

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

**GAMBARAN STRES KERJA PADA PEKERJA DI UNIT *AVIATION SECURITY*
PT. ANGKASA PURA I BANDARA INTERNASIONAL YOGYAKARTA**



Oleh:

ARIFAH SARROL WARI

NIM. 101811133164

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

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

Disusun Oleh:

ARIFAH SARROL WARI

NIM. 101811133164

Telah disahkan dan diterima dengan baik

Oleh:

Pembimbing Departemen,

Tanggal, 31 Mei 2022



Endang Dwiyantri, Dra., M.Kes

NIP. 196610231993032001

Pembimbing di PT. Angkasa Pura I
Bandara Internasional Yogyakarta

Tanggal, 31 Mei 2022



Nurdiyanto

1484233-N

Mengetahui

Kepala Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tanggal, 31 Mei 2022



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

NIP. 196611241998031002

KATA PENGANTAR

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

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan laporan magang ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan laporan magang ini. Sehingga pada kesempatan ini disampaikan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Ibu Endang Dwiyanti, Dra., M.Kes. selaku dosen pembimbing magang dan Bapak Nurdiyanto selaku pembimbing lapangan. Terimakasih dan penghargaan juga disampaikan pula kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr. Santi Martini, dr. M.Kes. selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
2. Bapak Dr. Abdul Rohim Tualeka, Drs., M.Kes. selaku Ketua Departemen Fakultas Kesehatan Masyarakat.
3. Bapak Dani Nasirul Haqi, S.KM., M.KKK selaku koordinator Magang Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
4. Bapak R. Bambang Triyono selaku *Senior Manager* unit *airport safety* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta.
5. Ibu Sinta Kumala selaku Manager SMS dan OSH PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta.
6. Seluruh staff unit *airport safety* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta.
7. Seluruh staff pengajar Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga
8. Kedua orang tua penulis, selalu memberikan kasih sayang, doa, nasihat, serta atas kesabarannya
9. Fanisa dan Regina selaku rekan magang di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta

Sumenep, 31 Mei 2022

DAFTAR ISI

<i>LAPORAN PELAKSANAAN MAGANG</i>	<i>i</i>
<i>LAPORAN PELAKSANAAN MAGANG</i>	<i>ii</i>
<i>KATA PENGANTAR</i>	<i>iii</i>
<i>DAFTAR ISI</i>	<i>iv</i>
<i>DAFTAR TABEL</i>	<i>vi</i>
<i>DAFTAR GAMBAR</i>	<i>vii</i>
<i>BAB I PENDAHULUAN</i>	<i>1</i>
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Tujuan	2
1.2.1 Tujuan Umum	2
1.2.2 Tujuan Khusus	2
1.3. Manfaat	3
<i>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</i>	<i>4</i>
2.1 Potensi Bahaya.....	4
2.2 Potensi Bahaya Psikologis	4
2.3 Stres Kerja.....	5
2.3.1 Definisi	5
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi.....	6
2.3.3 Dampak	8
2.3.4 Pengukuran Stres kerja.....	9
<i>BAB III METODE KEGIATAN MAGANG</i>	<i>10</i>
3.1. Lokasi Kegiatan Magang	10
3.2. Waktu Kegiatan Magang	10
3.3. Metode Pelaksanaan Kegiatan Magang	10
3.4. Jadwal Kegiatan Magang	10
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	12
3.6. Keluaran Kegiatan Magang	13
<i>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</i>	<i>14</i>
4.1. Gambaran Umum PT. Angkasa Pura I.....	14
4.1.1 Sejarah Singkat.....	14
4.1.2 Visi dan Misi	15
4.1.3 Makna Logo	16
4.1.4 Gambaran PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta	16
4.1.5 Bidang Usaha	20
4.2. Gambaran Departemen <i>Airport Safety</i> PT. Angkasa Pura I.....	22
4.2.1 Struktur Organisasi.....	22
4.2.2 Deskripsi Tugas.....	23

4.3. Gambaran Karakteristik Individu Pada Pekerja Unit <i>Aviation Security</i> PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta	23
4.4. Gambaran Stres Kerja Pada Pekerja Unit <i>Aviation Security</i> PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta.....	24
<i>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</i>	30
5.1 Kesimpulan	30
5.2 Saran.....	30
<i>DAFTAR PUSTAKA</i>	<i>31</i>
<i>LAMPIRAN</i>	<i>33</i>

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
2.1	Kategori Stres Kerja	
3.1	Jadwal Kegiatan Magang	
4.1	Gambaran Karakteristik Responden	
4.2	Gambaran Tingkat Stres Kerja Responden	
4.3	Tabulasi Silang antara Usia dengan Stres Kerja	
4.4	Tabulasi Silang antara Jenis Kelamin dengan Stres Kerja	
4.5	Tabulasi Silang antara Status Pernikahan dengan Stres Kerja	
4.6	Tabulasi Silang antara Status Pendidikan dengan Stres Kerja	

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
4.1	Struktur Organisasi PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta	
4.2	Struktur Organisasi Departemen <i>Airport Safety</i> PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta	

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada masa pandemi ini jumlah penumpang pengguna transportasi umum, utamanya transportasi udara menurun, sehingga hal tersebut menyebabkan perekonomian perusahaan terdampak. PT. Angkasa Pura I sebagai perusahaan penyedia pelayanan lalu lintas udara dan bisnis bandar udara di Indonesia melakukan kebijakan efisiensi, salah satunya pada sumber daya manusia untuk menjaga stabilitas perekonomian dan mencegah Krisis pendapatan perusahaan. Pengurangan jumlah sumber daya manusia ini tentu akan berdampak pada beban kerja pekerja PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta.

Salah unit yang mengalami pengurangan sumber daya manusia adalah unit *aviation security*. Pekerja unit *aviation security* bertanggung jawab akan keselamatan dan keamanan penumpang dan pekerja bandara baik di sisi darat maupun di udara. Akibat pengurangan sumber daya manusia, pekerja di unit *aviation security* mengalami karyawan peningkatan beban kerja yang dapat berdampak pada kejadian stres kerja pada pekerja unit *aviation security*.

Kemudian dari hasil wawancara, pekerja dari unit *aviation security* bekerja dengan sistem kerja bergilir yang dibagi menjadi 3 shift yakni pagi, siang, dan malam. Adanya shift kerja dapat menyebabkan stres, dikarenakan dapat mengganggu pola tidur dan mempengaruhi hubungan domestik dan sosial serta gaya hidup modern, yang tampaknya menyebabkan gejala terkait stres pada beberapa individu (Saleh, 2018). Petugas AVSEC setiap harinya melakukan pemeriksaan penumpang, yang dimana mereka rawan mendapatkan tindakan yang kurang menyenangkan bahkan mengalami kekerasan fisik, dimana hal tersebut dapat memicu terjadinya stres pada AVSEC.

Data terbaru Labour Force Survey (LSC) mengenai stres pada pekerja di Inggris Raya menunjukkan bahwa terdapat 828.000 kasus stres terkait pekerjaan, depresi atau kecemasan (Health and Safety Executive, 2019). Jika dibandingkan dengan periode sebelumnya 2019 terlihat adanya peningkatan dimana jumlah kasus stres terkait pekerjaan, depresi dan kecemasan sebanyak 602.000 kasus. (Health and Safety Executive, 2020). Menurut (Kementrian Kesehatan Republik Indonesia, 2018) , terjadi adanya peningkatan prevalensi gangguan emosional pada penduduk berusia 15 tahun ke atas di tahun 2013 dari 6% menjadi 9,8% di tahun 2018. Yang artinya bahwa penduduk

yang berusia produktif juga mengalami gangguan emosional. Data mengenai angka kejadian stres kerja di Indonesia belum dikaji secara khusus namun telah terdapat beberapa penelitian yang mengukur tingkat stres kerja pada perusahaan di Indonesia. Salah satu penelitian yang mengukur mengenai tingkat stres kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Aulia, Kawatu and Langi (2019), dimana pada penelitian tersebut diketahui bahwa sebagian besar petugas *security check point* pada Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado mengalami stres kerja sedang yang berjumlah 42 responden dari total 68 responden, kemudian stres kerja ringan sebanyak 12 responden, dan stres kerja tinggi sebanyak 14 responden.

Faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya stres kerja dijelaskan menurut Cooper (1989) dalam (Munandar, 2014), dikelompokkan kedalam lima kategori yaitu faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam 5 pekerjaan, dan struktur dan iklim organisasi. Munandar (2014) juga menyebutkan bahwa faktor individu seperti umur, masa kerja, jenis kelamin dan status pernikahan dapat menyebabkan stres kerja. (Munandar, 2014). Adanya stres kerja akan berdampak pada peningkatan kesalahan saat bekerja yang berakhir dengan membahayakan operasional penerbangan.

