

**LAPORAN PELAKSANAAN MAGANG
DI PT. PLN (PERSERO) PUSAT MANAJEMEN PROYEK UNIT PELAKSANA
MANAJEMEN KONSTRUKSI II**

**ANALISIS STRES KERJA PADA PEKERJA PT PLN (PERSERO)
PUSAT MANAJEMEN PROYEK UPMK II SURABAYA**



Oleh:

RICHA RIFANA AIDA

NIM. 101711133117

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2021**

**LAPORAN PELAKSANAAN MAGANG
DI PT. PLN (PERSERO) PUSAT MANAJEMEN PROYEK UNIT PELAKSANA
MANAJEMEN KONSTRUKSI II**

**ANALISIS STRES KERJA PADA PEKERJA PT PLN (PERSERO)
PUSAT MANAJEMEN PROYEK UPMK II SURABAYA**



Oleh:

RICHA RIFANA AIDA

NIM. 101711133117

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2021**

LEMBAR PENGESAHAN
LAPORAN PELAKSANAAN MAGANG
ANALISIS STRES KERJA PADA PEKERJA DI PT. PLN (PERSERO) PUSAT
MANAJEMEN PROYEK UNIT PELAKSANA MANAJEMEN KONSTRUKSI II

Disusun Oleh:

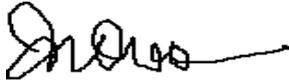
RICHA RIFANA AIDA

NIM. 101711133117

Telah disahkan dan diterima dengan baik oleh:

Pembimbing Departemen,

Tanggal 18 Mei 2021



Dr. Indriati Paskarini SH., M. Kes.

NIP 196604111991032001

Pembimbing Instansi,

Tanggal 18 Mei 2021

PT. PLN (Persero) Pusmanpro UPMK II,



Muh. Ervan Hakim

NIP.8508006JMK

Mengetahui,

Tanggal 18 Mei 2021

Ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja



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

NIP 196611241998031002

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas segala rahmat- Nya penulis dapat melaksanakan kegiatan magang dan dapat menyelesaikan penulisan laporan yang berjudul **“Analisis Stres Kerja Pada Pekerja di PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek Unit Pelaksana Manajemen Konstruksi II”** dengan lancar dan tepat waktu.

Laporan magang ini menjelaskan berbagai macam kegiatan yang dilakukan oleh penulis selama magang dan juga membahas secara khusus mengenai stres kerja pada pekerja di PT PLN (Persero) Pusmanpro UPMK II. Kegiatan magang ini dilakukan sebagai sarana untuk mengenalkan mahasiswa pada kondisi nyata di lapangan. Proses magang ini sekaligus menjadi syarat bagi penulis untuk bisa menyelesaikan mata kuliah yang bersangkutan. Selama proses pembuatan laporan ini, penulis mendapat banyak sekali bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, baik yang terlibat langsung dalam pembuatan laporan maupun pihak yang mendukung kelancaran pembuatan laporan ini:

1. Kedua orang tua dan keluarga yang senantiasa memberi dukungan moral dan material sehingga penulis dapat melaksanakan magang dan mengerjakan laporan dengan baik.
2. PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II yang telah memberikan penulis kesempatan untuk melaksanakan kegiatan magang.
3. Dr. Santi Martini, dr., M.Kes., selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga
4. Dr. Abdul Rohim Tualeka, Drs., M.Kes., selaku Ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat
5. Dr. Muji Sulistyowati, S.KM., M.Kes., selaku Koordinator Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat
6. Dani Nasirul Haqi selaku koordinator magang Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga
7. Dr. Indriati Paskarini SH., M.Kes. selaku dosen pembimbing magang
8. Bapak Muhammad Ari F. K. selaku MAN II KSA PT. PLN (Persero) Pusmanpro UPMK II yang telah membantu penulis mengurus segala administrasi baik sebelum maupun sesudah kegiatan magang
9. Bapak Muh. Ervan Hakim selaku PJ LAKS K3L PT. PLN (Persero) Pusmanpro UPMK II yang telah membantu penulis dalam proses pelaksanaan magang.

10. Teman-teman kerja praktik (Innaha dan Natasya) yang sangat berjasa selama melaksanakan magang, selalu menghadirkan keceriaan setiap hari dan selalu memberikan semangat di setiap harinya.
11. Seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis berharap semoga laporan ini dapat memberikan manfaat kepada penulis maupun kepada pembaca yang berkepentingan. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan laporan ini masih banyak kekurangan, oleh sebab itu saran dan kritik yang membangun akan sangat membantu untuk melengkapi laporan ini. Semoga laporan ini bermanfaat, baik bagi penulis maupun pihak lain yang memanfaatkannya.

Surabaya, 18 Mei 2021

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Tujuan.....	2
1.2.1 Tujuan Umum.....	2
1.2.2 Tujuan Khusus	2
1.3 Manfaat.....	3
1.3.1 Manfaat Bagi Mahasiswa	3
1.3.2 Manfaat Bagi Instansi Pendidikan	3
1.3.3 Manfaat bagi Tempat Magang PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	4
2.1 Stres Kerja	4
2.2 Jenis Stres	4
2.3 Penyebab Stres.....	5
2.4 Gejala Stres.....	9
2.5 Tingkatan Stres	11
2.6 Pengelolaan Stres.....	12
BAB III METODE KEGIATAN MAGANG.....	14
3.1 Lokasi Magang	14
3.2 Waktu Pelaksanaan Magang.....	14
3.3 Jadwal Kegiatan Magang.....	14
3.4 Metode Pelaksanaan Magang	18
3.5 Teknik Pengumpulan Data	18
3.6 Output Kegiatan Magang.....	19
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	21

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	21
4.1.1 Profil Perusahaan	21
4.1.2 Profil PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II	23
4.1.3 Profil HSSE PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II ...	25
4.2 Hasil Penelitian	30
4.3 Pembahasan	36
LAMPIRAN	42
Lampiran 1. Kuesioner Stres Kerja	42
Lampiran 2. Dokumentasi Kegiatan Magang	43
Lampiran 3. Absensi Kegiatan Magang	45
Lampiran 4. Surat Permohonan Izin Magang	50
Lampiran 5. Surat Pernyataan diterima oleh Perusahaan	51

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3.1	Timeline Kegiatan Magang.....	14
Tabel 4.1	Distribusi Unit Kerja Pada Pekerja PT PLN (PERSERO) PUSAT MANAJEMEN PROYEK UPMK II Tahun 2021	30
Tabel 4.2	Distribusi Usia Pada Pekerja PT PLN (PERSERO) PUSAT MANAJEMEN PROYEK UPMK II Tahun 2021	31
Tabel 4.3	Distribusi Jenis Kelamin Pada Pekerja PT PLN (PERSERO) PUSMANPRO UPMK II Tahun 2021.....	31
Tabel 4.4	Distribusi Masa Kerja Pada Pekerja PT PLN (PERSERO) PUSAT MANAJEMEN PROYEK UPMK II Surabaya Tahun 2021	32
Tabel 4.5	Distribusi Status Perkawinan Pada Pekerja PT PLN (PERSERO) PUSAT MANAJEMEN PROYEK UPMK II Surabaya Tahun 2021	32
Tabel 4.6	Distribusi Stres Kerja Pada Pekerja PT PLN (PERSERO) PUSAT MANAJEMEN PROYEK UPMK II Surabaya Tahun 2021	33
Tabel 4.7	Tabulasi Silang Antara Unit Kerja Dan Stres Kerja Pada Pekerja PT PLN (PERSERO) PUSAT MANAJEMEN PROYEK UPMK II	33
Tabel 4.8	Tabulasi Silang Antara Usia Dan Stres Kerja Pada Pekerja PT PLN (PERSERO) PUSAT MANAJEMEN PROYEK UPMK II	34
Tabel 4.9	Tabulasi Silang Antara Jenis Kelamin Dan Stres Kerja Pada Pekerja PT PLN (PERSERO) PUSAT MANAJEMEN PROYEK UPMK II	34
Tabel 4.10	Tabulasi Silang Antara Masa Kerja Dan Stres Kerja Pada Pekerja PT PLN (PERSERO) PUSAT MANAJEMEN PROYEK UPMK II	35
Tabel 4.11	Tabulasi Silang Antara Status Perkawinan Dan Stres Kerja Pada Pekerja PT PLN (PERSERO) PUSAT MANAJEMEN PROYEK UPMK II	35

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
GAMBAR 4.1	LOGO PT PLN (PERSERO).....	22
GAMBAR 4.2	STURKTUR ORGANISASI PT PLN (PERSERO) PUSAT MANAJEMEN PROYEK UPMK II	24
GAMBAR 4.3	LOGO HSSE PLN	25
GAMBAR 4.4	STRUKTUR ORGANISASI P2K3 DAN K2	28
GAMBAR 4.5	STRUKTUR ORGANISASI TANGGAP DARURAT	30

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi UPMK II merupakan salah satu unit jasa penunjang di lingkungan PT. PLN (Persero) yang bergerak dalam bidang jasa manajemen proyek. Organisasi bertugas memberikan layanan jasa Manajemen Proyek, baik secara keseluruhan atau Sebagian pekerjaan proyek mulai dari penyiapan lapangan sampai dengan penyerahan akhir hasil proyek kepada pengguna Jasa Manajemen Proyek. Proyek yang menjadi tanggung jawab PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II terdiri dari seluruh wilayah Jawa Timur, Kalimantan, Bali, serta Nusa Tenggara. Kegiatan usaha PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II meliputi pembangunan pembangkit, transmisi, gardu induk, serta lainnya. Saat ini, PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II memiliki 7 proyek jaringan serta 7 proyek pembangkit. PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II memiliki jumlah kapasitas pembangkit sebesar 697 MW, jumlah kapasitas transmisi sebesar 544 KMR, dan jumlah kapasitas gardu induk sebesar 360 MVA.

Dalam usaha pencapaian hasil proyek yang baik, tentu dibutuhkan berbagai sumber daya. Sumber daya tersebut antara lain sumber daya material, peralatan, modal, dan manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting pada pelaksanaan proyek konstruksi. Hal ini dikarenakan peran sumber daya manusia sangat dominan dan sumber daya manusia merupakan motor penggerak paling utama di dalam pekerjaan proyek konstruksi. Dengan adanya tuntutan pada tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja, serta perubahan dalam peraturan kerja dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan pekerja. Situasi yang menekan tersebut menyebabkan pekerja sering mengalami kecemasan, kejenuhan sehingga mengakibatkan terjadinya stress. Dalam dunia konstruksi pekerja konstruksi memiliki kemungkinan mengalami stres kerja karena proyek konstruksi merupakan suatu kegiatan yang berlangsung dalam waktu yang terbatas dengan sumber daya tertentu untuk mendapatkan hasil konstruksi dengan standar kualitas yang baik.

Menurut *World Health Organization (WHO)* (2017), jumlah penduduk dunia yang mengalami depresi sebanyak 322 juta orang. Sedangkan, menurut Health and Safety Executive (2020), jumlah total kasus stres, depresi, atau kecemasan yang diakibatkan oleh pekerjaan pada tahun 2019-2020 mencapai 828.000 dengan tingkat prevalensi 2.440 per 100.000 pekerja

sehingga stres menyumbang 51% dari semua kasus kesehatan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebagian besar waktu manusia digunakan untuk bekerja sehingga pekerjaan merupakan faktor penyebab stres yang utama atau paling besar peranannya (Munandar, 2001). Stres yang berlebihan akan mempengaruhi emosi seseorang yang pada akhirnya dapat mempengaruhi bahkan mengganggu pekerjaan maupun prestasi kerja individu itu sendiri. Namun disisi lain stres yang terjadi dapat dicegah tergantung pada individu sendiri dan pemahaman individu terhadap sumber stres itu sendiri. Individu yang mampu mengendalikan dan memahami sumber stres dapat membantu organisasi supaya berjalan lebih efektif.

