



Annisa Latifah  
 Salsabila<sup>1</sup>  
 Dinda Muhamirina<sup>2</sup>  
 Oppy Oktavianty  
 Windari<sup>3</sup>  
 Salianto<sup>4</sup>

## **PENGETAHUAN PEKERJA KONSTRUKSI TENTANG KEBIJAKAN DAN PRAKTIK UNTUK MENCEGAH DAN MENGELOLA STRES KERJA DI PT.BERKAH BERSAMA PROPERTY BINJAI**

### **Abstrak**

Pengetahuan para pekerja konstruksi tentang kebijakan dan praktik untuk mencegah serta mengelola stres merupakan faktor kunci dalam menjaga kesejahteraan di tempat kerja. Kondisi kerja yang menegangkan dan tekanan waktu dapat menyebabkan stres yang merugikan kesehatan fisik, mental, serta produktivitas. Penelitian bertujuan untuk melihat bagaimana pengetahuan para pekerja konstruksi mengenai kebijakan praktik untuk mencegah dan mengelola stress kerja di PT. Berkah Bersama Property Binjai. Metode penulisan yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan penelitian dan penyuluhan, digunakan kuasi eksperimen dengan pre-test dan post-test. Peneliti mendapatkan hasil bahwa terjadinya peningkatan pengetahuan dan kesadaran tentang kebijakan yang mengatur waktu kerja untuk mencegah kelelahan mental di kalangan pekerja konstruksi yang awalnya 53% menjadi 86%, pengetahuan para pekerja tentang tanda-tanda kelelahan mental pada pekerja konstruksi yang awalnya 53% menjadi 93%, pengetahuan para pekerja tentang pemahaman dan pengelolaan konflik antar rekan kerja yang awalnya 46% menjadi 86%, pengetahuan para pekerja tentang mekanisme pengaduan atau saran untuk tekanan psikologis yang awalnya 46% menjadi 100%, dan pengetahuan para pekerja tentang kebijakan yang mendukung pekerja dalam memanajemen stres yang awalnya 46% menjadi 93%. Rekomendasi untuk perusahaan yaitu peningkatan komunikasi dan pelatihan terkait kesehatan mental, serta implementasi kebijakan yang lebih inklusif untuk mendukung kesejahteraan pekerja konstruksi.

**Kata Kunci:** Pekerja Konstruksi, Psikologis, Stress Kerja.

### **Abstract**

Construction workers' knowledge of policies and practices to prevent and manage stress is a key factor in maintaining well-being in the workplace. Stressful working conditions and time pressure can cause stress that is detrimental to physical, mental health and productivity. The research aims to see how construction workers' knowledge about policies and practices to prevent and manage work stress at PT Berkah Bersama Property Binjai. The writing method used to measure the level of success of research and counseling, used quasi-experiment with pre-test and post-test. The researcher found that there was an increase in knowledge and awareness about policies that regulate working time to prevent mental fatigue among construction workers from 53% to 86%, workers' knowledge about signs of mental fatigue in construction workers from 53% to 93%, workers' knowledge about understanding and managing conflicts between coworkers from 46% to 86%, workers' knowledge about complaint mechanisms or suggestions for psychological stress from 46% to 100%, and workers' knowledge about policies that support workers in managing stress from 46% to 93%. Recommendations for companies include improving communication

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

email: annisalatifahsalsabila14@gmail.com, dindamuhajirina@gmail.com,  
 oppyoktavianty14@gmail.com, salianto86@uinsu.ac.id

and training related to mental health, as well as implementing more inclusive policies to support the welfare of construction workers.

**Keywords:** Construction Workers, Psychological, Work Stress.

## PENDAHULUAN

Dalam industri konstruksi, keselamatan kesehatan kerja adalah upaya untuk memastikan dan melindungi kesejahteraan dan keselamatan pekerja dengan menghindari kecelakaan kerja dan penyakit yang terkait dengan pekerjaan konstruksi. Sektor industri memang menjadi salah satu komponen yang menyerap cukup banyak tenaga kerja yang berpotensi mengurangi angka pengangguran (Meilania, 2023).

Walaupun teknologi telah membuat berbagai jenis pekerjaan menjadi lebih mudah, namun tekanan dari pekerjaan selalu ada. Kondisi ketegangan atau tekanan emosional bisa dirasakan oleh pekerja karena beban kerja yang dianggap terlalu berat. Sejauh ini, pekerja konstruksi hanya berfokus pada kesehatan fisik, sehingga mereka tidak menerima bantuan kesehatan mental sama sekali (Djaelani et al., 2021). Konflik, kompleksitas tugas, tekanan, kelelahan, ketegangan, dan kepanikan dapat muncul di lingkungan kerja. Pengaruh-pengaruh tersebut dapat terjadi di tempat kerja dan sulit untuk dihindari, terutama pada lokasi proyek konstruksi yang rentan terhadap tekanan kerja berlebihan dan banyaknya gangguan seperti konflik, ancaman terhadap kesehatan dan keselamatan, kebisingan dan lainnya.