Berdasarkan dari paparan diatas dapat kita ketahui bahwa pekerja unit *aviation security* memiliki risiko stres kerja. Apabila pekerja di unit *aviation security* mengalami stres kerja, dapat berdampak negatif baik pada diri sendiri maupun perusahaan. Oleh karena itu diperlukan penelitian lebih lanjut tingkat stress kerja pada unit *aviation security* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta

1.2. Tujuan

1.2.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari laporan magang ini adalah untuk mengetahui gambaran stres kerja pada pekerja di unit *aviation security* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta

1.2.2 Tujuan Khusus

Berdasarkan tujuan umum diatas, maka tujuan khusus dari laporan magang ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran umum PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui tingkat stres kerja pada pekerja unit *aviation security* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta

1.3. Manfaat

a. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi mengenai tingkat stres kerja pada pekerja unit *aviation security* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta, sehingga dapat dijadikan bahan evaluasi ataupun masukan bagi PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta terkait dengan stres kerja

b. Bagi Mahasiswa

Memberikan tambahan pengetahuan dan pengalaman terkait keselamatan dan kesehatan kerja dalam praktiknya di lingkup dunia kerja. Serta dapat mengaplikasikan ilmu atau teori yang diperoleh dalam bangku perkuliahan khususnya terkait dengan stres kerja

c. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga

Memberikan tambahan informasi dan referensi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja khususnya mengenai tingkat stres kerja pada pekerja unit *aviation security* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Potensi Bahaya

Berdasarkan Permenaker (2018), lingkungan kerja adalah aspek hygiene di tempat kerja yang di dalamnya mencakup faktor fisika, kimia, biologi, ergonomi, dan psikologi yang berada di tempat kerja dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat kita simpulkan bahwa terdapat beberapa bahaya di lingkungan kerja yang perlu dilakukan pengukuran dan pengendalian. Beberapa faktor bahaya tersebut adalah:

- a. Faktor Fisika adalah faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas tenaga kerja yang bersifat fisika, disebabkan oleh penggunaan mesin, peralatan, bahan dan kondisi lingkungan di sekitar tempat kerja yang dapat menyebabkan gangguan dan penyakit akibat kerja pada tenaga kerja meliputi iklim kerja, kebisingan, getaran, radiasi gelombang mikro, radiasi ultra ungu (ultra violet), radiasi magnet statis, tekanan udara, dan pencahayaan.
- b. Faktor Kimia adalah faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas tenaga kerja yang bersifat kimiawi disebabkan oleh penggunaan bahan kimia dan turunannya di tempat kerja yang dapat menyebabkan penyakit pada tenaga kerja, meliputi kontaminan kimia di udara berupa gas, uap, dan partikulat.
- c. Faktor Biologi adalah faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas tenaga kerja yang bersifat biologi, disebabkan oleh makhluk hidup meliputi hewan, tumbuhan, dan produknya serta mikroorganisme yang dapat menyebabkan penyakit kerja.
- d. Faktor Ergonomi adalah faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas tenaga kerja, disebabkan oleh ketidaksesuaian antara fasilitas kerja yang meliputi cara kerja, posisi kerja, alat kerja, dan beban angkat terhadap tenaga kerja.
- e. Faktor Psikologi adalah faktor yang mempengaruhi aktivitas tenaga kerja, disebabkan oleh hubungan antar personal di tempat kerja, peran dan tanggung jawab terhadap pekerjaan

2.2 Potensi Bahaya Psikologis

Bahaya psikososial dapat menyebabkan stres pada pekerja, hal ini dapat disebabkan oleh akumulasi stressor pada situasi kerja di tempat kerja, misalnya, tuntutan pekerjaan dapat memicu timbulnya stres di tempat kerja (Daniah and Fauzi,

2016). Menurut Randall R. Ross (1994), disebutkan bahwa stres kerja terjadi akibat adanya interaksi antara kondisi kerja dengan karakteristik pekerja dimana tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan para pekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wayne L. Chappelle (2014) menyebutkan bahwa stres kerja disebabkan karena upah rendah, tugas-tugas tambahan, sistem shift kerja, dan jam kerja yang panjang. Hasil penelitian juga mengungkapkan ada kenaikan tingkat stres sebesar 10,72 % pada pekerja yang diteliti.

Beehr and Newman (1978), menguraikan tiga kategori gejala seseorang dalam kondisi stres kerja, yaitu gejala psikologis (emosi), fisik, dan perilaku. Thorsten Lunau (2013), dalam penelitian yang melibatkan 13 negara maju, menyebutkan bahwa adanya keterkaitan antara stres kerja dengan peningkatan gejala psikologis yaitu depresi. Pada fungsi otak, stres kronis dapat menyebabkan menurunnya kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosi sehingga mereka sangat rentan terkena depresi (Armita Golkar, 2014).

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Definisi

Setiap pekerjaan akan menimbulkan reaksi psikologis bagi pekerjanya, baik reaksi positif maupun reaksi negatif. Reaksi positif dari suatu pekerjaan adalah rasa senang, sedangkan reaksi negative dari suatu pekerjaan adalah rasa bosan, stres. Stres kerja sewaktu-waktu dapat muncul pada pekerja. Stres merupakan salah satu bahaya psikososial yang berpotensi menyerang semua jenis pekerjaan

Dalam buku Sugiono, Wisnu Wijayanto Putro (2018) stress ialah keadaan tidak nyaman, gelisah, dan tertekan baik secara mental maupun fisik yang dialami seseorang. Kemudian menurut Saleh (2018) individu dapat merasakan stres fisik dan stres mental. Stres fisik sendiri disebabkan oleh kegiatan yang monoton, kurangnya tidur, pola makan yang tidak baik. Sedangkan, stres mental seperti merasakan khawatir terhadap kondisi perekonomian, pada saat orang yang disayang mengalami gangguan kesehatan atau meninggal.

Stres kerja merupakan gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar atau ketegangan. Stres adalah suatu kondisi atau keadaan tubuh yang terganggu karena tekanan psikologis.

Biasanya tidak dikaitkan karena penyakit fisik tetapi lebih karena jiwa seseorang. Stres adalah suatu reaksi atau respon dari tubuh terhadap lingkungan yang dapat memproteksi diri kita dan merupakan “*natural defense mechanism*” atau proses penyelamatan diri secara alami yang membuat seseorang tetap hidup.

Stres yang terus-menerus dan berkepanjangan akan menimbulkan gangguan pada kesehatan tubuh bahkan sampai menjadi kegilaan permanen. Kemudian berdasarkan kajian Schbracq et al. (2003) dalam buku Sugiono, Wisnu Wijayanto Putro (2018), stress dikaitkan dengan penyakit kardiovaskular berupa gangguan tekanan darah dan asam urat. Tekanan darah arterial dapat berubah secara substansial dalam hitungan detik, sebagai respon terhadap kondisi fisiologis dan kondisi lingkungan individu.

Belinda Widiastuti (2015) menunjukkan bahwa adanya keluhan gejala fisik pada responden sebesar 40%, yaitu keluhan sakit kepala, gangguan tidur, dan kaku otot. Selain itu stres juga dapat menyebabkan penurunan fungsi ginjal dengan faktor risiko hipertensi dan dislipidemia (Shinobu Tsurugano, 2012 dalam Daniah and Fauzi, 2016). Menurut data statistik yang dikeluarkan oleh Health and Safety Statistics (2014), stres merupakan penyakit terbesar kedua setelah Musculoskeletal Disorders (MSDs) dengan peningkatan 40% selama 3 tahun terakhir. Marmot M, dan Ferrie (2001) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa pekerjaan dan tempat kerja tidak aman, dapat menimbulkan efek samping berupa gangguan kesehatan fisik dan mental secara signifikan.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi

Menurut Mangkunegara (2010) dalam buku Sugiono, Wisnu Wijayanto Putro (2018) penyebab stres dapat bervariasi di tempat kerja antara lain:

1. Beban kerja yang terlalu berat
2. Penugasan yang *deadline*
3. Kualitas pengawasan rendah
4. Iklim kerja yang tidak sehat
5. Autoritas kerja tidak memadai dikaitkan dengan tanggung jawab
6. Adanya konflik kerja
7. Perbedaan nilai antara pimpinan dengan karyawan yang mengalami frustrasi dalam kerja.