Faktor yang dapat menyebabkan terjadinya stres dikelompokkan menjadi 6, yaitu faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, dan tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan (Munandar, 2001). Terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi terjadinya stres, yaitu faktor internal yang terdiri dari usia, jenis kelamin, masa kerja, dan status perkawinan (Munandar, 2012). Pekerja di PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II memiliki karakteristik yang beragam mulai dari segi usia, jenis kelamin, masa kerja, dan status perkawinan. Namun, dengan keberagaman karakteristik individu tersebut, pekerja di PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II dituntut untuk selalu bersinergi dan memiliki kemampuan serta keterampilan dalam upaya mewujudkan visi perusahaan secara bersama-sama. Oleh karena itu, berdasarkan beberapa ulasan tersebut maka penulis tertarik untuk mengetahui stres kerja pada pekerja di PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II dan ditinjau berdasarkan karakteristik individu, yaitu usia, jenis kelamin, masa kerja, dan status perkawinan.

1.2 Tujuan

1.2.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dalam penelitian ini yaitu menganalisis stres kerja pada pekerja PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II.

1.2.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi unit kerja yang meliputi, pekerja kantor dan pekerja *job site* PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II
2. Mengidentifikasi karakteristik individu meliputi, usia, jenis kelamin, masa kerja, dan status perkawinan pada pekerja PT. PLN (Persero) Pusat Manajaemen Proyek UPMK II
3. Mengidentifikasi stres kerja yang terjadi pada pekerja PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II

4. Menganalisis tabulasi silang antara unit kerja (pekerja kantor dan pekerja *job site*) dengan stres kerja pada pekerja PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II
5. Menganalisis tabulasi silang antara karakteristik individu (usia, jenis kelamin, masa kerja, dan status perkawinan) dengan stres kerja pada pekerja PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II

1.3 Manfaat

1.3.1 Manfaat Bagi Mahasiswa

- a. Mendapatkan kesempatan untuk mengaplikasikan ilmu-ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan, khususnya yang berkaitan dengan bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- b. Meningkatkan pengetahuan dan pengalaman di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja khususnya pada analisis yang berhubungan dengan stres kerja.
- c. Memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengenal penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II.

1.3.2 Manfaat Bagi Instansi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam pembedaharaan literatur di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga. Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber inspirasi bagi pihak yang ingin mengkaji faktor stres kerja untuk menambah ilmu pengetahuan pembaca.

1.3.3 Manfaat bagi Tempat Magang PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan untuk perencanaan program pencegahan dan manajemen PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II terkait stres kerja. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait kejadian stres kerja PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

Stres kerja merupakan respons berbahaya, baik fisik maupun emosional yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan pekerja ((*National Institute for Occupational Safety and Health*, 2008). Menurut Robbins (2006), Stres kerja memiliki keterkaitan dengan kendala dan tuntutan. Kendala merupakan kekuatan yang mencegah individu saat melakukan sesuatu yang sangat diinginkan, sedangkan tuntutan merupakan hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan (Robbins, 2006).

Menurut Leka (2017), stres kerja adalah sebuah respon yang dimiliki individu ketika memiliki suatu tuntutan dan tekanan kerja yang tidak cocok dengan pengetahuan dan kemampuan. Menurut Wijono (2010), stres kerja merupakan suatu kondisi yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli terkait stres kerja, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan salah satu gangguan psikologi dari tekanan, tuntutan, dan kendala dari pekerjaan yang melebihi kemampuan individu dan mengakibatkan individu merasa tertekan, cemas, takut, letih, depresi hingga berdampak pada terganggunya pekerjaan itu sendiri. Stres kerja merupakan aspek atau kajian yang perlu diperhatikan oleh organisasi karena keterkaitannya dengan individu.

2.2 Jenis Stres

Punam and Washington (2015) mengelompokkan stres menjadi dua jenis, yaitu:

a. Positive Stress (Eustress)

Eustress diartikan sebagai respon terhadap stres yang sehat dan dapat memberikan rasa kepuasan. Pada dasarnya stres tidak selalu berdampak buruk. Walaupun stres sering disebut dalam konteks yang negatif, stres juga memiliki nilai-nilai positif terutama pada saat stres tersebut dapat menyebabkan peningkatan potensi. Stres yang memiliki nilai positif ini dianggap mampu meningkatkan motivasi kerja (Wijono, 2010).

Misalnya, kinerja yang ditunjukkan oleh seorang atlet dalam situasi yang mencekam yang membuat individu tersebut sering menggunakan stres secara positif dalam mengatasi masalah dan berkinerja agar mampu mencapai kemampuan yang maksimal (Robbins, 2006). Sama halnya dengan banyaknya profesional yang mempunyai tekanan beban kerja berlebih dan tenggat waktu sebagai tantangan yang positif yang dapat meningkatkan mutu dan kepuasan

kerja yang mereka dapatkan dari pekerjaan (Robbins, 2006). Contoh lain, seorang individu yang mendapat kesempatan untuk naik jabatan atau menerima *reward* akan menimbulkan munculnya stres positif atau *eustress* (Wijono, 2010).

b. Negative stress (Distress)

Distress merupakan suatu kondisi yang menyebabkan timbulnya kesakitan, penderitaan atau kekhawatiran yang ekstrim, baik fisik maupun mental. Ketika individu mengalami *distress* (stres yang berdampak buruk), maka mengakibatkan semakin buruknya kinerja, menurunnya kesehatan, dan timbul gangguan hubungan interpersonal (Lumban Gaol, 2016). Stres yang memiliki nilai-nilai negatif dapat mengakibatkan hancurnya produktivitas kerja (Wijono, 2010).

Menurut Munandar (2001), tanda-tanda *distress* dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu:

1. Tanda-tanda suasana hati (*mood*), meliputi *overexcited*, cemas, merasa tidak pasti, sulit tidur pada malam hari, menjadi mudah bingung dan lupa, gelisah, dan merasa gugup.
2. Tanda-tanda otot kerangka (*musculoskeletal*), meliputi jari dan tangan gemetar, terdapat gerakan yang tidak sengaja, mulai sakit kepala, otot tegang dan kaku, berbicara gagap, dan leher kaku.
3. Tanda-tanda organ dalam badan (*visceral*), meliputi gangguan perut, jantung berdebar, berkeringat, merasa akan pingsan, kedinginan, mulut kering, telinga berdenging.

2.3 Penyebab Stres

Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi penyebab stres. Pekerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Pekerja dalam interaksinya di pekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksinya di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya. Menurut Munandar (2001), faktor-faktor di pekerjaan yang berdasarkan penelitian dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan dalam lima kategori besar, yaitu:

1. Faktor Intrinsik dalam Pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas.

a. Tuntutan Fisik

Kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi diri seseorang tenaga kerja. Kondisi fisik dapat merupakan sumber stres (*stressor*). Tuntutan fisik meliputi, bising, vibrasi, dan *hygiene*.

b. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas mencakup kerja shift, beban kerja, dan penghayatan dari risiko bahaya.

c. Peran Individu dalam Organisasi

Setiap pekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap pekerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan seseuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Yang termasuk peran individu dalam organisasi yang dapat mengakibatkan stres kerja, meliputi konflik peran (*role conflict*) dan ketaksaan peran (*role ambiguity*).

d. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan sumber stres potensial yang mencakup *job insecurity*, dan *over an under promotion*.

e. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, taraf pemberian *support* yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Hubungan sosial yang menunjang dengan rekan-rekan kerja tidak akan menimbulkan tekanan-tekanan antarpribadi yang berhubungan dengan persaingan, keertan kelompok, kepercayaan antarpribadi, dan rasa senang dengan atasan, berhubungan dengan penurunan dari stres pekerjaan dan Kesehatan yang lebih baik. Stres juga dapat timbul karena pekerja harus bekerja sama dengan pekerja lain.

Sedangkan menurut menurut Robbins and Judge (2013), sumber stres dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu serta ada *buffer faktor* yang juga mempengaruhi stres.

1. Faktor Lingkungan

Seperti halnya ketidakpastian lingkungan mempengaruhi perancangan struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi stres kerja di kalangan pekerja dalam organisasi tersebut. Faktor lingkungan ini terdiri dari beberapa ketidakpastian, yaitu:

a. Ketidakpastian Ekonomi

Perubahan siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk, orang akan merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan, kesejahteraan, dan keamanan mereka.

b. Ketidakpastian Politik

Adanya ancaman dan perubahan politik mengakibatkan

munculnya ketidakpastian politik yang dapat menimbulkan stres. Namun, apabila sistem politik yang stabil dan perubahannya terjadi dengan lazim dan dilakukan dengan cara yang tertib cenderung tidak akan mengakibatkan stres.

c. Ketidakpastian Teknologi

Adanya inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman pekerja menjadi ketinggalan dalam periode waktu yang singkat. Komputer, robot, otomatisasi, dan ragam inovasi teknologi yang lain merupakan ancaman bagi banyak orang yang dapat menyebabkan stres.

2. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Faktor organisasi, meliputi hubungan interpersonal yang buruk dan praktik manajemen yang tidak adil (*National Institute for Occupational Safety and Health*, 2008). Sedangkan faktor organisasi menurut (Robbins and Timothy A. Judge, 2013), dikategorikan berdasarkan tuntutan tugas, tuntutan peran, hubungan antar pribadi.

a. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik. Dengan melakukan aktivitas pekerjaan, tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya. Menurut Munandar (2001), beban kerja ini terbagi dalam dua kelompok, yaitu beban kerja kuantitatif dengan unsur yang menimbulkan beban kerja adalah desakan waktu dan beban kerja kualitatif dengan unsur yang menimbulkan beban kerja adalah ketidakmampuan individu dalam melakukan suatu tugas. Tuntutan kerja atau beban kerja antara lain harus menyelesaikan banyak kerja dalam waktu yang terbatas, sifat kerja yang banyak menuntut pikiran dan tenaga, pekerjaan yang monoton dan pekerjaan yang terus menerus diawasi dan dinilai (Mallapiang *et al.*, 2017).

b. Tuntutan Peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dilakukan dalam organisasi. Terjadinya konflik peran kemungkinan akan menciptakan

harapan-harapan yang hampir sulit untuk dipulihkan. Kelebihan peran terjadi bila pekerja diharapkan untuk melakukan suatu hal yang mungkin melebihi waktu. Ambiguitas peran terjadi apabila peran yang dilakukan tidak dipahami dengan jelas dan tidak mengenal detail sesuatu yang harus dikerjakan. Setiap tenaga kerja sesuai dengan perannya, artinya setiap tenaga kerja mempunyai tugas yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya (Mallapiang *et al.*, 2017).

c. Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh pekerja yang lain. Kurangnya dukungan dan tingkat kepercayaan dapat menimbulkan stres yang tinggi.