Stres kerja merupakan kondisi atau perasaan yang dapat timbul pada individu yang bekerja, dan mampu memiliki dampak signifikan dalam konteks sebuah organisasi atau perusahaan, yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan dan motivasi karyawan serta berdampak pada kinerja mereka. Faktor yang menyebabkan stres kerja adalah kondisi lingkungan kerja, karena stres yang berlebihan dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja, yang merupakan unsur penting dalam pembentukan lingkungan kerja yang positif (Sihaloho & Siregar, 2020). Manajemen stres menjadi aspek krusial. Pekerja konstruksi seringkali dihadapkan pada tekanan dan tenggat waktu yang ketat. Perencanaan pekerjaan yang matang, penjadwalan yang realistik, dan dukungan tim dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan mental pekerja. Stres dapat berasal dari berbagai sumber, bukan hanya satu. Sebagian besar waktu dihabiskan manusia untuk bekerja. Faktor-faktor pemicu stres di tempat kerja menjadi penyebab utama penurunan kinerja atau kondisi kesehatan pekerja yang memburuk. Hubungan interpersonal dan komunikasi yang efektif memiliki dampak besar pada kondisi mental setiap pekerja di tempat kerja. Sebaliknya, hubungan interpersonal yang tidak efektif dapat menyebabkan masalah kesehatan mental dan tekanan mental, seperti depresi, stress pada lingkungan kerja dan kecemasan. Karena fokus utama saat ini pada kesejahteraan fisik, pekerja konstruksi masih jarang atau bahkan tidak mendapatkan bantuan kesehatan mental. Akibatnya, industri konstruksi harus lebih memperhatikan kesejahteraan mental dan fisik.

Dukungan sosial di tempat kerja juga memiliki peranan yang signifikan. Komunikasi terbuka antara manajemen dan pekerja, serta dukungan dari rekan kerja dapat membantu mengatasi masalah psikologis yang mungkin timbul. Perusahaan juga harus memperhatikan keseimbangan antara kesejahteraan karyawan dan kehidupan kerja mereka (Suhardiman & Saragih, 2022). Program pelatihan untuk meningkatkan kesadaran akan kesehatan mental dan mengurangi stigma juga dapat menjadi langkah proaktif dalam menjaga kesejahteraan psikologis pekerja konstruksi. Dengan memperhatikan aspek psikologis pekerja, implementasi praktik K3 di sektor konstruksi dapat menimbulkan lingkungan kerja yang bukan hanya aman secara fisik, namun dapat mendukung kesejahteraan mental serta emosional pekerja..

Produktivitas sebagai hasil dari aktivitas kerja memang tidak selalu stabil. Faktor-faktor yang mempengaruhi kecelakaan kerja sangat beragam dan kompleks, dan stres yang dirasakan oleh pekerja adalah salah satunya. Perusahaan harus menganalisis dan memahami faktor-faktor ini sebagai langkah awal dalam meningkatkan produktivitas keseluruhan yang berasal dari karyawannya. Stres memiliki dampak yang berbeda bagi setiap individu, tergantung pada karakteristik dan kondisi masing-masing individu. Di beberapa situasi, kondisi tertentu dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi pada individu (Arifandi et al., 2021). Banyak perusahaan menghadapi masalah penurunan produktivitas. Selain itu, kekurangan pekerja yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dapat menghambat kemajuan proyek dalam industri

konstruksi, menyebabkan pelanggan tidak puas dengan kualitas pekerjaan yang dilakukan. Produksi pekerja menunjukkan efisiensi pemanfaatan sumber daya untuk mencapai hasil yang optimal, yang membuatnya sangat penting.