Menurut Munandar (2014) stres kerja disebabkan oleh faktor individu yakni

1. Usia
2. Jenis kelamin
3. Masa kerja
4. Status pernikahan

Menurut Cooper (1989) dalam Munandar (2014), faktor-faktor pada pekerjaan yang dapat menyebabkan stres dikelompokkan menjadi 5 kategori

1. Faktor intrinsik pekerjaan
 - a. Tuntutan fisik, berupa tingkat kebisingan, getaran, dan iklim kerja
 - b. Tuntutan tugas berupa monotonitas pekerjaan, beban kerja, dan *shift* kerja
2. Peran individu dalam pekerjaan
 - a. Konflik peran, Menurut Van Sell et al. (1981) dan Kahn et al. (1964), pekerja yang mengalami konflik peran cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dan ketegangan pekerjaan yang lebih tinggi. Konflik peran juga berkaitan dengan stres fisiologikal, karena dapat menyebabkan peningkatan detak jantung dan rasa tegang (Munandar, 2014)
 - b. Ketaksaan peran, Ketaksaan peran dialami oleh pekerja ketika pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk melaksanakan tugasnya maupun ketika pekerja tidak dapat merealisasikan harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.
3. Pengembangan karir
 - a. *Job insecurity*, ketakutan kehilangan pekerjaan dan ancaman bahwa pekerjaannya sudah tidak diperlukan lagi merupakan hal yang biasa pada organisasi. Adanya reorganisasi atau meninggalkan pekerjaan lama untuk pekerjaan baru sering terjadi untuk menghadapi lingkungan kerja yang lebih baik. Pekerjaan yang baru akan memerlukan keterampilan yang baru pada pekerja. Reorganisasi yang sering terjadi dapat menimbulkan perasaan ketidakpastian pekerjaan, dimana hal tersebut dapat menjadi sumber dari stres kerja (Munandar, 2014).

- b. *Over-promotion* dan *under-promotion*, setiap organisasi mempunyai proses pertumbuhan masing-masing. Ketika pertumbuhan organisasi cepat maka dapat menimbulkan stres. Stres kerja yang timbul karena *over-promotion* dapat terjadi karena beban kerja yang berlebihan pada pekerja yang dipromosikan terlalu dini atau dipromosikan ke jabatan yang tidak sesuai dengan bakat, pengetahuan, atau keterampilan yang dimiliki. Sementara itu, stres kerja karena *underpromotion* dapat terjadi karena pekerja merasa peluangnya kecil untuk mendapatkan promosi dan merasa dilupakan (Munandar, 2014).
4. Hubungan individu dalam pekerjaan, hubungan sosial yang suportif antara pekerja dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan di pekerjaan tidak akan menimbulkan tekanan antarpribadi yang berhubungan dengan persaingan. Apabila pekerja lekat dengan kelompok kerjanya, memiliki kepercayaan yang baik dengan rekan kerja, serta senang dengan atasan maka risiko terjadinya stres kerja akan menurun (Munandar, 2014). Pekerjaan yang terisolasi dimana tenaga kerja tidak dapat berbicara dengan tenaga kerja lain selama jam kerja dapat menjadi pembangkit stres, performa kerja menurun, tekanan darah meningkat dan tidak adanya kepuasan kerja.
5. Struktur dan iklim organisasi, persepsi pekerja atas budaya, kebiasaan, dan iklim dari suatu organisasi berperan penting dalam pemahaman sumber-sumber stres di dalam organisasi. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja berkaitan erat dengan penilaian dari struktur dan iklim organisasi. Sejauh mana pekerja terlibat atau berperan serta pada organisasi dan dukungan sosial akan mempengaruhi suasana hati dan perilaku dari pekerja tersebut (Munandar, 2014).

2.3.3 Dampak

Stres kerja menurut Waldstrom (2014) dapat memberikan dampak terhadap:

1. *Psychological* mencakup kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, *self-esteem*, *burnout*, emosi, dan depresi.
2. Perilaku mencakup *absenteeism*, keinginan untuk berpindah, kecelakaan
3. Kognitif mencakup kesulitan membuat keputusan, kurang konsentrasi, pelupa

4. Kesehatan fisik mencakup tekanan darah meningkat gangguan pencernaan dan penyakit jantung

2.3.4 Pengukuran Stres kerja

Pengukuran tingkat stres kerja dapat dilakukan dengan banyak cara, salah satunya dengan *Health and Safety Executive* (HSE). Dalam mengukur stres kerja dengan metode *Health and Safety Executive* (HSE) responden akan diminta untuk mengisi 35 item pertanyaan yang tersedia. Untuk penilaian HSE menggunakan skala likert 1 (selalu) sampai 5 (tidak pernah). Responden akan diminta untuk memberikana skor pada setiap item. Kategori stres kerja menurut Tarwaka (2019)

Tabel 2.1 Kategori Stres Kerja

No.	Kategori Stres Kerja	Nilai Skor
1.	Rendah	140-175
2.	Sedang	105-139
3.	Tinggi	70-104
4.	Sangat Tinggi	35-69

BAB III

METODE KEGIATAN MAGANG

3.1. Lokasi Kegiatan Magang

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

3.2. Waktu Kegiatan Magang

Kegiatan magang dilaksanakan pada tanggal 01 Februari hingga 22 April 2022. Berlangsung setiap hari Senin hingga Kamis mulai pukul 08.00 – 16.30 WIB dan hari Jumat mulai pukul 08.00 – 15.30 WIB. Kemudian sejak Bulan Ramadhan (03 April 2022) dimulai dari pukul 08.00 – 15.00.

3.3. Metode Pelaksanaan Kegiatan Magang

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

3.4. Jadwal Kegiatan Magang

Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Magang

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

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

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

3.5. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Data Primer

Data primer merupakan data-data yang dikumpulkan secara langsung dari subjek penelitian. Data primer dalam laporan magang ini didapatkan dengan memberikan lembar kuesioner stres kerja pada pekerja AVSEC

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data-data yang diperoleh dari pihak kedua dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur. Data sekunder dalam laporan magang ini didapatkan melalui dokumen-dokumen perusahaan yang diberikan oleh pembimbing lapangan. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari studi literatur seperti profil perusahaan, visi-misi perusahaan, dan struktur organisasi.

3.6. Keluaran Kegiatan Magang

Output yang didapatkan dari kegiatan magang ini adalah mahasiswa dapat mempelajari dan ikut serta mengimplementasikan segala bentuk kegiatan atau ruang lingkup K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang terdapat di area operasional maupun administrasi di PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Yogyakarta

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum PT. Angkasa Pura I

4.1.1 Sejarah Singkat

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

Komitmen PN Angkasa Pura Kemayoran untuk memperluas cakupan kerja dan membuka peluang pengelolaan bandara di Indonesia ditandai dengan perubahan nama perusahaan. Dengan dasar hukum PP No. 21 Tahun 1965, terhitung tanggal 17 Mei 1965, nama PN Angkasa Pura Kemayoran kemudian diubah menjadi Perusahaan Negara (PN) Angkasa Pura. PN Angkasa Pura semakin memperluas kegiatan operasionalnya dengan mengelola bandara secara bertahap di kota-kota besar Indonesia seperti Denpasar, Medan, Surabaya, Balikpapan dan Ujung Pandang.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 37 tahun 1974 ditetapkan bahwa status badan hukum PN Angkasa Pura diubah menjadi Perusahaan Umum (Perum). Bandar Udara Internasional Kemayoran berhenti beroperasi di tahun 1985. Bandara Internasional Soekarno Hatta yang saat itu masih bernama Bandara Cengkareng (CGK) kemudian menggantikan peran Bandara Kemayoran Jakarta sebagai gerbang masuk penerbangan internasional ke Indonesia. Sejalan dengan itu, Perum Angkasa Pura II dibentuk untuk mengelola Bandara Internasional Soekarno Hatta maupun Bandara Kemayoran. Setahun kemudian, nama Perum Angkasa Pura diubah menjadi Perum Angkasa Pura I melalui PP No.25 tahun 1986.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 5 Tahun 1992 dan Akta Notaris Muhani Salim, S.H. tanggal 3 Januari 1993, Perum Angkasa Pura I berubah menjadi Perseroan Terbatas (PT) dengan kepemilikan saham sepenuhnya oleh Negara Republik Indonesia. Perubahan nama menjadi PT Angkasa Pura I (Persero) disetujui oleh Menteri Kehakiman pada tanggal 24 April 1993 melalui Surat Keputusan No.C2- 470.HT.01.01 Tahun 1993, dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No.52 tanggal 29 Juni 1993 dengan Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No.2914/1993. Nama PT Angkasa Pura I (Persero).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 104 Tahun 2021 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke Dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Aviawi Pariwisata Indonesia tanggal 6 Oktober 2021, status perusahaan PT Angkasa Pura I (Persero) berubah menjadi PT Angkasa Pura I yang tunduk pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Perubahan nama menjadi PT Angkasa Pura I disetujui oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-0002952.AH.01.02. Tahun 2022 tanggal 13 Januari 2022.