3. Faktor Individu

Faktor individu menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku individu di sebuah organisasi. Faktor individu yang dapat menyebabkan stres meliputi, masalah keluarga, masalah ekonomi, dan kepribadian.

a. Masalah Keluarga

Hubungan pribadi dengan keluarga adalah hubungan yang sangat berharga. Contoh masalah keluarga yang dapat menyebabkan terjadinya stres bagi para pekerja dan terbawa ke tempat kerja, yaitu kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan, dan kesulitan disiplin pada anak-anak.

b. Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka yang merupakan suatu kesulitan yang dapat menciptakan stres bagi pekerja dan mengganggu perhatian pekerja terhadap pekerjaan. Jumlah penghasilan yang berbeda pada setiap pekerja memiliki tingkat kesulitan yang sama karena beberapa orang termasuk dalam pengelola uang yang buruk atau mempunyai kebutuhan yang tampak selalu melampaui kapasitas penghasilan mereka.

c. Kepribadian

Menurut Wijono (2010), secara umum kepribadian digolongkan dalam dua sifat, yaitu *introvert* dan *ekstrovert*. Individu yang mempunyai sifat introvert akan cenderung mengalami stres bila dihadapkan pada

persoalan-persoalan yang membuat dirinya terancam atau tertekan dalam kaitannya dengan hubungan antar manusia jika dibandingkan dengan individu yang memiliki kepribadian *ekstrovert* (Wijono, 2010). Sedangkan menurut Friedman & Rosenman (dalam Wijono, 2010), kepribadian dikelompokkan dalam dua tipe, yaitu:

1. Kepribadian Tipe A

Kepribadian tipe A memiliki ciri-ciri, seperti individu yang mengerjakan tugas dengan cepat, mempunyai sifat kompetitif yang tinggi, tidak sabar dalam mencapai tujuan yang diinginkan, berorientasi pada prestasi, ambisius, agresif, mudah stres, mudah tertekan, tergesa-gesa, mudah gelisah, sering mengalami ketegangan, dan berbicara dengan penuh semangat.

2. Kepribadian Tipe B

Individu dengan kepribadian tipe B memiliki ciri-ciri, yaitu rileks, tidak suka kesulitan, jarang marah, menggunakan banyak waktu untuk kegiatan yang disenangi, tidak mudah stres, tidak mudah iri, bekerja terus-menerus, jarang kekurangan waktu, dan berbicara dengan nada suara yang pelan, serta bergerak lamban.

Berdasarkan pendapat dari Munandar (2001), individu yang memiliki kepribadian A digambarkan sebagai orang yang memiliki derajat dan intensitas yang tinggi untuk ambisi, dorongan untuk pencapaian (*achievement*) dan pengakuan (*recognition*), kebersaingan (*competitiveness*), dan keagresifan. Orang tipe A memiliki paksaan untuk bekerja berlebih, selalu bergelut dengan batas waktu, dan sering menelantarkan aspek-aspek lain dari kehidupan seperti keluarga, kegiatan-kegiatan waktu luang dan rekreasi. Sebaliknya individu dengan tipe kepribadian B digambarkan lebih *easy-going* dan santai. Secara relative bebas dari rasa mendesak, mereka tidak selalu harus berkejar dengan waktu.

2.4 Gejala Stres

Menurut Robbins (2006), konsekuensi yang muncul akibat adanya stres dibagi menjadi tiga kategori umum, yaitu gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku.

1. Gejala Fisiologis

Sebagian besar kejadian stres diarahkan ke gejala fisiologis

karena adanya riset yang mengemukakan bahwa stres dapat menciptakan perubahan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung. Perubahan fisiologis ditandai dengan adanya gejala-gejala, seperti merasa lelah/letih, kehabisan tenaga, pusing, dan gangguan pencernaan (Wijono, 2010).

2. Gejala Psikologis

Dampak psikologis yang paling sederhana yang menjadi konsekuensi kejadian stres adalah ketidakpuasan. Namun, stres muncul dengan kondisi yang lain, seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Perubahan psikologis ditandai oleh adanya kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, dan napas tersengal-sengal (Wijono, 2010).

3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar-masuk pekerja, kebiasaan makan, meningkatnya frekuensi perilaku merokok dan konsumsi alkohol, gaya berbicara yang cepat, gelisah, dan gangguan tidur. Menurut Wijono (2010), gejala yang dapat dilihat berupa adanya perubahan sikap yang ditandai dengan keras kepala, mudah marah, dan tidak puas terhadap sesuatu yang dicapai.

Menurut Rustiana dan Cahyati (2012), gejala stres kerja, meliputi :

1. Gejala fisik, seperti sulit tidur, sakit kepala, ada gangguan pencernaan, keringat berlebih, berubah selera makan, kehilangan gairah atau daya energi, banyak melakukan kekeliruan maupun kesalahan dalam kerja dan kehidupan.
2. Gejala emosional, meliputi mudah marah, mudah tersinggung, terlalu sensitif, gelisah dan cemas, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif, terhadap orang lain, dan mudah bermusuhan serta menyerang, ada kelesuan mental.
3. Gejala intelektual, yakni mudah lupa, kacau pikiran, sulit berkonsentrasi, prestasi dan produktivitas kerja menurun, mutu kerja rendah, suka melamun berlebihan, banyak kekeliruan yang dibuat dalam kerja, kehilangan rasa humor yang sehat.

4. Gejala interpersonal, yaitu sikap acuh tak acuh, kepercayaan terhadap orang lain hilang, mudah mengingkari janji dengan orang lain, bersikap menutup dan membentengi diri terhadap orang lain.

2.5 Tingkatan Stres

Menurut Priyoto (2014), stres dibagi menjadi tiga tingkat, yaitu:

1. Stres Ringan

Stres ringan merupakan stres yang dialami oleh individu secara teratur dan berlangsung selama beberapa menit atau jam dengan ciri-ciri individu yang mengalami stres ringan, yaitu semangat meningkat, penglihatan tajam, energi meningkat namun cadangan energinya menurun, kemampuan menyelesaikan tugas meningkat, sering merasa letih tanpa sebab, perasaan tidak santai, dan kadang-kadang mengalami gangguan sistem pencernaan. Contoh penyebab stres ringan adalah kemacetan lalu lintas, terlalu banyak tidur, dan kritikan dari atasan.

2. Stres Sedang

Stres sedang berlangsung lebih lama daripada stres ringan, yaitu mulai dari beberapa jam hingga beberapa hari dengan ciri-ciri individu yang mengalami stres merasakan sakit perut, perasaan tegang, dan adanya gangguan tidur. Contoh penyebab stres sedang adalah adanya situasi perselisihan yang tidak terselesaikan dengan rekan, anak yang sedang sakit, dan ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga.

3. Stres Berat

Stres berat merupakan kondisi stres yang telah lama dirasakan oleh individu dan dapat berlangsung beberapa minggu hingga beberapa bulan dengan ciri-ciri individu yang mengalami stres berat adalah sulit beraktivitas, adanya gangguan hubungan sosial, sulit tidur, peningkatan kelelahan, penurunan konsentrasi, tidak mampu melakukan pekerjaan yang sederhana, dan perasaan takut yang meningkat. Contoh penyebab stres berat adalah adanya situasi perselisihan dalam pernikahan secara terus-menerus, kesulitan finansial yang berlangsung lama, berpisah dengan keluarga, mempunyai penyakit kronis, serta adanya perubahan fisik, psikologis, dan sosial pada usia lanjut.

2.6 Pengelolaan Stres

Menurut Wijaya (2017), dalam mengelola stres dapat dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu :

1. Pendekatan Individual

Pendekatan individual dalam mengelola stres dapat dilakukan melalui dua strategi, yaitu strategi psikologis (peningkatan kesadaran diri, pengurangan ketegangan, konseling atau psikoterapi) dan strategi fisiologis (latihan fisik, mengatur pola makan, berhenti merokok) (Wijono, 2010). Pendekatan secara individual menjadi sebuah tanggung jawab bagi tiap individu dalam mencegah stres. Strategi individual yang telah terbukti efektif, meliputi:

a. Penerapan teknik manajemen waktu

Banyak orang yang belum bisa mengelola waktunya dengan baik. Semua pekerjaan dapat diselesaikan apabila dilakukan pengelolaan waktu yang baik. Beberapa prinsip pengelolaan waktu, seperti membuat daftar harian kegiatan, memprioritaskan kegiatan menurut kepentingannya, menjadwalkan kegiatan menurut prioritas, dan mengetahui siklus harian dan menangani bagian yang paling menuntut dari pekerjaan (Robbins, 2006).

b. Penambahan waktu olahraga

Olahraga menjadi salah satu kegiatan yang direkomendasikan oleh para dokter untuk menangani stres.

c. Pelatihan relaksasi

Relaksasi dapat dilakukan melalui meditasi, hipnotis, maupun *biofeedback* guna mencapai keadaan relaksasi yang dalam sehingga terjadi perubahan laju detak jantung, tekanan darah, dan faktor fisiologis lain (Robbins, 2006). Relaksasi dapat menjadi cara dalam mencegah dan mengelola stres yang dialami oleh individu. Relaksasi dapat membantu individu untuk beristirahat sejenak dari sumber stres yang sedang dihadapinya.

d. Perluasan jaringan dukungan sosial.

Jaringan sosial seperti teman, keluarga, atau rekan kerja untuk diajak berbicara memberikan saluran keluar apabila stres kerja yang dialami individu dirasa berlebihan. Menceritakan permasalahan dan kondisi yang dialami dapat membantu individu untuk meringankan

beban yang dialaminya. Semakin luas jaringan dukungan sosial yang dimiliki, maka semakin banyak pula pilihan jaringan yang dapat dijadikan sebagai tempat untuk berbicaradan yang pada akhirnya bisa mengurangi stres yang dialami individu.

2. Pendekatan Organisasional

Beberapa faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan tugas dan tuntutan peran dikendalikan oleh manajemen. Strategi yang dapat diterapkan oleh manajemen, meliputi:

- a. Seleksi pekerja dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis.
- b. Peningkatan keterlibatan pekerja.
- c. Perbaikan dalam komunikasi organisasi.
- d. Penawaran cuti panjang kepada pekerja, dan sebagainya.

Menurut Wijono (2010), pendekatan organisasi dalam mengelola stres kerja dapat dilakukan melalui peningkatan komunikasi, sistem penilaian prestasi dan *reward* yang efektif, meningkatkan partisipasi, memperkaya tugas, dan mengembangkan keterampilan, kepribadian, dan pekerjaan.

BAB 3

METODE KEGIATAN MAGANG

3.1 Lokasi Magang

Kegiatan magang dilaksanakan di PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II Surabaya.

Alamat : Jalan Ketintang Baru I No. 1-3, Surabaya, Jawa Timur, 60231

Telp : (031) 8273456

Website : www.pln.co.id

3.2 Waktu Pelaksanaan Magang

Kegiatan magang dilaksanakan selama 2 (dua) bulan yaitu dimulai pada tanggal 22 Februari – 22 April 2021. Kegiatan magang dilakukan dengan metode daring (*online*) melalui *zoom meeting* dan penugasan oleh pihak perusahaan.

