permit dan Izin Kerja Pembobokan Batching Plant • Melengkapi data <i>single number</i> dari kantor pusat 	

		<ul style="list-style-type: none"> • Memantau aktivitas penyiraman tanaman oleh harian K3 	
59.	Jumat, 8/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Safety Morning Talk</i> yang diisi dengan kegiatan senam bersama dan pembagian <i>extrafooding</i> • <i>Safety patrol</i> pemantauan aktivitas kerja di seluruh shelter area produksi • Melengkapi data <i>single number</i> dari kantor pusat 	
60.	Sabtu, 9/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area Stockyard dan PCI Girder • <i>Safety patrol</i> pengangkutan sampah bersama harian K3 • Melengkapi data <i>single number</i> dari kantor pusat 	
61.	Senin, 11/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Toolbox Meeting di area Workshop dan Spun Pile • Membuat flyer dan spanduk peringatan HUT Adhi Beton ke-10 • Mengikuti perlombaan tenis meja antar pekerja • Membuat surat perintah lembur untuk HSE Inspector 	
62.	Selasa, 12/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area Stockyard • <i>Safety patrol</i> pengangkutan 	

		<p>sampah bersama harian K3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mengisi <i>report daily activity</i> K3L • Mempersiapkan lomba peringatan HUT Adhi Beton ke-10 	
63.	Rabu, 13/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area Workshop dan Spun Pile • Merekap data absensi pekerja • Monitoring giat sore penyiraman taman oleh harian K3 	
64.	Kamis, 14/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area Stockyard • Mempersiapkan lomba peringatan HUT Adhi Beton ke-10 • Safety Induction staf baru 	
65.	Jumat, 15/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Membantu pelaksanaan lomba peringatan HUT Adhi Beton ke-10 • <i>Safety Induction</i> pada visitor vendor pembobokan beton • Mendampingi visitor vendor pembobokan beton • Mengupdate data <i>near miss</i> dan <i>accident</i> pada <i>HSE Board Performance</i> 	
66.	Sabtu, 16/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area Stockyard 	

		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Safety Induction</i> pekerja baru • Membuat desain <i>sign confined space</i> 	
67.	Senin, 18/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area <i>Stockyard</i> • <i>Toolbox Meeting</i> di area <i>Spun Pile</i> • <i>Toolbox Meeting</i> di area PCI Girder • <i>Safety Induction</i> pekerja baru • Membagikan APD pada pekerja area <i>stockyard</i> • Inspeksi tangki solar dan portal <i>gantry</i> 	
68.	Selasa, 19/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area <i>Workshop</i> dan <i>Stockyard</i> • <i>Safety Induction</i> visitor dan pekerja baru • Mendampingi visitor vendor cat beton 	
69.	Rabu, 20/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area <i>Workshop</i> dan <i>Stockyard</i> • Merekap absensi pekerja dan mengisi <i>daily report</i> K3L • Mendesain flyer dan banner pemeriksaan VCT HIV 	
70.	Kamis, 21/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toolbox Meeting</i> di area <i>Workshop</i> • <i>Toolbox Meeting</i> di area <i>Stockyard</i> 	

		<ul style="list-style-type: none">• Menerbitkan permit pembersihan <i>Batching Plan</i>• Merekap absensi pekerja dan mengisi <i>daily report</i> K3L	
--	--	---	--

Dosen Pembimbing
Departemen K3 FKM UNAIR

(Shinta Arta Mulia, S.KM., M.KKK., M.GPH.)

Lampiran 2 Sertifikat MBKM PT Adhi Persada Beton



Lampiran 3 Dokumentasi

 <p><i>Toolbox Meeting di area Spun Pile</i></p>	 <p><i>Toolbox Meeting di area Workshop</i></p>
 <p><i>Toolbox Meeting di area CCSP</i></p>	 <p><i>Toolbox Meeting di area Stockyard</i></p>
 <p><i>Mendesain QR Code safety induction</i></p>	 <p><i>Mendesain denah tanggap darurat</i></p>
 <p><i>Safety Induction pekerja baru</i></p>	 <p><i>Pembagian extrafooding</i></p>



Safety induction tamu



Inspeksi safety sign



Safety patrol manual handling



Memasang safety sign di gudang



Membuat sign Contact Person Petugas BKB



Membuat desain kode alarm kebakaran



Mendampingi visitor pembobokan beton



Safety induction staf baru



Membuat *safety sign* confined space



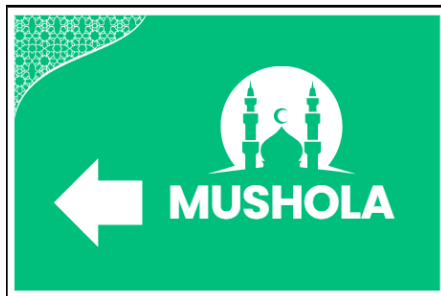
Mendesain *flyer* pemeriksaan VCT HIV-AIDS



Mendesain cover dokumen pengajuan zero accident award



Mendesain kartu inspeksi kendaraan



Mendesain *sign* mushola



Mendesain *sign* tempat wudhu



Mendesain *sign* ruang P3K



Mendesain *sign* tempat sampah



Pelaksanaan *Fit to work*



Memimpin *safety morning talk*



Pengambilan data stres kerja



Pengambilan data stres kerja



Inspeksi pengait *gantry crain*



Membantu persiapan HUT APB



Mencetak *sign klinik dan bahaya*



Safety patrol pengangkutan sampah
Bersama harian K3