4.1.2 Visi dan Misi

4.1.2.1 Visi

PT. Angkasa Pura I memiliki visi yakni menjadi penghubung dunia yang lebih dari sekedar operator bandar udara dengan keunggulan layanan yang menampilkan keramahtamahan khas Indonesia

4.1.2.2 Misi

Dalam mencapai visi, PT. Angkasa Pura I memiliki beberapa misi yakni:

1. Memberikan layanan berskala global dalam standar keselamatan, keamanan, dan kenyamanan terbaik;
2. Meningkatkan nilai pemangku kepentingan;
3. Menjadi mitra pemerintah dan penggerak pertumbuhan ekonomi;

4. Meningkatkan daya saing perusahaan melalui kreativitas dan inovasi;
5. Memberikan kinerja pelayanan bandar udara yang prima dalam memenuhi harapan stakeholder melalui pengelolaan sumber daya manusia yang unggul;
6. Memberikan kontribusi positif pada kelestarian lingkungan

4.1.3 Makna Logo

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

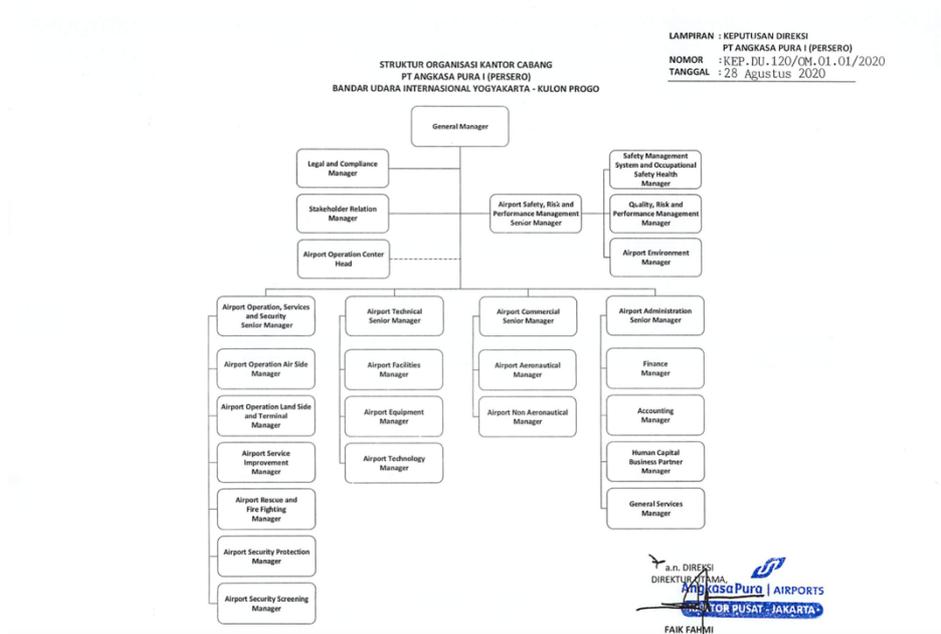
4.1.4 Gambaran PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta

4.1.4.1 Struktur Organisasi

Untuk struktur organisasi PT. Angkasa Pura I juga dibagi sesuai dengan letak masing-masing Bandara. Susunan organisasi kantor cabang PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Yogyakarta – Kulon Progo terdiri atas:

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

- h. *Stakeholder Relation Manager;*
- i. *Airport Operation Center Head;*



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

4.1.4.2 Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta terbagi menjadi dua jenis yakni karyawan organik atau karyawan tetap PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta. dan APS atau yang sering disebut dengan *outsourcing*. Pekerja APS ini berasal dari anak perusahaan PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta yakni Angkasa Pura *Supports*. Pada PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta terdapat 196 pegawai organik dan 681 pegawai APS.

4.1.4.3 Deskripsi Tugas

Berikut susunan organisasi Bandara Internasional Yogyakarta beserta tugasnya:

- a. *General Manager* di PT. Angkasa I Bandara Internasional Yogyakarta bertugas memastikan tercapainya target yang telah disepakati dalam kontrak manajemen melalui pengelolaan aktivitas kebandarudaraan yang efektif guna mendukung peningkatan kinerja perusahaan berdasarkan Rencana Kerja dan

- Anggaran Perusahaan (RKAP) serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.
- b. *Airport Operation, Services and Security Senior Manager* di PT. Angkasa I Bandara Internasional Yogyakarta bertugas memastikan kelancaran kegiatan di bidang *airport operation air side, airport operation land side and terminal, airport service improvement, dan airport rescue and fire fighting* serta pengelolaan kegiatan perlindungan keamanan (*security protection*) wilayah bandar udara dan pemeriksaan keamanan (*security screening*) penumpang dan barang berlandaskan *Safety, Security, Service and Compliance (3S+1C)* sesuai dengan standar layanan dan peraturan yang berlaku guna mendukung tercapainya *Customer Satisfaction Index (CSI)* berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan
 - c. *Airport Operation Air Side Manager* di PT. Angkasa I Bandara Internasional Yogyakarta bertugas untuk memastikan kesiapan operasional bidang sisi udara (*air side*) berlandaskan *Safety, Security, Service and Compliance (3S+1C)* sesuai dengan standar layanan dan peraturan yang berlaku guna mendukung kinerja operasional bandar udara berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.
 - d. *Airport Technical Senior Manager* di PT. Angkasa I Bandara Internasional Yogyakarta bertugas untuk memastikan ketersediaan (*availability*) dan keandalan (*reability*) fasilitas (*facilities*), peralatan (*equipment*), dan perangkat teknologi guna mendukung aktivitas bandar udara dan tercapainya *Customer Satisfaction Index (CSI)* berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) serta melaksanakan kepatuhan

- sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.
- e. *Airport Commercial Senior Manager* di PT. Angkasa I Bandara Internasional Yogyakarta bertugas memastikan tercapainya produksi pendapatan aeronautika, non aeronautika, kargo dan pengembangan usaha guna mendukung peningkatan pendapatan aeronautika dan non aeronautika serta *Customer Satisfaction Index* (CSI) berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.
 - f. *Airport Administration Senior Manager* di PT. Angkasa I Bandara Internasional Yogyakarta bertugas memastikan terimplementasinya perencanaan dan pengelolaan kegiatan di bidang *finance, accounting, human capital business partner,* dan *general services* yang efektif dan dilaksanakan sesuai target yang ditetapkan guna mendukung peningkatan *Customer Satisfaction Index* (CSI) berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.
 - g. *Airport Safety, Risk and Performance Management Senior Manager* di PT. Angkasa I Bandara Internasional Yogyakarta bertugas memastikan tersedianya rencana, arahan, dan koordinasi serta evaluasi seluruh kegiatan pengendalian *safety management system*, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), sistem manajemen mutu, sistem manajemen risiko, dan implementasi rencana strategis (*strategic plan*) perusahaan serta sistem manajemen lingkungan di kantor cabang guna mendukung tercapainya *Customer Satisfaction Index* (CSI), pencapaian *safety level*, dan berkontribusi terhadap lingkungan berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) serta melaksanakan

kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

- h. *Legal and Compliance Manager* di PT. Angkasa I Bandara Internasional Yogyakarta bertugas memastikan tersedianya produk hukum, penanganan dan penyelesaian permasalahan hukum, dan sistem kepatuhan perusahaan serta dokumentasi dan distribusi kontrak pengadaan barang dan/atau jasa di kantor cabang berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.
- i. *Stakeholder Relation Manager* di PT. Angkasa I Bandara Internasional Yogyakarta bertugas memastikan kelancaran komunikasi pemangku kepentingan (*stakeholder*) perusahaan, kolektabilitas Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL), dan mendukung tanggung jawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility*) terhadap lingkungan berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) dan Rencana Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (RPKBL) serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.
- j. *Airport Operation Center Head* di PT. Angkasa I Bandara Internasional Yogyakarta bertugas untuk memastikan pengendalian kegiatan operasional harian bandar udara melalui pengelolaan personel fasilitas dan peralatan yang efektif guna mendukung bandar udara beroperasi dengan lancar berlandaskan *Safety, Security, Service and Compliance (3S+1C)* serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan

4.1.5 Bidang Usaha

4.1.5.1 Aeronautika (Kebandaraan)

- a. Penyediaan, pengusahaan dan pengembangan fasilitas untuk kegiatan pelayanan pendaratan, lepas landas, parkir dan penyimpanan pesawat udara.