3.3 Jadwal Kegiatan Magang

Berikut ini merupakan jadwal magang di PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II Surabaya:

Tabel 3.1 Timeline Kegiatan Magang

NO	KEGIATAN/MATERI	FEBRUARI		MARET				APRIL		
		III	IV	I	II	III	IV	I	II	III
1.	Pengenalan diri dan lingkungan kerja PT PLN (Persero) PUSMANPRO UPMK II									
2.	Telaah dokumen K3LH PT PLN (Persero) PUSMANPRO UPMK II									
3.	Pemaparan profil perusahaan PT PLN (Persero) PUSMANPRO UPMK II									
4.	Persiapan materi rapat P2K3 PT PLN (Persero)									

	PUSMANPRO UPMK II terkait “Ergonomi”									
5.	Pemutaran video <i>safety induction</i> PT PLN (Persero) PUSMANPRO UPMK II									
6.	Pembuatan <i>google form</i> terkait vaksinasi Covid-19 pada PT PLN (Persero) PUSMANPRO UPMK II									
7.	Pemaparan cara inspeksi tempat kerja yang berlaku di PT PLN (Persero) PUSMANPRO UPMK II									
8.	Pemaparan materi terkait “Ergonomi” saat rapat P2K3 PT. PLN (Persero) Pusmanpro UPMK II									
9.	Pembuatan desain poster dan rambu K3 PT. PLN (Persero) Pusmanpro UPMK II									
10.	Membuat desain poster dan rambu K3 PT. PLN (Persero) Pusmanpro UPMK II									
11.	Zoom meeting terkait topik “Tim efisiensi energi, air, implementasi 3R dan 5S” PT. PLN (Persero) Pusmanpro UPMK II									
12.	Zoom meeting terkait materi “Tim Tanggap									

	Darurat” PT. PLN (Persero) Pusmanpro UPMK II								
13.	Pembuatan narasi iklan layanan masyarakat di Radio tentang bahaya ketenagalistrikan dan risiko bahaya saat musim hujan								
14.	Pembuatan Power Point <i>Score Board</i> 4DX Divisi K3L PT. PLN (Persero) Pusmanpro UPMK II								
15.	Pembuatan Power Point terkait stress kerja yang akan dipaparkan pada rapat P2K3 PT. PLN (Persero) Pusmanpro UPMK II								
16.	Zoom meeting terkait materi “ <i>Execution Management for Exellent Performance Team</i> atau 4DX”								
17.	Pembuatan poster SOP APAR tradisional								
18.	<i>Recording</i> dan <i>editing</i> iklan layanan masyarakat di Radio bahaya ketenagalistrikan								
19.	Presentasi terkait topik stress kerja, kelelahan kerja								

	dan near miss saat rapat P2K3 PT. PLN (Persero) Pusmanpro UPMK II								
20.	Pembuatan desain score board 4DX divisi K3L PT. PLN (Persero) Pusmanpro UPMK II								
21.	Zoom meeting terkait materi “Standar Desain Identitas & Implementasi Logo HSSE PLN”								
22.	Pembuatan Desain poster dan membuat video tiktok cara menggunakan APD yang baik dan benar								
23.	Pembuatan Desain <i>Score Board</i> 4DX								
24.	Pembuatan narasi video komitmen manajemen PT. PLN (Persero) Pusmanpro UPMK II								
25.	Pembuatan narasi video komitmen manajemen PT. PLN (Persero) Pusmanpro UPMK II								
26.	Zoom meeting terkait materi HIRADC dan JSA PT. PLN (Persero) Pusmanpro UPMK II								
27.	Membuat konsep video penggunaan APD								
28.	Zoom meeting terkait materi SMK3 PT. PLN								

	(Persero) Pusmanpro UPMK II										
29.	Mempelajari SMK3										
30.	Membuat <i>safety induction</i> proyek <i>job site</i>										
31.	Membuat konsep video <i>safety induction</i> proyek <i>job site</i>										
32.	Edit <i>safety induction</i> proyek <i>job site</i>										
33.	Menyusun laporan magang										

3.4 Metode Pelaksanaan Magang

Metode pelaksanaan kegiatan magang yang dilakukan di PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II adalah sebagai berikut:

1. Kegiatan magang dilakukan dengan sistem *online*/daring (dalam jaringan) dikarenakan kondisi pandemi Covid-19.
2. Koordinasi dengan pembimbing instansi PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II dilakukan secara *online*.
3. Pemberian materi terkait keselamatan dan kesehatan kerja serta penugasan dilakukan oleh pihak perusahaan melalui aplikasi *zoom meeting*.
4. Survei terkait stres kerja dilakukan menggunakan kuesioner yang dilakukan secara *online* melalui aplikasi *google form*.
5. Studi dokumentasi tentang gambaran umum perusahaan (profil, visi, misi, struktur organisasi, dan *job description* tiap unit).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari responden penelitian. Data primer diperoleh dengan cara sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner disebarikan untuk mendapatkan data dari responden yang akan diteliti dengan memberikan kuesioner berbasis online dengan menggunakan *google form*. Kuesioner berisi variabel penelitian yang meliputi, unit kerja, usia, jenis kelamin, masa kerja, status perkawinan dan stres kerja. Setelah data tersebut dikumpulkan, maka akan dilakukan pengelompokan kategori dari tiap-tiap variabel, seperti kategori usia yang akan dikelompokkan menjadi 7 kategori berdasarkan Bappenas (2018), yaitu usia anak-anak (<15 tahun), usia muda (15-24 tahun), usia pekerja awal (25-34 tahun), usia paruh baya (35-44 tahun), usia pra pensiun (45-54 tahun), usia pensiun (55-64 tahun), dan usia lanjut (≥ 65 tahun). Masa kerja terbagi menjadi dua kategori yaitu ≤ 3 tahun dan > 3 tahun (Handoko, 2003). Sedangkan stres kerja akan dikategorikan sebagaimana yang dicantumkan pada instrumen stres kerja (*Perceived Stress Scale*), yaitu:

1. Stres kerja ringan, apabila jumlah skor 0-13
2. Stres kerja sedang, apabila jumlah skor 14-26
3. Stres kerja berat, apabila jumlah skor 27-40

2. Data Sekunder

Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini meliputi gambaran umum serta profil PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II. Selain itu, data terkait gambaran kebijakan, program upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja, jumlah APD, serta beberapa data pendukung lain yang diperoleh langsung dari pihak PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II.

3.6 Output Kegiatan Magang

Kegiatan magang ini dilaksanakan secara online di PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II, mulai tanggal 22 Februari 2021 – 22 April 2021. Output kegiatan magang adalah sebagai berikut:

1. Pengenalan instansi dan kondisi lapangan

Pengenalan instansi dilakukan oleh dua staff PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek

UPMK II berupa pengenalan terkait PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II, tugas pokok, dan kegiatan selama magang di PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II. Pengenalan dilakukan di awal kegiatan magang melalui via zoom. Pengenalan dan penjelasan terkait data yang ada di PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II dan alur manajemen data di PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II dilakukan beberapa kali selama magang berlangsung melalui via zoom dan whatsapp.

2. Rapat rutin P2K3

Setiap bulan instansi rutin melakukan rapat P2K3 yang dihadiri oleh manager perusahaan dan perwakilan anggota untuk membahas hasil inspeksi tempat kerja yang telah dilakukan sebelumnya. Rapat diselenggarakan secara daring (*online*) melalui *zoom meeting* karena kondisi pandemi dengan tujuan untuk memperbaiki temuan-temuan yang masih belum memenuhi syarat K3 di perkantoran seperti kesediaan APAR, pencahayaan, kotak P3K, penerapan 5R dan lain-lain. Inspeksi tempat kerja dilakukan oleh perwakilan pekerja yang telah diatur jadwalnya untuk bergantian setiap bulan melakukan inspeksi tempat kerja.

3. Terlibat dalam beberapa tugas

Mahasiswa diharapkan berperan aktif dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan. Keterlibatan dan peran aktif dalam segala kegiatan dilakukan sebagai wujud implementasi metode pembelajaran di perkuliahan. Tugas yang dilaksanakan seperti pembuatan media komunikasi K3, pembuatan konsep edukasi K3 melalui radio, pembuatan konsep video *safety induction*, pembuatan konsep video penggunaan APD, pembelajaran terkait SMK3, HIRADC, serta penerapan respon tanggap darurat.

4. Pengukuran Stres Kerja

Melakukan penyebaran kuesioner berbasis *online* menggunakan *platform googleform* terkait stres kerja kepada pekerja PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II yang bertujuan untuk mengetahui tingkat stres kerja. Hasil survey kuesioner tersebut digunakan sebagai referensi untuk melakukan monitoring dan evaluasi khususnya stres kerja pada pekerja sehingga kejadian stres kerja dapat dicegah dan dikendalikan.

5. Penulisan laporan magang

Penulisan laporan magang dilakukan mahasiswa sesuai topik laporan yang diangkat. Penulisan laporan ini juga dilakukan sebagai bahan monitoring dan evaluasi serta sebagai hasil pelaksanaan kegiatan magang yang dilakukan selama 8 minggu.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Berikut ini merupakan penjelasan mengenai profil perusahaan PT PLN (Persero), profil PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II dan profil HSSE PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II.

4.1.1 Profil Perusahaan

Perusahaan Listrik Negara (PLN) merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang pengelolaan tenaga listrik yang diresmikan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Pada tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang. Maksud dan tujuan perusahaan perseroan adalah untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas.

A. Sejarah Singkat Perusahaan

Pada awal abad 19 pabrik gula dan pabrik ketenagalistrikan mulai ditingkatkan di Indonesia ketika beberapa perusahaan pabrik gula dan the asal Belanda mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Sekitar tahun 1942-1945 setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentang Jepang di awal perang Dunia II terjadi peralihan pengelolaan perusahaan tersebut oleh Jepang.

Pada bulan Agustus 1945 terjadi kembali peralihan kekuasaan akibat Jepang menyerah kepada sekutu. Kondisi tersebut dimanfaatkan oleh pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pemimpin KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia.

Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW. Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas pada tanggal 1 Januari 1961. Kemudian pada saat yang sama diresmikan Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas.

B. Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari perusahaan adalah menjadi perusahaan listrik terkemuka se-Asia Tenggara dan menjadi pilihan pelanggan untuk solusi energi. Selain itu, misi perusahaan antara lain:

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

C. Logo Perusahaan



Gambar 4.1 Logo PT PLN (Persero)

Keseluruhan unsur yang digunakan sebagai lambang perusahaan yang meliputi, bentuk, warna, dan makna tercantum dalam lempiran keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara No. : 1 Juni 1976 mengenai Pembakuan Lambang Perusahaan Umum Listrik Negara. Berikut ini merupakan deskripsi dari elemen-elemen dasar lambang/logo Perusahaan Listrik Negara (PLN):

1. Bidang Persegi Panjang Vertikal

Sebagai bentuk dari bagi elemen-elemen lainnya yang melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan organisasi yang terorganisir dengan

sempurna. Warna kuning artinya yaitu pencerahan dan semangat yang menyala-nyala yang digunakan sebagai lambang harapan PLN bahwa listrik lampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat dan insan yang bekarya di perusahaan ini memiliki semangat tinggi.

2. Petir atau Kilat

Melambangkan produk utama yang dihasilkan oleh perusahaan yaitu tenaga listrik. Petir juga memiliki arti kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warna merah digunakan sebagai lambang kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju insan dan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan jaman.

3. Tiga Gelombang

Melambangkan gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang diikuti oleh kerja keras insan PT PLN (Persero) dalam memberikan pelayanan terbaik bagi para pelanggan. Warna biru digunakan untuk menampilkan kesan konstan seperti listrik yang selalu dibutuhkan manusia dalam kehidupannya serta melambangkan keandalan insan perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik bagi para pelanggannya.

4.1.2 Profil PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II

PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II merupakan salah satu Unit Pelaksana dibawah PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek yang bergerak di bidang jasa manajemen konstruksi. Perusahaan berlokasi di Jalan Ketintang Baru No 1-3 Surabaya. Saat ini cakupan wilayah kerja PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II meliputi seluruh wilayah Kalimantan, Jawa Timur, Bali dan Nusa Tenggara. PLN Pusmanpro UPMK II bertugas untuk melakukan pengawasan pada proyek di UPMK II dengan jumlah 41 proyek yang meliputi 6 proyek pembangkit, 17 proyek transmisi, 17 proyek gardu induk dan 1 proyek lain-lain.