- b. Penyediaan fasilitas *counter check-in*, garbarata (*aviobridge*), *baggage handling system* (BHS) / *Hold Baggage Screening* (HBS).
- c. Penyediaan, pengusahaan dan pengembangan fasilitas terminal untuk pelayanan angkutan penumpang, kargo dan pos.

4.1.5.2 Non Aeronautika (Non Bandara)

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

1. PT. Angkasa Pura Logistik

Anak usaha Angkasa Pura *Airports* ini bergerak dalam bidang *warehousing*, *total baggage solution*, *regulated agents*, *distribution center*, dan *freight forwarding*. Berdiri sejak 2012, APLog saat ini memiliki kantor cabang di Jakarta, Surabaya, Denpasar, Makassar, Balikpapan, Banjarmasin, Yogyakarta, Surakarta, Semarang, Manado, Kupang, Ambon, dan Biak. Visi APLog adalah menjadi perusahaan logistik terpadu dan terpercaya di Indonesia.

2. PT. Angkasa Pura Properti

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

3. PT. Angkasa Pura Support

Anak usaha Angkasa Pura *Airports* ini bergerak di bidang jasa, pembangunan, pengangkutan darat, perbengkelan, percetakan, dan perdagangan. Angkasa Pura *Supports* membidik segmen pasar yang bersifat korporat, terutama yang bersifat mendukung atau *men-support* kebutuhan perusahaan

induk dalam memberikan pelayanan terbaik kepada penumpang ataupun pengunjung bandara di Indonesia.

4. PT. Angkasa Pura Hotel

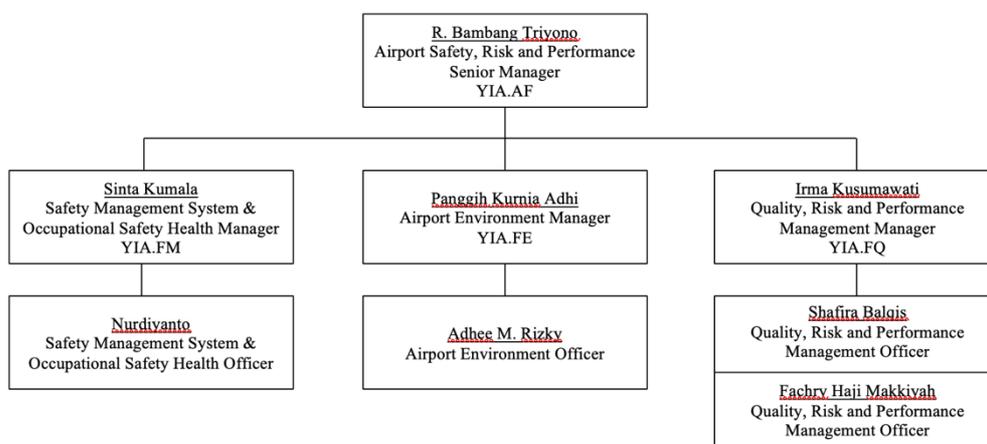
Anak usaha Angkasa Pura Airports ini bergerak di bidang perhotelan, *lounge*, dan restoran . Saat ini APH mengoperasikan *Ibis Budget Surabaya Airport (IBSA)* di Bandara Juanda Surabaya, *Ibis Budget Makassar Airport (IBMA)* di Bandara Sultan Hasanuddin Makassar, serta *Novotel Bali Airport* di Bandara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

5. PT. Angkasa Pura Retail

Anak usaha Angkasa Pura Airports ini bergerak di bidang usaha penjualan dan pemasaran, dengan usaha penjualan berbentuk *duty free*, *duty paid*, serta *food & beverage*, sedangkan untuk jasa pemasaran berupa komunikasi pemasaran, desain grafis, media *placement & buying*, dan *event activation*.

4.2. Gambaran Departemen *Airport Safety* PT. Angkasa Pura I

4.2.1 Struktur Organisasi



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Departemen *Airport Safety* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta

4.2.2 Deskripsi Tugas

Berikut adalah deskripsi tugas sesuai dengan struktur organisasi *airport safety* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta:

- a. *Safety Management System & Occupational Safety Health Manager* bertugas untuk memastikan pengendalian *safety management system* dan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja (SMK3) guna mendukung pencapaian *safety level*, kualitas pelayanan, dan kepuasan pelanggan sesuai dengan standar nasional dan internasional berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.
- b. *Airport Environment Manager* bertugas untuk memastikan terlaksananya kegiatan pengelolaan manajemen lingkungan yang efektif guna menjaga keseimbangan lingkungan hidup di wilayah kerja bandar udara sesuai dengan strategi perusahaan berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.
- c. *Quality, Risk, and Performance Management Manager* bertugas untuk memastikan pengelolaan sistem manajemen mutu dan sistem manajemen risiko di kantor cabang serta implementasi rencana strategis (*strategic plan*) perusahaan guna mendukung proses bisnis perusahaan berlangsung dengan tingkat risiko yang dapat diterima, pencapaian kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

4.3. Gambaran Karakteristik Individu Pada Pekerja Unit *Aviation Security* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta

Pekerja yang berada di unit *airport security* sebanyak 251 pekerja. Untuk pengambilan data terkait gambaran stres kerja di unit *airport security* ini tidak dilakukan pada semua pekerja, akan tetapi dilakukan pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* dengan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 67 pekerja unit *aviation security*.

Responden akan diberikan kuesioner terkait karakteristik individu, dimana hasil dari kuesioner ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Gambaran Karakteristik Responden

Kategori	Jumlah	Presentase (%)
Karakteristik Individu		
Umur		
17 – 25 tahun	24	35.8
26 – 35 tahun	32	47.8
36 – 45 tahun	11	16.4
TOTAL	67	100
Jenis Kelamin		
Perempuan	13	19.4
Laki-laki	54	80.6
TOTAL	67	100
Status Pernikahan		
Sudah Menikah	36	53.7
Belum Menikah	31	46.3
TOTAL	67	100

Berdasarkan dari hasil analisis data karakteristik individu responden menggunakan teknik analisis deskriptif, didapatkan hasil bahwa 32 responden (47.8%) masuk kedalam kategori dewasa awal atau berusia 26-35 tahun, kemudian sebanyak 24 responden (35.8%) masuk kedalam kategori remaja akhir atau berusia 17-25 tahun, dan 11 responden (16.4%) lainnya masuk kedalam kategori dewasa akhir atau berusia 36-45 tahun. Dapat diketahui pula rata-rata responden yang mengisi kuesioner berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 54 responden (80.6%) dan 13 responden (19.4%) berjenis kelami perempuan.

Responden yang mengisi kuesioner didominasi oleh responden yang sudah menikah yakni sebanyak 36 responden (53.7%) dan untuk responden yang belum menikah berjumlah 31 responden (46.3%). Kemudian untuk status pendidikan mayoritas responden berada pada tingkat SMA yakni sebanyak 56 responden (83.6%), dilanjutkan tingkat sarjana sebanyak 7 responden (10.4%), dan tingkat diploma sebanyak 4 responden (6.0%).

4.4. Gambaran Stres Kerja Pada Pekerja Unit *Aviation Security* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta

Pengukuran tingkat stres kerja dilakukan dengan menyebarkan kuesioner *Health and Safety Executive* (HSE) selama kegiatan magang pada pekerja di unit

aviation security. Penyebaran kuesioner ini juga telah mendapatkan persetujuan dari unit terkait dan responden. Hasil kuesioner akan dilakukan *skoring* yang selanjutnya akan dikategorikan menjadi 4 kategori yakni, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, skoring, dan analisis data deskriptif didapatkan hasil sebagai berikut

Tabel 4.2 Gambaran Tingkat Stres Kerja Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	29	43.3
Sedang	30	44.8
Tinggi	8	11.9
TOTAL	67	100

Berdasarkan dari hasil analisis data karakteristik responden menggunakan teknik analisis deskriptif, didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden berada dalam tingkat stres kerja sedang yakni sebanyak 30 responden (44.8%), kemudian pada tingkat stres kerja rendah terdapat 29 responden (43.3%), dan terdapat 8 responden (11.9%) dengan tingkat stres kerja tinggi

Pengukuran stres kerja dilakukan dengan pengisian lembar kuesioner *Health Safety Executive* (HSE), kuesioner tersebut terdiri dari 35 item pertanyaan 35 item pertanyaan yang tersedia dengan penilaian menggunakan skala likert 1 (selalu) sampai 5 (tidak pernah). Hasil penilaian stres kerja menunjukkan petugas *aviation security* Bandara Internasional Yogyakarta mayoritas berada pada tingkat stres kerja sedang.

Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Martina (2012) dimana perawat yang juga bertugas untuk memberikan pelayanan jasa mengalami stress kerja pada tingkat sedang. Kemudian pada penelitian Aulia, Kawatu and Langi (2019) juga diketahui bahwa tingkat stres kerja pada pekerja didominasi dengan stres kerja sedang. Dimana stres kerja ini dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya beban kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan AVSEC memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap keselamatan dan keamanan penerbangan yang mencakup diri sendiri dan orang lain. Kemudian adanya pengurangan jumlah sumber daya manusia sebanyak 180 tenaga kerja menjadi salah satu penyebab mengapa banyak dari petugas AVSEC memiliki beban kerja mental yang tinggi. Kaswan (2017) mengatakan, beban kerja mental lebih berisiko menyebabkan stres daripada beban kerja fisik. Penelitian yang dilakukan oleh Aulia, Kawatu and Langi (2019) dimana terdapat korelasi yang signifikan antara beban kerja mental dengan stres kerja pada pekerja *security check point* di PT. Angkasa Pura

I Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado. Ketika pekerja tidak mampu menanggung beban kerja yang melebihi kapasitasnya akan menyebabkan stres kerja. Hal ini sesuai dengan prinsip ergonomi yaitu dibutuhkan keseimbangan antara *task demand* dan *work capacity* pekerja agar mencapai performa kerja yang optimal. Artinya tuntutan tugas harus disesuaikan dengan beban kerja, tidak boleh terlalu rendah (*underload*) atau terlalu berlebihan (*overload*). Jika kapasitas kerja dan tuntutan tugas tidak sesuai maka dapat menyebabkan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja dan stres kerja.

Faktor lain penyebab adanya stres kerja adalah *shift* kerja. Idealnya seorang pekerja bekerja selama 8jam/hari. Namun dengan adanya *shift* kerja, petugas AVSEC yang mendapatkan *shift* kerja malam bekerja selama 12jam/hari. Overload jam kerja berakibat *shift* kerja pada petugas AVSEC di Bandara Internasional Yogyakarta menjadi salah satu pemicu terjadinya stres. Sulistyawati, Purnawati and Muliarta, (2019) mengatakan *shift* kerja malam perlu mendapatkan perhatian karena berpengaruh pada kondisi fisiologis dan psikis seseorang. Beberapa efek *shift* kerja malam pada kesehatan yaitu mempengaruhi kualitas tidur, peningkatan tuntutan kerja, meningkatnya waktu terpapar faktor berbahaya di tempat kerja, menyebabkan perubahan fisiologis dan memberikan efek buruk pada kesehatan pekerja. Tubuh manusia secara fisiologis berada dalam fungsi maksimum siang hari kemudian alami pelemahan disore hari dan akan turun dimalam hari, terjadinya penurunan fungsi tubuh pada malam hari disertai dengan tuntutan dan tanggung jawab kerja dapat menimbulkan terjadinya stres kerja (Sulistyawati, Purnawati and Muliarta, 2019).

Kemudian petugas AVSEC merupakan tenaga kerja di bandara yang paling sering berinteraksi dengan pengguna pelayanan jasa bandara sehingga dalam melaksanakan tugasnya banyak menghadapi stressor salah satunya perilaku dari pengguna pelayanan jasa yang kurang baik.

Tabel 4.3 Tabulasi Silang antara Usia dengan Stres Kerja

	Stres Kerja						TOTAL	
	Rendah		Sedang		Tinggi		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Remaja Akhir	12	41.4	12	41.4	5	17.2	29	100
Dewasa Awal	14	43.8	15	46.9	3	9.4	32	100
Dewasa Akhir	3	50.0	3	50.0	0	0.0	6	100

Berdasarkan hasil tabulasi silang antara stres kerja dan usia dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden dalam kategori remaja akhir atau usia 17 – 25 tahun berada

pada tingkat stres sedang, yakni sebanyak 41.4% responden, Mayoritas responden dalam kategori dewasa awal atau berusia 26 – 35 tahun, juga berada pada tingkat stres sedang yakni sebanyak 46.9% responden. Responden berada pada kategori dewasa akhir atau berusia 36 – 45 tahun berada pada tingkat stres sedang yakni sebanyak 50% responden dan pada tingkat stres kerja rendah 50%

Semakin bertambahnya usia seseorang maka semakin tinggi pula tingkat kedewasaan dan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja sehingga mereka akan lebih mampu lagi dalam mengendalikan emosinya, berpikir rasional terbuka dengan pendapat orang lain dalam bekerja, sehingga ia mampu mengontrol stres yang dialami saat bekerja. Menurut Oktari, Nauli and Deli, (2021) perawat yang berada pada rentang usia dewasa akhir dalam penelitian ini mayoritas berada pada tingkatan stres ringan, hal ini bisa jadi dikarenakan pengalaman bekerja dan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan bagi perawat yang senior lebih mudah.

Tabel 4.4 Tabulasi Silang antara Jenis Kelamin dengan Stres Kerja

Jenis Kelamin	Stres Kerja						TOTAL	
	Rendah		Sedang		Tinggi		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Laki-laki	20	37.0	28	51.9	6	11.1	54	100
Perempuan	9	69.2	2	15.4	2	15.4	13	100

Pada hasil tabulasi silang antara jenis kelamin dan stres kerja dapat diketahui bahwa mayoritas pekerja laki-laki berada pada tingkat stres kerja sedang yakni sebanyak 51.9% responden, kemudian pada responden perempuan didominasi dengan stres kerja ringan yakni sebanyak 69.2%

Pada penelitian ini stres kerja lebih banyak terjadi pada laki-laki. Stres kerja yang terjadi bergantung pada keberhasilan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja dan mekanisme koping masing-masing individu. Pada penelitian ini laki-laki lebih tinggi sering mengalami stres kerja dikarenakan jumlah pekerja laki-laki dan perempuan pada AVSEC lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki. Kemudian terdapat petugas AVSEC berjenis kelamin laki-laki yang memiliki pekerjaan sampingan seperti membuka usaha angkringan dirumah, sehingga mereka memiliki waktu istirahat yang kurang dan peran yang mereka jalankan tidak hanya bekerja di kantor tapi juga bekerja dirumah. Pekerja AVSEC laki-laki juga terkadang saat bukan waktu *shift* kerja, mereka masih diminta tolong untuk ikut membantu pekerjaan di *shift* lainnya.

Tabel 4.5 Tabulasi Silang antara Status Pernikahan dengan Stres Kerja

Status Pernikahan	Stres Kerja						TOTAL	
	Rendah		Sedang		Tinggi		n	%
	n	%	N	%	n	%		
Sudah Menikah	17	47.2	16	44.4	3	8.3	36	100
Belum Menikah	12	38.7	14	45.2	5	16.1	31	100

Tabulasi silang antara status pernikahan dengan stres kerja menunjukkan jika responden yang sudah menikah mayoritas berada pada tingkat stres kerja ringan, sedangkan pada responden yang belum menikah mayoritas berada pada tingkat stres kerja sedang.

Pada tingkat stres berdasarkan status pernikahan, penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja lebih banyak dialami oleh petugas AVSEC yang sudah menikah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Martina (2012), yang menyatakan bahwa stres kerja pada tingkat sedang lebih banyak dialami oleh pekerja yang sudah menikah. Hal ini disebabkan karena permasalahan yang sering terjadi di keluarga. Kondisi keluarga membutuhkan perhatian khusus seperti pada saat pasangan atau anak sakit sementara harus tetap bekerja sehingga dapat menjadi stres tersendiri bagi petugas AVSEC yang sudah berkeluarga. Status pernikahan erat kaitan dengan tanggung jawab yang lebih besar yaitu munculnya peran ganda artinya selain sebagai suami atau istri juga mempunyai tanggung jawab lain di tempat kerja

Stres kerja merupakan reaksi pada tubuh manusia berupa reaksi fisiologis maupun psikologis maupun perilaku akibat stresor yang dialami di tempat kerja. Dampak stres kerja yang dialami pekerja tidak hanya berpengaruh pada pekerja yang mengalami namun juga berpengaruh pada tingkat organisasi, yaitu pada tempat kerja atau perusahaan (Diniari, 2019). Dampak terhadap individu dapat berupa dampak subjektif, seperti kekhawatiran, ketakutan, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi dan gugup. Selain itu, dampak lain yang dapat terjadi adalah dampak perilaku berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional serta makan atau merokok secara berlebihan. Pada tingkat organisasi, stres kerja dapat berdampak pada angka absensi, omset perusahaan, produktivitas kerja rendah, asing dengan mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Seperti yang sudah disebutkan di atas dimana stres kerja dapat memberikan dampak subjektif seperti kekhawatiran, ketakutan, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi dan gugup. Hal ini tentu akan mengganggu kinerja

petugas AVSEC, dimana mereka tidak akan berkonsentrasi penuh dalam bertugas sehingga dapat menimbulkan kesalahan dalam bekerja yakni lolosnya *prohibited items* ke dalam bandara dan dapat mengganggu penerbangan. Hal ini tentu juga akan berdampak pada penurunan kepuasan pengguna pelayanan jasa dan berdampak pada menurunnya mutu pelayan kebandarudaraan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dari penelitian pada petugas *aviation security* Bandara Internasional Yogyakarta di atas, dapat diperoleh kesimpulan bahwa sebagian besar responden berusia 26-35 tahun. Kemudian sebagian besar responden yang bekerja sebagai petugas AVSEC berjenis kelamin laki-laki dan sudah menikah.