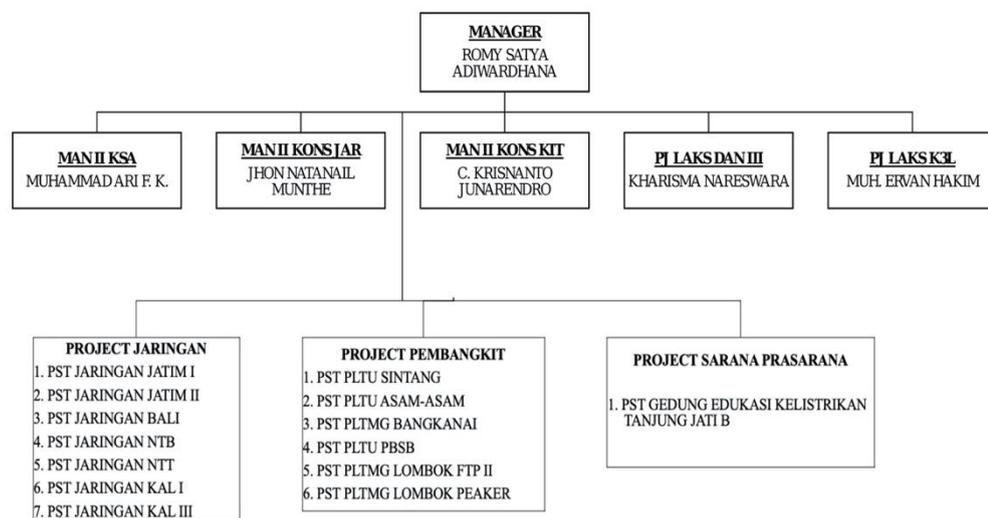
A. Visi dan Misi PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II

Visi dari PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II yaitu: menjadi unit (usaha) jasa Manajemen Proyek yang bertumpu pada potensian insani yang profesional dengan layanan terbaik. Selain itu misi dari PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II meliputi:

1. Menjalankan kegiatan usaha yang profesional berorientasi pada etika bisnis dan tata kelola perusahaan yang baik.
2. Menjalankan bisnis jasa manajemen konstruksi yang berorientasi pada kepuasan pelanggan dan anggota perusahaan.
3. Memberdayakan jasa manajemen konstruksi sebagai media untuk meningkatkan kualitas industri ketenagalistrikan.
4. Menjadikan jasa manajemen konstruksi sebagai pendorong kegiatan usaha bidang jasa konstruksi.

B. Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II

Berikut merupakan struktur organisasi PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II Surabaya:



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II

C. Fungsi dan Tugas Pokok

Berikut ini merupakan fungsi dan tugas pokok dari PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II yaitu meliputi:

1. Memastikan terlaksananya pengelolaan manajemen proyek, pengawasan, dan pengendalian proyek yang meliputi biaya, mutu, dan waktu yang disepakati sesuai kontrak dengan pengguna jasa.

Rincian uraian fungsi dan tugas pokok PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II selanjutnya ditetapkan oleh General Manajer sesuai dengan kewenangannya.

4.1.3 Profil HSSE PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II

HSSE (Health, Safety, Security, and Environment) merupakan salah satu unit kerja yang berada di PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II yang bertugas untuk mengawasi keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja. Manajemen HSSE PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II berkomitmen untuk memperkuat disiplin eksekusi K3, *safety leadership*, dan memastikan kesiapan sumber daya untuk mewujudkan *zero accident* tahun 2021.

A. Logo HSSE PLN



Gambar 4.3 Logo HSSE PLN

Logo HSSE PLN merupakan sebuah lambang simbolisasi adanya unit HSSE di PT PLN (Persero). Komponen logo HSSE PLN terdiri dari komponen logogram dan logotype. Logogram terdiri dari dua elemen visual yang tidak dapat dipisahkan yaitu gerigi yang terkumpul dengan daun menjadi bentuk mesin gir. Logotype HSSE PLN menggunakan font tipe bold dengan tagline dibawahnya berupa: Peduli, Taat, Tanggap. Terdapat 5 warna utama dalam laogo HSSE PLN yaitu warna biru gelap korporat, biru terang korporat, biru logo PLN, hijau dan putih sesuai dengan komposisi warna seperti yang tercantum (warna solid), serta adanya warna gradasi. Berikut ini merupakan arti dan makna dari logo HSSE PLN:

1. Palang Hijau

Palang hijau menggambarkan bahwa seluruh kegiatan usaha di PLN bebas dari kecelakaan kerja, kecelakaan instalasi, dan kecelakaan masyarakat umum. Selain itu, kegiatan juga bebas dari Penyakit Akibat Kerja (PAK) dan Penyakit Akibat Hubungan Kerja (PAHK).

2. 5 (Lima) Roda Gerigi Biru

Roda gerigi biru berjumlah lima melambangkan elemen Sistem

Manajemen Pengamanan Objek Vital Nasional dan Objek Vital tertentu.

Elemen tersebut meliputi:

1. Komitmen dan Kebijakan
 2. Pola Pengamanan
 3. Konfigurasi Pengamanan
 4. Standar Kemampuan Pelaksanaan Pengamanan
 5. Monitoring Evaluasi
3. 4 (Empat) Daun Hijau

Daun hijau berjumlah empat melambangkan pengelolaan lingkungan dengan empat ruang lingkup yaitu:

1. Pelaksanaan dan Pemantauan Dokumen Lingkungan
2. Pengendalian Pencemaran Air Limbah
3. Pengendalian Pencemaran Udara dan Pencapaian Carbon Neutral
4. Pengendalian Limbah B3

B. Program Kerja HSSE PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II

Berikut ini beberapa program kerja dari Manajemen HSSE PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II yaitu:

- Menyusun RKAP bidang K3 dan keamanan yang mencakup program kerja, menerapkan *Contractor Safety Management System* (CSMS) dan membangun sistem ISO 45001: 2018.
- Melakukan audit, penilaian dan inspeksi K3 pada lingkungan kerja dan mitra kerja.
- Menerapkan identifikasi bahaya, penilaian, dan pengendalian risiko dengan melakukan pengawasan terhadap pekerjaan, menyediakan sistem proteksi dan melaksanakan simulasi penggunaan peralatan proteksi.
- Melaksanakan pelatihan K3 dan edukasi K3 secara internal kepada pegawai dan mitra kerja.
- Melaksanakan rapat P2K3 dan memberi edukasi kepada masyarakat umum.
- Melaporkan kejadian *unsafe act*, *unsafe condition* dan *nearmiss* pada aplikasi inspekta.
- Melakukan implementasi SMK3 seperti *safety induction*, monitoring

penanganan masalah K3, menyusun FR dan SR, update HIRARC, inspeksi tempat kerja kantor, dan lain-lain.

- Melakukan sertifikasi dan diklat yang meliputi sertifikasi AK3 umum, auditor SMK3, ahli kebakaran, P3K pada tim tanggap darurat, dan lingkungan kerja.
- Mengimplementasikan K3L proyek yaitu mengikuti HSE *meeting*, *review* laporan inspeksi K3, *follow up* ketidaksesuaian K3L di lapangan, dan lain-lain.
- Menyusun beberapa laporan yang meliputi, laporan nihil kecelakaan kerja, rekapitulasi implementasi aspek K3L proyek konstruksi, program maturity level K3L, profil risiko, P2K3 dan melaporkan ke disnaker, dan lingkungan hidup.

C. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II Surabaya

Dalam rangka mewujudkan keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II Surabaya, maka HSSE PLN menerapkan SMK3 sebagai bentuk perwujudan dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang menyatakan bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 diperusahaannya. Berikut ini merupakan beberapa bentuk implementasi SMK3 yang dilakukan oleh HSSE PLN di lingkungan kerja PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II Surabaya:

1. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dan Keselamatan Ketenagalistrikan (K2)

Sebagai bentuk optimalisasi pelaksanaan dan penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) serta meningkatkan efektifitas pelaksanaan program Keselamatan Ketenagalistrikan (P2) maka PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dan Keselamatan Ketenagalistrikan (K2) berdasarkan Keputusan Manager PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II Nomor: 0008.K/MANAGER/2021. Berikut ini merupakan susunan keanggotaan Panitia Pembina Keselamatan

dan Kesehatan Kerja (P2K3) dan Keselamatan Ketenagalistrikan (K2) berdasarkan Keputusan Manager PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II.



Gambar 4.4 Struktur Organisasi P2K3 dan K2

Tugas dan tanggung jawab Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) yaitu:

- Ketua

Bertugas memimpin semua rapat Pleno P2K3 dan menentukan Langkah, *policy* demi tercapainya pelaksanaan program K3. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan program P2K3 dan pelaksanaannya kepada Manager PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II. Selain itu, menetapkan program pembinaan dan pengendalian penerapan penyelenggaraan SMK3 sesuai dengan tuntutan perubahan peraturan dan perundang-undangan ataupun standart K3 lainnya.

- Sekretaris

Bertugas dan bertanggung jawab terhadap semua bentuk administrasi seperti membuat undangan rapat, notulensi, surat P2K3, mencatat data K3, membuat laporan, menyetujui dan mengesahkan program pelaksanaan pembinaan dan pengendalian, dan lain-lain.

- P2K3

Bertugas Menyusun rencana dan jadwal kegiatan tim. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan empat pilar keselamatan

ketenagalistrikan. Selain itu, membuat dan melaporkan dokumen Keselamatan Ketenagalistrikan. (K2) setiap 3 bulan sekali kepada Kantor Induk PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek.

- *Risk Assessment* K3

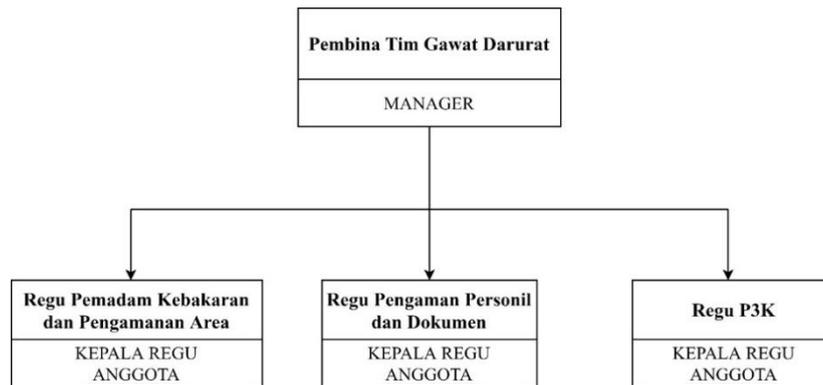
Mengkoordinir semua uraian pekerjaan dan aktifitas kegiatan yang mengandung aspek K3, membuat identifikasi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko K3. Selain itu, melakukan pengawasan terhadap kondisi kegiatan pekerjaan, peralatan serta tenaga kerja, menentukan langkah-langkah perbaikan sebagai tindak lanjut dari hasil *risk assessment* SMK3 dan melaporkan hasilnya kepada Manager PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II.

- Inspeksi Tempat Kerja

Bertugas dalam melaksanakan kegiatan inspeksi dan melaporkan hasil temuan kegiatan inspeksi. Selain itu, membuat jadwal kegiatan inspeksi, mencatat dan merangkum hasil kegiatan inspeksi yang telah dilakukan serta hasil Tindakan dan Langkah perbaikan yang sudah dikaji dan dikoreksi. Bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan pelaksanaan inspeksi.

2. Tim Organisasi Tanggap Darurat

Berdasarkan Keputusan Manajer Nomor: 0007.K/MANAJER/2021 PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II membentuk anggota organisasi tanggap darurat sebagai upaya penanggulangan kondisi darurat di lingkungan lingkungan kerja. Adanya tim tanggap darurat diharapkan dapat mewujudkan kondisi handal untuk menghadapi kondisi darurat dengan melakukan kegiatan keselamatan kerja pegawai dan tenaga kerja, kegiatan keselamatan umum dan perlindungan terhadap aset dan dokumen penting. Berikut ini merupakan susunan keanggotaan Organisasi Tanggap Darurat PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II.



Gambar 4.5 Struktur Organisasi Tanggap Darurat

4.2 Hasil Penelitian

Berikut adalah hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan pada pekerja di PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II dengan menggunakan *platform Googleform*.

A. Analisis Univariat

1. Unit Kerja

Tabel 4.1 Distribusi Unit Kerja pada Pekerja PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II Tahun 2021

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Unit Kerja	Kantor PT PLN Pusat Manajemen Proyek UPMK II	11	28,9%
	<i>Job Site</i>	27	71,1%
	Total	38	100%

Tabel 4.1 merupakan distribusi unit kerja pada pekerja PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II. Berdasarkan Tabel 4.1, diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden berada pada *job site*, yaitu sebanyak 27 orang atau 71,1%. Sedangkan untuk responden yang berada di kantor sebanyak 11 orang atau 28,9%.