Kategori stres kerja pada penelitian ini dibagi menjadi stres kerja rendah, stres kerja tinggi, dan stres kerja sedang. Hasil analisis stres kerja pada responden yang bekerja sebagai petugas AVSEC Bandara Internasional Yogyakarta adalah 43.3% stres kerja kategori rendah, 44.8% stres kerja kategori sedang, dan 11.9% stres kerja kategori tinggi.

Dari hasil analisis stres kerja pada petugas AVSEC dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor individu maupun faktor dari pekerjaan. Adapun faktor-faktor penyebab stres kerja adalah beban kerja yang tinggi, shift kerja, kemudian usia, jenis kelamin, dan status pernikahan juga dapat menyebabkan stres kerja pada pekerja.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan terkait stres kerja pada karyawan unit *aviation security* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta, yaitu:

1. Pengadaan program “*coaching*” dengan ahli psikolog atau tim HSE yang memahami terkait psikologi kerja.
2. Pengaturan waktu istirahat secara bergilir dan fleksibel antar pekerja dalam satu shift
3. Mengadakan kegiatan olahraga, rekreasi bersama secara berkala, dan juga iberikan ruangan dengan fasilitas khusus yang diberikan pada pekerja untuk meregangkan diri setelah bekerja, seperti ruangan dengan makanan ringan
4. Memberikan sosialisasi baik secara langsung ataupun dengan menempelkan poster terkait stres kerja dan hal terkait K3 lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, L., Kawatu, P. A. T. and Langi, F. L. F. G. (2019) ‘Hubungan antara Beban Kerja dan Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Security Check Point di PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado’, *Medical Scope Journal*, 1(1), pp. 16–20. doi: 10.35790/msj.1.1.2019.26626.
- Belinda Widiastuti (2015) ‘Gejala Stres Kerja dan Bahaya Psikososial Pada Pekerja Kontraktor Proyek Repairing Tanki 31T5 di PT Pertamina Persero Refinery Unit IV Cilacap Tahun 2015’, *Jurnal Kesehatan dan Keselamatan Kerja, FKM UI*.
- Daniah and Fauzi, R. Z. (2016) ‘Hubungan Gejala Stres Kerja dengan Bahaya Psikososial Pada Pekerja Pengumpul Tol Cabang Jagorawi di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Tahun 2016’, *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 8(2), pp. 25–29.
- Diniari, H. R. (2019) ‘Analisis Stres Kerja Akibat Beban Kerja Mental Pada Pekerja Pt. Kerta Rajasa Raya’, *Medical Technology and Public Health Journal*, 3(2), pp. 133–140. doi: 10.33086/mtphj.v3i2.685.
- Health and Safety Statistics (2014) *Report Of Ill Health by Doctors and Specialist Physicians*.
- Kaswan (2017) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta.
- KETENAGAKERJAAN, M. (2018) *PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 5 TAHUN 2018 TENTANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA LINGKUNGAN KERJA, MENTERI KETENAGAKERJAAN*.
- Martina, A. (2012) ‘Gambaran Tingkat Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSPG Cisarua Bogor’, *Skripsi Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia*.
- Massie, R. N. and Areros, W. A. (2018) ‘Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado’, 6(2), pp. 41–49.
- Oktari, T., Nauli, F. A. and Deli, H. (2021) ‘Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat Rumah Sakit pada Era New Normal’, *Health Care : Jurnal Kesehatan*, 10(1), pp. 115–124. doi: 10.36763/healthcare.v10i1.98.
- Saleh, L. M. (2018) *Man Behind The Scene Aviation Safety*. 1st edn. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Sugiono, Wisnu Wijayanto Putro, S. I. K. S. (2018) *Ergonomi untuk Pemula: (Prinsip Dasar & Aplikasinya)*. 1st edn. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Sulistiyawati, N. N. N., Purnawati, S. and Muliarta, I. M. (2019) ‘Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Kerja Shift Di Instalasi Gawat Darurat Rsud Karangasem’, *E-Jurnal Medika Udayana*, 8(1), p. 1. doi: 10.24922/eum.v8i1.45222.

Tarwaka (2019) *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. II Revisi. Surakarta: Harapan Press.

Waldstrom, K. S. and C. (2014) *Organisational behaviour.*, *Nursing times*. New York: McGraw-Hill Education. doi: 10.1201/9780429084164-7.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Pengajuan Magang



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

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

9 November 2021

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

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

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

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

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.



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

Tembusan :

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

Lampiran 2. Surat Jawaban Magang



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lampiran 3. Lembar Catatan Kegiatan dan Absensi Magang

Lembar Catatan Kegiatan dan Absensi Magang

Nama Mahasiswa : Arifah Sarrol Wari
 NIM : 101811133164
 Tempat Magang : PT. Angkasa Pura I - Bandara Internasional Yogyakarta (Unit: Airport Safety)

Tanggal	Kegiatan	Paraf Pembimbing Instansi
Bulan Ke-1 (Februari)		
01 Februari 2022	Libur Tahun Baru Imlek	
02 Februari 2022	Briefing dari Human Capital dan Airport Safety	/
03 Februari 2022	Pembuatan PAS dan inspeksi arside	/
04 Februari 2022	Inspeksi terminal	/
05 Februari 2022	Weekend	
06 Februari 2022	Weekend	
07 Februari 2022	Pemantauan burung di perimeter selatan	/
08 Februari 2022	Biscovey YIA (Pengenalan Bandara)	/
09 Februari 2022	Pembuatan denah Emergency Evacuation Plan	/
10 Februari 2022	Pemancangan denah Emergency Evacuation Plan	/
11 Februari 2022	Jum'at bersih	/
12 Februari 2022	Weekend	
13 Februari 2022	Weekend	
14 Februari 2022	Pemantauan burung di Bole Fambang	/
15 Februari 2022	Membuat draft narasi safety briefing gedung adm.	/
16 Februari 2022	Pemngatan 100jam 0 accident, inspeksi terminal, pendampingan penerbangan drone	/
17 Februari 2022	Pendampingan penerbangan drone	/
18 Februari 2022	Kegiatan bulan F3 (Donor darah)	/
19 Februari 2022	Weekend	
20 Februari 2022	Weekend	
21 Februari 2022	Kegiatan bulan F3 (Pemasangan spanduk F3)	/
22 Februari 2022	Kegiatan bulan F3 (Melengkapi rambu F3)	/
23 Februari 2022	Safety briefing untuk mahasiswa magang baru	/
24 Februari 2022	Safety briefing pada saat coffee morning & RAM Check	/
25 Februari 2022	Jum'at bersih	/
26 Februari 2022	Weekend	
27 Februari 2022	Weekend	
28 Februari 2022	Libur Isra' Mi'raj Nabi Muhammad SAW	
Bulan Ke-2 (Maret)		
01 Maret 2022	Safety briefing untuk mahasiswa magang baru & pemantauan burung	/
02 Maret 2022	Pemeriksaan dan pemeliharaan APO	/
03 Maret 2022	Libur Hari Suci Nyepi	
04 Maret 2022	Pemasangan sign tsunami bersama BNEK di terminal	/
05 Maret 2022	Weekend	
06 Maret 2022	Weekend	
07 Maret 2022	Pemasangan sign tsunami di terminal	/
08 Maret 2022	Pemancangan sign jalur evakuasi di gedung adm. API	/
09 Maret 2022	Mitigasi Plaza Fullner	/
10 Maret 2022	Penajisan IBPR pada operasi ORS & RAM Check	/
11 Maret 2022	Pendampingan penerbangan drone	/
12 Maret 2022	Weekend	
13 Maret 2022	Weekend	