2. Usia

Tabel 4.2 Distribusi Usia pada Pekerja PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II Tahun 2021

Variabel Penelitian	Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia	Usia anak-anak (<15 tahun)	0	0%
	Usia muda (15-24 tahun)	0	0%
	Pekerja awal (25-34 tahun)	30	78,9%
	Paruh baya (35-44 tahun)	5	13,2%
	Pra-pensiun (45-54 tahun)	2	5,3%
	Pensiun (55-64 tahun)	1	2,6%
	Usia lanjut (>65 tahun)	0	0%
Total		38	100%

Tabel 4.2 merupakan distribusi usia pada pekerja PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II. Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden masuk dalam empat kategori usia, yaitu pekerja awal, paruh baya, pra-pensiun, dan pensiun. Mayoritas responden masuk dalam kategori pekerja awal (25-34 tahun), yaitu sebanyak 30 orang atau 78,9%.

3. Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait dengan jenis kelamin pekerja PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II, yaitu:

Tabel 4.3 Distribusi Jenis Kelamin pada Pekerja PT PLN (Persero) PUSMANPRO UPMK II Tahun 2021

Variabel Penelitian	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	31	81,6%
	Perempuan	7	18,4%
Total		38	100%

Tabel 4.3 merupakan distribusi jenis kelamin pada pekerja PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II. Berdasarkan Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa sebanyak 31 orang atau 81,6% berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 7 orang lainnya (18,4%) berjenis kelamin perempuan.

4. Masa Kerja

Tabel 4.4 Distribusi Masa Kerja pada Pekerja PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II Surabaya Tahun 2021

Variabel Penelitian	Kategori	Frekuensi	Persentase
Masa kerja	Masa kerja \leq 3 tahun	11	28,9%
	Masa kerja $>$ 3 tahun	27	71,1%
Total		38	100%

Tabel 4.4 merupakan distribusi masa kerja pada pekerja PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II. Berdasarkan Tabel 4.4, diperoleh hasil bahwa sebanyak 11 orang atau 28,9% memiliki masa kerja \leq 3 tahun dan sebanyak 27 orang atau 71,1% memiliki masa kerja $>$ 3 tahun.

5. Status Perkawinan

Tabel 4.5 Distribusi Status Perkawinan pada Pekerja PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II Surabaya Tahun 2021

Variabel Penelitian	Kategori	Frekuensi	Persentase
Status Perkawinan	Belum Kawin	4	10,5%
	Kawin	34	89,5%
Total		38	100%

Tabel 4.5 merupakan distribusi status perkawinan pada pekerja PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II. Berdasarkan Tabel 4.5, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden berstatus kawin, yaitu sebanyak 34 orang atau 89,5%. Sedangkan 4 orang lainnya atau 10,5% berstatus belum kawin.

6. Stres Kerja

Tabel 4.6 Distribusi Stres Kerja pada Pekerja PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II Surabaya Tahun 2021

Variabel Penelitian	Kategori	Frekuensi	Persentase
Stres Kerja	Ringan	7	18,4%
	Sedang	30	79%
	Berat	1	2,6%
	TOTAL	38	100%

Tabel 4.6 merupakan distribusi stres kerja pada pekerja PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II. Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh hasil bahwa mayoritas responden mengalami stres kerja sedang, yaitu sebanyak 30 orang (79%). Sedangkan 7 orang lainnya (18,4%) mengalami stres kerja ringan dan terdapat 1 orang (2,6%) mengalami stres kerja berat.

B. Analisis Bivariat

1. Tabulasi Silang antara Unit Kerja dengan Stres Kerja

Berikut ini merupakan tabulasi silang antara unit kerja dengan stres kerja pada pekerja PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II, yaitu:

Tabel 4.7 Tabulasi Silang antara Unit Kerja dan Stres Kerja pada Pekerja PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II

Unit Kerja	Stres Kerja						Total	
	Ringan		Sedang		Berat			
	n	%	n	%	N	%	N	%
Kantor	2	9	9	91	0	0	11	100
Job site	5	18	21	79	1	3	27	100

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa jika ditinjau dari unit kerja, mayoritas pekerja, baik responden yang berada di kantor maupun responden yang berada di *job site* mengalami stres kerja sedang. Untuk responden yang berada di kantor, sebanyak 9 orang atau 91% mengalami stres kerja sedang dan 2 lainnya atau 9% mengalami stres kerja ringan. Sedangkan responden yang berada di *job site*, sebanyak 5 orang atau 18% mengalami stres

kerja ringan, 21 orang atau 79% mengalami stres kerja sedang, dan 3% mengalami stres kerja berat.

2. Tabulasi Silang antara Usia dengan Stres Kerja

Tabel 4.8 Tabulasi Silang antara Usia dan Stres Kerja pada Pekerja PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II

Usia	Stres Kerja						Total	
	Ringan		Sedang		Berat			
	n	%	n	%	n	%	N	%
Pekerja awal (25-34 tahun)	3	20	26	74	1	6	30	100
Paruh baya (35-44 tahun)	3	60	2	40	0	0	5	100
Pra-pensiun (45-54 tahun)	1	50	1	50	0	0	2	100
Pensiun (55-64 tahun)	0	0	1	100	0	0	1	100

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa untuk responden dengan kategori usia pekerja awal (25-34 tahun), sebanyak 3 orang (20%) mengalami stres kerja ringan, 26 orang (74%) mengalami stres kerja sedang, dan 1 orang (6%) mengalami stres kerja yang berat. Bagi responden dengan kategori usia paruh baya (35-44 tahun) dan pra-pensiun (45-54 tahun) hanya ada dua kategori stres kerja yang dialami, yaitu stres kerja ringan dan stres kerja sedang. Sedangkan bagi responden kategori usia pension, yaitu sebanyak 1 orang mengalami stres kerja sedang.

3. Tabulasi Silang antara Jenis Kelamin dengan Stres Kerja

Tabel 4.9 Tabulasi Silang antara Jenis Kelamin dan Stres Kerja pada Pekerja PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II

Jenis Kelamin	Stres Kerja						Total	
	Ringan		Sedang		Berat			
	n	%	n	%	n	%	N	%
Laki-laki	6	21	24	76	1	3	31	100
Perempuan	1	6	6	94	0	0	7	100

Berdasarkan Tabel 4.9 diperoleh hasil bahwa untuk responden laki-laki,

sebanyak 6 orang atau 21% mengalami stres kerja ringan, 24 orang atau 76% mengalami stres kerja sedang, dan terdapat 1 orang atau 3% mengalami stres kerja berat. Sedangkan bagi responden perempuan, hanya ada 1 orang (6%) yang mengalami stres kerja ringan dan 6 orang lainnya (94%) mengalami stres kerja sedang.

4. Tabulasi Silang antara Masa Kerja dengan Stres Kerja

Tabel 4.10 Tabulasi Silang antara Masa Kerja dan Stres Kerja pada Pekerja PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II

Masa Kerja	Stres Kerja						Total	
	Ringan		Sedang		Berat		N	%
	n	%	n	%	n	%		
≤ 3 tahun	3	27	8	73	0	0	11	100
> 3 tahun	4	18	22	78	1	4	27	100

Berdasarkan Tabel 4.10 diperoleh hasil bahwa responden yang memiliki masa kerja ≤ 3 tahun, sebanyak 3 orang atau 27% mengalami stres kerja ringan dan 8 orang atau 73% mengalami stres kerja sedang. Sedangkan bagi responden yang memiliki masa kerja > 3 tahun, sebanyak 4 orang (18%) mengalami stres kerja ringan, 22 orang (78%) mengalami stres kerja sedang dan 1 orang (4%) mengalami stres kerja berat.

5. Tabulasi Silang antara Status Perkawinan dengan Stres Kerja

Tabel 4.11 Tabulasi Silang antara Status Perkawinan dan Stres Kerja pada Pekerja PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II

Status Perkawinan	Stres Kerja						Total	
	Ringan		Sedang		Berat		N	%
	n	%	n	%	n	%		
<u>Belum Kawin</u>	0	0	4	100	0	0	4	100
Kawin	7	23	26	74	1	3	34	100

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa semua responden yang berstatus belum kawin, yaitu sebanyak 4 orang (100%) mengalami stres kerja sedang. Sedangkan untuk responden yang berstatus kawin, sebanyak 7 orang (23%) mengalami stres kerja ringan, 26 orang (74%) mengalami stres kerja sedang, dan terdapat 1 orang (3%) mengalami stres kerja berat.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada 38 pekerja di PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II dengan tujuan untuk mengetahui tingkat stres kerja yang dialami oleh pekerja, baik bagi pekerja yang berada di kantor maupun pekerja yang berada di *job site*. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner *perceived stress scale* yang berisi 10 pertanyaan mengenai tingkat persepsi terhadap stres, maka diperoleh hasil bahwa mayoritas pekerja PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II mengalami stres kerja yang sedang. Menurut Priyoto (2014), stres sedang berlangsung lebih lama dibandingkan dengan stres ringan, yaitu mulai dari beberapa jam hingga beberapa hari dengan ciri-ciri individu yang mengalami stres sedang, yaitu merasakan sakit perut, perasaan tegang, dan adanya gangguan tidur. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya stres, yaitu faktor internal yang terdiri dari usia, jenis kelamin, masa kerja, dan status perkawinan (Munandar, 2012). Berdasarkan hasil yang diperoleh, kejadian stres kerja berat dialami oleh pekerja yang bertugas pada *job site*. Campbell (2006) menyebutkan bahwa pekerjaan konstruksi sangat menekan, memiliki tenggat waktu, dan membutuhkan multiketerampilan untuk menyelesaikan proyek konstruksi sehingga dapat mengakibatkan stres. Hal tersebut sesuai dengan yang di kemukakan oleh Ibem *et al.*, (2011) bahwa sifat dinamis, kompleks, dan jangka waktu yang terbatas dalam pelaksanaan proyek konstruksi mengakibatkan para pekerja mengalami stres. Namun, dalam penelitian ini, terbatas hanya untuk mengetahui tingkat stres pekerja di kantor dan pekerja di *job site* sehingga belum diketahui secara pasti sumber stres yang dialami oleh pekerja dengan kategori stres kerja berat tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian, usia responden mayoritas masuk dalam kategori pekerja awal, yaitu sekitar 25-34 tahun. Menurut Ansori and Martiana (2017), semakin bertambahnya usia, maka semakin bertambah juga pengetahuan seseorang sehingga orang tersebut lebih bisa mengenal dirinya, mengetahui cara untuk menghadapi segala macam kondisi, dan dapat mengontrol serta mengelola stres sehingga stres yang dialami tidak mengalami peningkatan. Pada penelitian ini, dikarenakan kategori usia yang lebih tua daripada pekerja awal memiliki perbedaan jumlah responden yang cukup signifikan berbeda sehingga usia belum bisa dikatakan sebagai faktor yang sangat mempengaruhi terjadinya stres kerja.

Jenis kelamin berperan terhadap terjadinya stres karena terdapat perbedaan respon antara laki-laki dan perempuan saat menghadapi konflik, yaitu otak perempuan memiliki kewaspadaan yang negatif terhadap adanya konflik dan stres, pada perempuan konflik memicu hormon negatif sehingga memunculkan stres, gelisah, dan rasa takut sedangkan laki-laki umumnya menikmati adanya konflik dan persaingan, bahkan menganggap bahwa konflik dapat

memberikan dorongan yang positif (Amsar, 2018). Pada saat wanita menghadapi stress, tubuh akan memberikan respon fisiologis berupa aktivitas hormon dan neurotransmitter di dalam otak, selain itu wanita lebih menderita stres daripada pria karena prolaktin wanita lebih tinggi daripada pria (Gobel, Rattu and Akili, 2013). Pada penelitian ini, persentase kejadian stres kerja lebih banyak dialami oleh laki-laki disebabkan karena jumlah responden yang mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

Pekerja yang memiliki masa kerja yang lebih lama tentu juga akan memiliki kemampuan, pengalaman, dan potensi yang lebih baik sehingga sedikit kemungkinan untuk mengalami kesulitan dalam bekerja dibandingkan dengan pekerja yang baru bergabung karena biasanya di tahun awal bekerja, mereka akan dihadapkan oleh tuntutan pekerjaan yang besar dan masih dalam proses adaptasi lingkungan kerja sehingga stres yang dialami juga akan lebih besar (Zulkifli, Rahayu and Akbar, 2020). Namun, pada penelitian ini justru pekerja dengan kategori stres kerja berat memiliki masa kerja > 3 tahun atau dapat dikatakan telah memiliki masa kerja yang cukup lama sehingga pada penelitian ini, masa kerja belum pasti dapat mempengaruhi tingkat stres kerja karena kemungkinan terdapat faktor lain yang membuat pekerja dengan masa kerja > 3 tahun tetapi mengalami stres kerja yang berat.

Status perkawinan menjadi salah satu faktor karakteristik individu yang dapat menyebabkan terjadinya stres kerja karena pengemudi yang berstatus kawin memiliki tanggung jawab lebih dan memiliki tuntutan keluarga sehingga berdampak pada adanya beban pikiran. Seseorang dengan status kawin akan berhadapan dengan berbagai macam masalah rumah tangga, salah satunya adalah masalah materi dalam hal pemenuhan kebutuhan hidup istri dan juga anak yang dapat membuat orang tersebut mengalami stres kerja (Zahra and Hidayat, 2015). Sedangkan bagi pekerja yang belum kawin, mereka memiliki tanggung jawab yang lebih sedikit dalam memenuhi kebutuhan sehingga tidak ada beban pikiran berlebih yang mereka bawa saat bekerja. Di samping itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja yang berstatus belum kawin mengalami stres kerja sedang sehingga status perkawinan tidak bisa dijadikan faktor penyebab utama meningkatnya stres kerja karena stres kerja yang dialami tergantung pada pribadi masing-masing dalam menyikapi suatu hal.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan unit kerjanya, sebanyak 11 responden (28,9%) bekerja di kantor PT PLN Pusat Manajemen Proyek UPMK II dan 27 responden (71,1%) bekerja di job site.
2. Mayoritas responden di PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II berusia 25-34 tahun atau masuk dalam kategori pekerja awal (78,9%), sebagian besar responden (81,6%) berjenis kelamin laki-laki, sebanyak 27 orang (71,1%) memiliki masa kerja > 3 tahun, dan mayoritas responden (89,5%) berstatus kawin.
3. Berdasarkan pengukuran stres kerja, sebagian besar responden di PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek UPMK II mengalami stres kerja sedang, yaitu sebesar 79%. Sedangkan 18,4% lainnya mengalami stres kerja ringan. Dan sebesar 2,6% mengalami stres kerja berat.
4. Hasil pengukuran tingkat stres kerja berdasarkan unit kerja tingkat stres kerja ringan dialami oleh pekerja di unit kantor sebesar 9% dan pekerja pada unit *job site* sebesar 18%. Stres kerja sedang dialami oleh pekerja kantor sebesar 91% dan pekerja *job site* sebesar 79%. Sedangkan stres berat hanya dialami oleh pekerja di *job site*.
5. Hasil pengukuran tingkat stres kerja berat dialami oleh pekerja dengan kategori usia pekerja awal. Berdasarkan jenis kelamin, laki-laki mengalami stres kerja ringan, sedang, dan berat sedangkan perempuan hanya mengalami stres kerja ringan dan sedang. Berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja ≤ 3 tahun mengalami stres kerja ringan dan sedang serta responden dengan masa kerja > 3 tahun mengalami stres kerja ringan, sedang, dan berat. Berdasarkan status perkawinan, seluruh responden yang belum kawin mengalami stres kerja sedang dan untuk responden yang berstatus kawin mengalami stres kerja ringan, sedang, dan berat.

5.2 Saran

1. Melakukan pengukuran pendukung untuk mengetahui faktor penyebab stres kerja yang dialami, baik dari faktor pekerjaan maupun faktor non pekerjaan guna membantu pengambilan keputusan.
2. Menggunakan dua pendekatan *coping stress* dalam menanggulangi stres kerja, yaitu *problem focused coping* dan *emotion focused coping*.
3. Melakukan pengendalian stres kerja melalui pendekatan individu, seperti penerapan teknik manajemen waktu, penambahan waktu olahraga, melakukan relaksasi, dan memperluas jaringan dukungan sosial.

4. Melakukan pengendalian stres kerja melalui pendekatan organisasi, seperti melakukan pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, peningkatan keterlibatan pekerja, perbaikan dalam komunikasi organisasi, penerapan sistem *reward*, dan pengembangan keterampilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amsar, D. N. (2018) *Analisis Perbandingan Stres Kerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK Wilayah Makassar*. Available at: [http://repositori.uin-alauddin.ac.id/11996/1/ANALISIS PERBANDINGAN STRES KERJA KARYAWAN.pdf](http://repositori.uin-alauddin.ac.id/11996/1/ANALISIS_PERBANDINGAN_STRES_KERJA_KARYAWAN.pdf).
- Ansori, R. R. and Martiana, T. (2017) 'Hubungan Faktor Karakteristik Individu Dan Kondisi Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Gigi', *The Indonesian Journal of Public Health*, 12(1), pp. 75–84. doi: 10.20473/ijph.v12i1.2017.75-84.
- Bappenas (2018) *Kelompok Usia*. Tersedia di: <bappenas.go.id> [diakses tanggal 16 April 2021].
- Campbell, F. (2006) 'Occupational stress in the construction industry', *Chartered Institute of Building (CIOB)*, (August), pp. 1–16. Available at: <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Occupational+Stress+in+the+Construction+Industry#0>.
- Gobel, R. S., Rattu, J. A. M. and Akili, R. H. (2013) 'Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang ICU Dan UGD RSUD Datoe Bingkang Kabupaten Bolaang Mangondow', *Jurnal Kesehatan*.
- Health and Safety Executive (2020) *Work-related stress, anxiety or depression statistics in Great Britain 2020*, *Health & Safety Executive Website*. Available at: <http://www.hse.gov.uk/statistics/lfs/index.htm>.
- National Institute for Occupational Safety and Health (2008) *Exposure to Stress, DHHS (NIOSH)*. doi: 10.1080/0013191710230205.
- Ibem, E. O. *et al.* (2011) 'Work stress among professionals in the building construction industry in Nigeria', *Australasian Journal of Construction Economics and Building*, 11(3), pp. 46–57. doi: 10.5130/ajceb.v11i3.2134.
- Leka, S. (2017) *Work, Organization and Stress, Social Stress*. doi: 10.4324/9781315129808.
- Lumban Gaol, N. T. (2016) 'Teori Stres: Stimulus, Respon, dan Transaksional', *Buletin Psikologi*, 24(1), p. 1. doi: 10.22146/bpsi.11224.
- Mallapiang, F. *et al.* (2017) 'Hubungan tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar pribadi dengan stres kerja pada perawat di bagian IGD Rumah Sakit Haji Kota Makassar', *Al - Sihah : Public Health Science Journal*, 9, pp. 209–219.
- Munandar, A. S. (2001) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Munandar, A. S. (2012) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Priyoto (2014) *Konsep manajemen stres*. 1st edn. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Punam, D. and Washington, A. (2015) 'Impact Of Stress On Work Performance And Career

- Development – Application Of Herzberg’s Theory For Handling Stress Effectively’, *International Journal of Education and Research*, 3(6), pp. 127–138.
- Robbins, S. P. (2006) *Perilaku Organisasi*. 10th edn. Edited by A. Fauzi, B. Sarwiji, and Novita. Klaten: PT Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Robbins, S. P. and Timothy A. Judge (2013) *Organizational Behavior*. 15th edn. Unites States of America: Pearson Education.
- Rustiana, E. R. and Cahyati, W. H. (2012) ‘Stress Kerja Dengan Pemilihan Strategi Coping’, *KESMAS - Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(2), pp. 149–155. doi: 10.15294/kemas.v7i2.2811.
- T. Hani Handoko (2003) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- WHO (2017) *Depression and Other Common Mental Disorders*, Switzerland:WHO.
- Wijaya, C. (2017) *Perilaku individu organisasi*. Edited by N. S. Chaniago. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Wijono, S. (2010) *Psikologi Industri & Organisasi*. 1st edn. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Zahra, A. A. and Hidayat, S. (2015) ‘Gambaran Tingkat Stress Kerja Antar Shift Kerja’, *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 4(2), pp. 123–133.
- Zulkifli, Rahayu, S. T. and Akbar, S. A. (2020) ‘Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Service Well Company PT. ELNUSA TBK Wilayah Muara Badak’, *KESMAS UWIGAMA: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1), pp. 46–61. doi: 10.24903/kujkm.v5i1.831.

LAMPIRAN**Lampiran 1. Kuesioner Stres Kerja****A. Karakteristik Individu**

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Status Perkawinan :

Sudah berapa lama Bapak/Ibu bekerja di PLN Pusmanpro UPMK II?

Unit Kerja :

B. Stres Kerja

Terdiri dari 10 pertanyaan dengan pilihan jawaban :

0 : Tidak Pernah

1 : Hampir Tidak Pernah

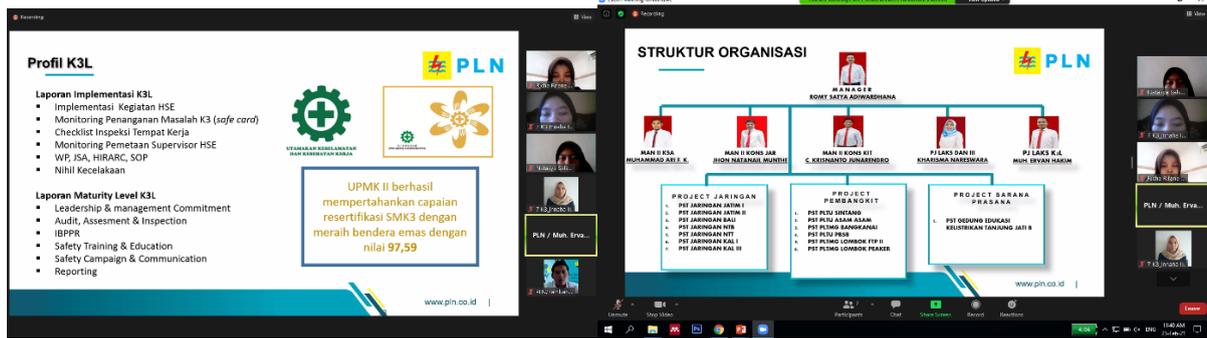
2 : Kadang-kadang

3 : Sering

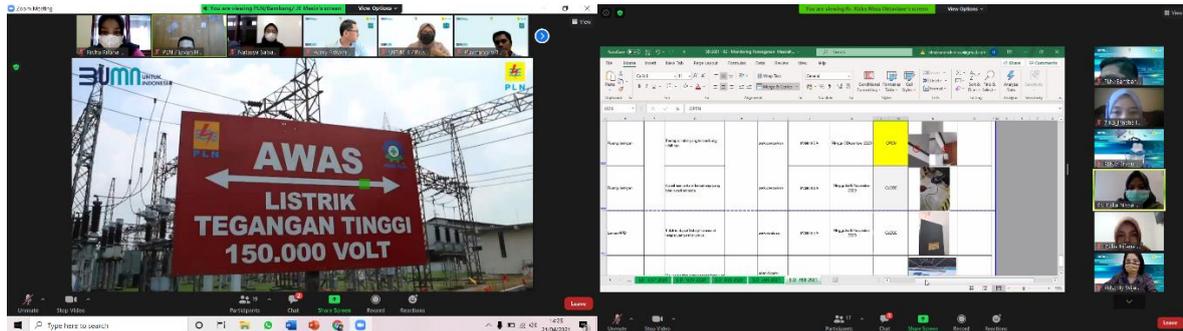
4 : Sangat Sering

No.	Pertanyaan	0	1	2	3	4
1.	Seberapa sering Anda merasa kecewa karena yang terjadi tidak sesuai dengan apa yang Anda harapkan?					
2.	Seberapa sering Anda merasa tidak dapat mengendalikan hal-hal penting dalam hidup Anda?					
3.	Seberapa sering Anda merasa gelisah dan tegang akibat pekerjaan?					
4.	Seberapa sering Anda merasa yakin mengenai kemampuan Anda dalam menangani masalah-masalah pribadi Anda?					
5.	Seberapa sering Anda merasa bahwa segalanya berjalan sesuai dengan keinginan Anda?					
6.	Seberapa sering Anda mendapatkan bahwa Anda tidak dapat mengatasi segala hal yang harus Anda lakukan?					
7.	Seberapa sering Anda mampu mengontrol gangguan dalam hidup Anda?					
8.	Seberapa sering Anda merasa senang dengan segala hal yang Anda lakukan?					
9.	Seberapa sering Anda merasa marah karena sesuatu yang terjadi di luar kendali Anda?					
10.	Seberapa sering Anda merasa begitu banyak kesulitan sehingga Anda tidak mampu mengatasinya?					