14 Maret 2022	Safety briefing pada mahasiswa magang baru	✓
15 Maret 2022	safety awareness pada pekerja unit electrical	✓
16 Maret 2022	Pendampingan pemeliharaan drone	✓
17 Maret 2022	Mitigasi abrasi pantai selatan @ RAM check	✓
18 Maret 2022	Mitigasi abrasi runway hiri	✓
19 Maret 2022	Weekend	
20 Maret 2022	Weekend	
21 Maret 2022	Inspeksi peralatan tenaga darat	✓
22 Maret 2022	Sosialisasi K3P dan B3K	✓
23 Maret 2022	Pemancangan Safety Bulletin edisi bulan Maret	✓
24 Maret 2022	Pemancangan sign tsunami di terminal @ RAM check	✓
25 Maret 2022	Pemancangan sign tsunami di terminal	✓
26 Maret 2022	Weekend	
27 Maret 2022	Weekend	
28 Maret 2022	Inspeksi tender di terminal	✓
29 Maret 2022	Pemancangan sign tsunami di terminal	✓
30 Maret 2022	Pemancangan sign tsunami di terminal	✓
31 Maret 2022	Safety briefing pada kegiatan Coffee Morning @ RAM check	✓
Bulan Ke-3 April		
01 April 2022	Pengambilan video untuk safety briefing induction	✓
02 April 2022	Weekend	
03 April 2022	Weekend	
04 April 2022	Pengambilan video untuk safety induction	✓
05 April 2022	Pengisian IPR pada aplikasi ORS	✓
06 April 2022	Inspeksi airside	✓
07 April 2022	RAM check	✓
08 April 2022	lapor hasil audit eksternal pada aplikasi ORS	✓
09 April 2022	Weekend	
10 April 2022	Weekend	
11 April 2022	Pengisian IPR, safety briefing pada rapat, edit video	✓
12 April 2022	Pemancangan sign di terminal internasional @ edit video	✓
13 April 2022	Assesment di sisi airside dan edit video	✓
14 April 2022	RAM Check kendaraan ground handling	✓
15 April 2022	Libur Wafat Isa Al Masih	
16 April 2022	Weekend	
17 April 2022	Weekend	
18 April 2022	Pembuatan laporan magang dan lap. inovasi @ kunjungan ke MPT	✓
19 April 2022	Pembuatan laporan magang dan lap. inovasi @ pendampingan drone	✓
20 April 2022	Pembuatan laporan magang dan lap. inovasi	✓
21 April 2022	Presentasi laporan inovasi untuk dept. airport safety	✓
22 April 2022	Pembuatan laporan magang @ bimbingan	✓
23 April 2022	Weekend	
24 April 2022	Weekend	
25 April 2022	Kunjungan ke GWT (airport mechanical)	✓
26 April 2022	Kunjungan ke AOLT	✓
27 April 2022	Inspeksi terminal	✓
28 April 2022	RAM check	✓
29 April 2022	Cuti bersama lebaran	✓
30 April 2022	Weekend	

Lampiran 4. Dokumentasi Kegiatan Magang



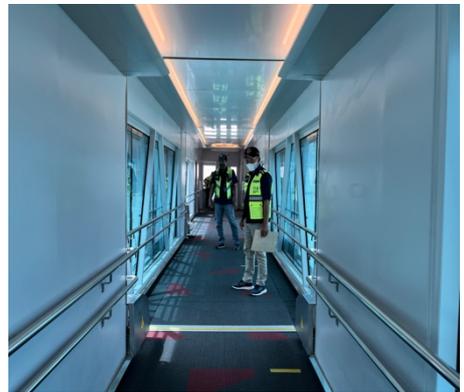
Safety briefing mahasiswa magang baru



Safety briefing pada saat coffee morning



Inspeksi airside



Inspeksi garbarata untuk penerbangan internasional



Kunjungan ke airport mechanical



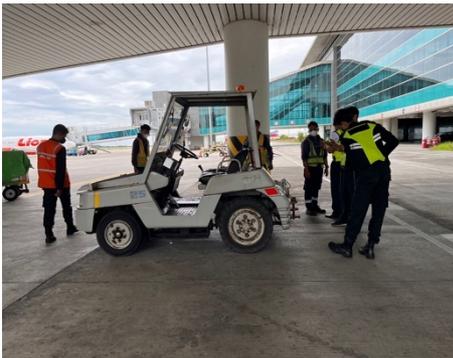
Pemasangan emergency evacuation plan



Inspeksi pada tenant di Bandara Internasional Yogyakarta



Inspeksi pada tenant di Bandara Internasional Yogyakarta



RAM check



Kunjungan ARFF saat kegiatan *discovery* YIA



Inspeksi pada tenant di Bandara Internasional Yogyakarta



Inspeksi pada tenant di Bandara Internasional Yogyakarta



Hasil *emergency evacuation plan*



Pemasangan *sign tsumani* di terminal bersama BMKG



Kegiatan *Jum'at bersih*; menyiram tanaman di terminal



Pemantauan burung di Bale Kambang dan sekitar *airside*



Mitigasi abrasi pada pantai dekat YIA

Lampiran 5. Lembar Kuesioner Kuesioner Karakteristik Individu

KUESIONER KARAKTERISTIK INDIVIDU

Nama Responden :

Usia : Tahun

Jenis Kelamin : L/P *)

Status Pernikahan : Sudah Menikah/Belum Menikah *)

Pendidikan Terakhir : SMA/Diploma/Sarjana *)

***) Coret yang tidak perlu**

Lampiran 6. Lembar Kuesioner *Health and Safety Executive***PENGUKURAN STRES KERJA DENGAN *HEALTH and SAFETY EXECUTIVE***

Pengukuran stres kerja dilakukan dengan menggunakan kuesioner *Health and Safety Executive* yang terdiri dari 35 pertanyaan. Untuk pengisiannya responden diminta untuk memberikan tanda centang (✓) pada skor yang dipilih dengan ketentuan sebagai berikut:

- (1). Selalu
- (2). Sering
- (3). Kadang-Kadang
- (4). Jarang
- (5). Tidak Pernah

Pertanyaan	1	2	3	4	5
Saya mengetahui dengan jelas mengenai apa yang yang saya harapkan di tempat kerja					
Saya dapat memutuskan kapan saya harus beristirahat					
Perbedaan antara grup kerja di tempat kerja sangat sulit untuk dikombinasikan					
Saya tahu bagaimaa cara menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
Saya mendapatkan perlakuan kurang baik di tempat kerja (baik ucapan maupun perbuatan)					
Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan berdasarkan <i>deadline</i> yang telah ditetapkan					
Apabila saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan, maka rekan kerja saya akan membantu					
Saya diberikan umpan balik yang positif pada pekerjaan yang saya kerjakan					
Saya harus bekerja dengan sangat intensif					
Saya dapat mengontrol kecepatan kerja					
Saya mengetahui dengan jelas akan tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya					
Saya mengabaikan beberapa tugas, karena terlalu banyak pekerjaan yang harus saya kerjakan					
Saya dapat mengetahui dengan jelas mengenai sasaran dan tujuan perusahaan					
Terdapat gesekan/permusuhan diantara rekan kerja di tempat kerja					
Saya memiliki pilihan cara untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
Saya tidak memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat					
Saya memahami bagaimana menyesuaikan pekerjaan saya ke dalam tujuan organisasi/perusahaan					
Saya mendapat tekanan pekerjaan dalam waktu yang lama					

Saya mempunyai pilihan untuk memutuskan apa yang harus saya kerjakan/selesaikan					
Saya harus bekerja dengan secepat mungkin atau sangat cepat					
Saya mendapatkan gertakan di tempat kerja					
Saya mendapatkan tekanan waktu yang tidak realistis atau tidak masuk akal					
Saya dapat menyampaikan kepada pimpinan saya ketika terdapat masalah dan pimpinan saya membantu untuk menyelesaikan masalah tersebut					
Saya mendapatkan bantuan dan dukungan dari rekan kerja					
Saya mendapat kemudahan dalam pekerjaan yang saya lakukan					
Saya memiliki kesempatan untuk bertanya mengenai perubahan kerja pada pimpinan					
Saya mendapatkan perhatian yang baik dari rekan kerja					
Saya dapat berkonsultasi setiap ada perubahan kerja					
Saya dapat menyampaikan pada pimpinan mengenai hal-hal yang mengganggu pekerjaan					
Waktu kerja saya fleksibel					
Rekan kerja saya selalu mau mendengarkan keluhan yang saya alami dalam pekerjaan					
Ketika ada perubahan kerja, saya dapat mengetahui secara jelas tentang hal yang harus dikerjakan					
Saya mendapat dukungan yang baik dari rekan kerja maupun pimpinan					
Hubungan antara individu (antar pekerja atau dengan pimpinan) tidak berjalan baik					
Pimpinan saya selalu merangkul atau memperhatikan saya di tempat kerja					

Lampiran 7. Sertifikat Magang