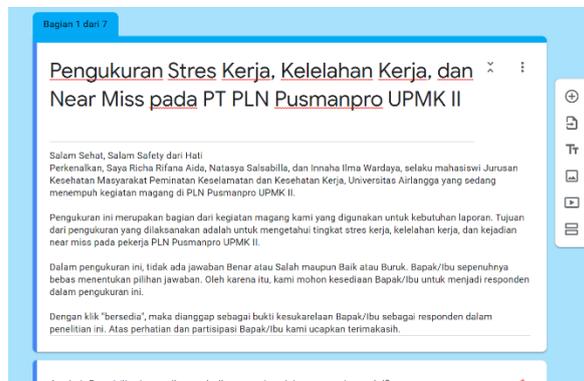
Lampiran 2. Dokumentasi Kegiatan Magang



Pemberian Materi melalui *zoom meeting*



Rapat P2K3



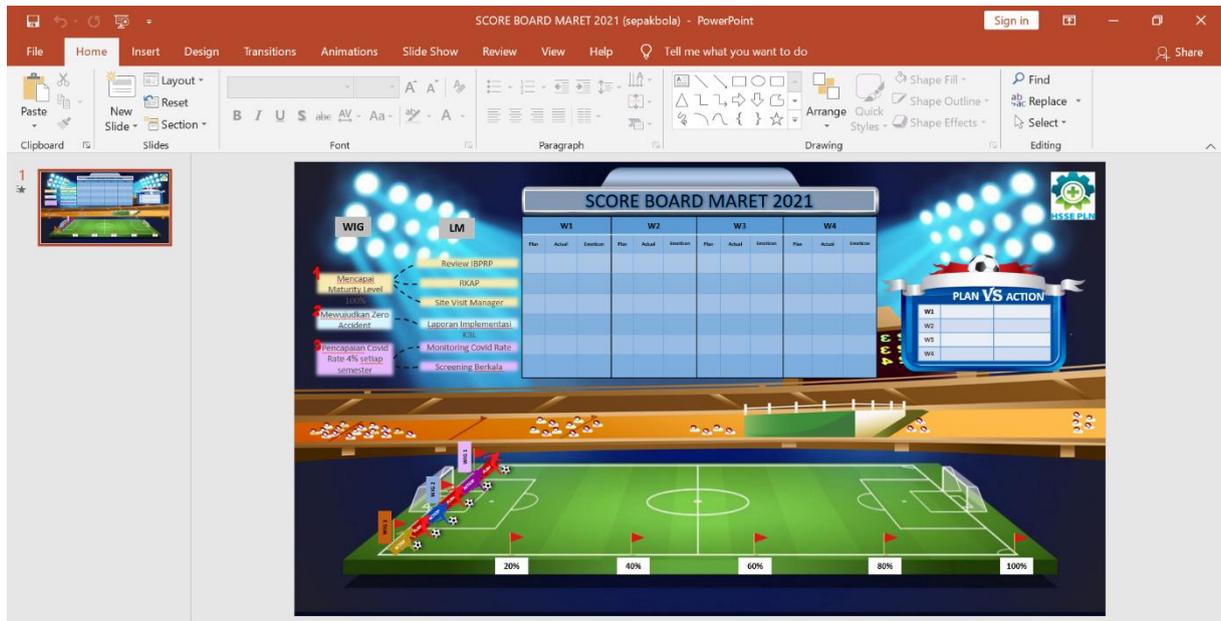
Penyebaran Kuesioner secara *online* melalui *Googleform*



Pembuatan *Safety Sign / Rambu K3*



Melakukan Campaign melalui Radio



Pembuatan Desain untuk Scoreboard



Pembuatan Video

Lampiran 3. Absensi Kegiatan Magang

Nama : Richa Rifana Aida

NIM : 101711133117

Tempat Magang : PT PLN (Persero) PUSMANPRO UPMK II Surabaya

Tanggal	Kegiatan	Paraf Pembimbing Instansi
Minggu ke-1		
22 Februari 2021	Pengenalan diri dan lingkungan kerja PT PLN (Persero) PUSMANPRO UPMK II serta telaah dokumen K3LH	 (Muh Ervan Hakim)
23 Februari 2021	Pemaparan profil perusahaan dan persiapan materi rapat P2K3	 (Muh Ervan Hakim)
24 Februari 2021	Pemutaran video <i>safety induction</i> , membuat <i>google form</i> terkait vaksinasi Covid-19, dan cara inspeksi tempat kerja	 (RR. Rizka Nissa O)
25 Februari 2021	Pemaparan materi saat rapat P2K3	 (Bambang Setiaji)

26 Februari 2021	Membuat desain poster dan rambu K3	 (Muh Ervan Hakim)
Minggu ke-2		
1 Maret 2021	Membuat desain poster dan rambu K3	 (Muh Ervan Hakim)
2 Maret 2021	Membuat desain poster dan rambu K3	 (Bambang Setiaji)
3 Maret 2021	Membuat desain poster dan rambu K3	 (RR. Rizka Nissa O)
4 Maret 2021	Membuat desain poster dan rambu K3	 (Bambang Setiaji)
5 Maret 2021	Zoom meeting terkait topik “Tim efisiensi energi, air, implementasi 3R dan 5S”	 (Muh Ervan Hakim)
Minggu ke-3		
8 Maret 2021	Zoom meeting terkait materi “Tim Tanggap Darurat”	 (Muh Ervan Hakim)
9 Maret 2021	Membuat narasi iklan layanan masyarakat tentang bahaya ketenagalistrikan dan risiko bahaya saat musim hujan	 (RR. Rizka Nissa O)
10 Maret 2021	Membuat <i>Score Board</i> 4DX	 (Bambang Setiaji)
11 Maret 2021	Membuat <i>powepoint</i> terkait stress kerja	 (Bambang Setiaji)
12 Maret 2021	<i>Zoom meeting</i> terkait materi “ <i>Execution Management for Exellent Performance Team</i> ”	 (Muh Ervan Hakim)

Minggu ke-4		
15 Maret 2021	Membuat SOP APAR tradisional	 (Muh Ervan Hakim)
16 Maret 2021	Recording dan editing iklan layanan masyarakat bahaya ketenagalistrikan	 (Bambang Setiaji)
17 Maret 2021	Presentasi terkait topik stress kerja, kelelahan kerja dan <i>near miss</i> saat rapat P2K3	 (Muh Ervan Hakim)
18 Maret 2021	Membuat desain <i>score board</i> 4DX	 (RR. Rizka Nissa O)
19 Maret 2021	<i>Zoom meeting</i> terkait materi “Standar Desain Identitas & Implementasi Logo HSSE PLN”	 (Bambang Setiaji)
Minggu ke-5		
22 Maret 2021	Desain poster dan membuat video tiktok cara menggunakan APD yang baik dan benar	 (Bambang Setiaji)
23 Maret 2021	Desain <i>Score Board</i> 4DX	 (RR. Rizka Nissa O)
24 Maret 2021	Membuat narasi video komitmen manajemen	 (Muh Ervan Hakim)
25 Maret 2021	Membuat narasi video komitmen manajemen	 (Muh Ervan Hakim)
26 Maret 2021	<i>Zoom meeting</i> terkait materi HIRADC dan JSA	 (RR. Rizka Nissa O)
Minggu ke-6		
29 Maret 2021	Membuat konsep video penggunaan APD	 (Muh Ervan Hakim)

30 Maret 2021	Membuat konsep video penggunaan APD	 (RR. Rizka Nissa O)
31 Maret 2021	Membuat konsep video penggunaan APD	 (Bambang Setiaji)
1 Maret 2021	Zoom meeting terkait materi SMK3 PT. PLN (Persero) Pusmanpro UPMK II	 (RR. Rizka Nissa O)
Minggu ke-7		
5 April 2021	Mempelajari SMK3	 (RR. Rizka Nissa O)
6 April 2021	Mempelajari SMK3	 (Muh Ervan Hakim)
7 April 2021	Mempelajari SMK3	 (Bambang Setiaji)
8 April 2021	Membuat <i>safet induction</i> proyek <i>job site</i>	 (Muh Ervan Hakim)
9 April 2021	Membuat <i>safet induction</i> proyek <i>job site</i>	 (Bambang Setiaji)
Minggu ke-8		
12 April 2021	Membuat konsep video <i>safety induction</i> proyek <i>job site</i>	 (Muh Ervan Hakim)
13 April 2021	Membuat konsep video <i>safety induction</i> proyek <i>job site</i>	 (Muh Ervan Hakim)
14 April 2021	Edit <i>safety induction</i> proyek <i>job site</i>	 (Bambang Setiaji)
15 April 2021	Edit <i>safety induction</i> proyek <i>job site</i>	 (RR. Rizka Nissa O)

16 April 2021	Edit <i>safety induction</i> proyek <i>job site</i>	 (RR. Rizka Nissa O)
21 April 2021	Pemaparan Hasil Magang	 (Muh Ervan Hakim)
		 (Bambang Setiaji)
		 (RR. Rizka Nissa O)

Lampiran 4. Surat Permohonan Izin Magang



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Kampus C Mulyorejo Surabaya 60115 Telp. 031-5920948, 5920949 Fax. 031-5924618

Laman: <http://www.fkm.unair.ac.id>; E-mail: info@fkm.unair.ac.id

Nomor : 1123/UN3.1.10/PK/2021 25 Januari 2021
Perihal : **Permohonan izin magang**

Yth. Manajer
PT. PLN Pusmanpro UPMK II Surabaya
Jalan Ketintang Baru I No. 1-3
Surabaya

Sehubungan dengan pelaksanaan program magang bagi mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Sarjana (S1) Tahun Akademik 2020/2021, dengan ini kami mohon Saudara mengizinkan mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga, atas nama :

No.	Nama Mahasiswa	NIM.	PEMINATAN	PEMBIMBING
1.	Natasya Salsabilla	101711133036	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Dr. Indriati Paskarini, SH., M. Kes.
2.	Innaha Ilma Wardaya	101711133102		
3.	Richa Rifana Aida	101711133117		

Sebagai peserta magang pada Instansi Saudara, mulai 22 Februari sampai dengan 23 April 2021 yang dilaksanakan secara Online.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.



Tembusan :

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