PT. Berkah Bersama Property bergerak dalam bidang hunian tempat tinggal. Salah satu pemukiman tempat tinggalnya masih dalam proses pembangunan di Jl. Yos Sudarso, Cengkeh Turi, Kecamatan Binjai Utara, Kota Binjai, Sumatera Utara. Dalam kasus ini, derajat masalah yang dihadapi oleh pekerja adalah kurangnya pengetahuan tentang K3. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada pekerja konstruksi di PT. Berkah Bersama Property Binjai, peneliti menemukan bahwa pekerja dari usia dewasa hingga lansia memiliki berbagai tugas dan beban kerja yang terkait dengan pekerjaan mereka. Hasil wawancara dengan salah satu pekerja menunjukkan bahwa perilaku tidak aman (*unsafe behavior*) para pekerja sendiri adalah penyebab kecelakaan kerja yang pernah terjadi di proyek perumahan ini. Hal ini sesuai dengan temuan bahwa beberapa pekerja melakukan perilaku tidak aman, yaitu tidak menggunakan APD secara penuh saat melakukan pekerjaan mereka, dan mereka tidak memahami perilaku aman dan prosedur kerja yang benar. Dalam proyek konstruksi, ada banyak risiko yang mungkin terjadi, apakah itu berasal dari bahan yang digunakan untuk konstruksi atau dari pekerja sendiri. Selain risiko fisik di lingkungan kerja, ada juga risiko gangguan psikologis. Gangguan psikologis pada pekerja sering kali diabaikan karena tidak terlihat secara langsung, tapi dapat muncul karena pekerja kesulitan mengatasi tekanan dan konflik internal, yang bisa berujung pada stres berlebihan di tempat kerja. Tantangan tersendiri terletak pada proyek konstruksi yang kompleks, padat karya, dan berisiko tinggi. Stres kerja di tempat kerja dikaitkan dengan tindakan tidak aman (Yuliani, 2021), penurunan produktivitas kerja (Mardikaningsih, 2022), dan tuntutan pekerjaan yang tinggi (Hulls, 2022). Stres kerja dapat berdampak signifikan pada kinerja, terutama ketika pekerja terpapar risiko tinggi, karena stres kerja memengaruhi perilaku keselamatan kerja. Banyak pekerja tidak menyadari bahwa mereka mengalami stres kerja, yang sering kali disebabkan oleh tekanan tugas dari manajemen. Kondisi ini juga bisa diperparah oleh faktor lingkungan di lokasi proyek konstruksi, yang dapat memperburuk kondisi mental pekerja. Perlu dilakukan kajian untuk mengetahui pengetahuan para pekerja konstruksi dan bagaimana kebijakan serta praktik untuk mencegah dan mengelola stres kerja di PT. Berkah Bersama Property Binjai.

## METODE

Penulisan dilakukan dengan metode quasi eksperimen. Jenis eksperimen yang disebut quasi eksperimen melibatkan penunjukan subjek penelitian secara acak, pengaturan situasi penelitian yang tidak terlalu ketat, dan penggunaan rancangan tertentu untuk menghasilkan hasil yang mencakup berbagai tingkat faktor penelitian (Siti, 2021). Dalam penelitian ini, pre-test dan post-test digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan penelitian dan penyuluhan. Metode ini dipilih untuk mengukur pengetahuan pekerja konstruksi PT Berkah Bersama Property Binjai tentang protokol dan praktik untuk mengurangi dan mengelola stres di tempat kerja.

Metode quasi eksperimen menggunakan pre-test untuk mengukur pengetahuan awal dan pemahaman karyawan tentang pengetahuan tentang stress kerja. Setelah itu, peneliti memberikan penyuluhan atau intervensi untuk meningkatkan pengetahuan dan kesadaran karyawan, dan kemudian dilakukan post-test untuk mengetahui seberapa efektif penyuluhan tersebut. Metode ini digunakan oleh peneliti untuk menentukan apakah ada perubahan atau peningkatan pengetahuan dan pemahaman para pekerja tentang masalah stres dan kelelahan selama proyek konstruksi bangunan di PT. Berkah Bersama Property Binjai. Hasil pre-test dan post-test kemudian dianalisis untuk mengetahui seberapa efektif intervensi yang dilakukan.

Penelitian ini melibatkan semua pekerja konstruksi yang bekerja pada proyek pembangunan PT. Berkah Bersama Property Binjai. Teknik total sampling adalah metode pengambilan sampel di mana seluruh populasi diambil sebagai sampel (Doni et al., 2023). Penelitian ini melibatkan 15 pekerja konstruksi sebagai responden. Alat penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang berisi informasi demografi responden (nama, usia, masa kerja, pendidikan, dll.), serta variabel faktor pengetahuan tentang stres dan kelelahan di tempat kerja. Pengaruh variabel terhadap psikologi pekerja diukur dengan menggunakan analisis regresi

linear berganda. Fokus penelitian ini adalah analisis psikis karyawan dalam proyek konstruksi bangunan PT. Berkah Bersama Property Binjai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Kebijakan Yang Mengatur Waktu Kerja Untuk Mencegah Kelelahan Mental Di Kalangan Pekerja Konstruksi

Kelelahan memiliki efek jangka panjang dan jangka pendek. Menurut Work Safe Victoria, dampak jangka pendeknya mencakup penurunan produktivitas, peningkatan potensi kesalahan, waktu respons yang lebih lambat, risiko kecelakaan dan cedera, serta tidur mikro di tempat kerja. Sebaliknya, dampak jangka panjang dari kerja shift dan kurang tidur kronis dapat menyebabkan diabetes, tekanan darah tinggi, gangguan pencernaan, depresi, kecemasan, dan penyakit jantung. Kelelahan adalah respons tubuh terhadap stres fisik dan mental yang berkepanjangan, tetapi sering kali diabaikan dalam industri konstruksi. (Pardyani & Susilowati, 2024).



Gambar 1. Para pekerja yang sedang mengerjakan pre-test

Kemampuan seseorang untuk berkembang dipengaruhi oleh banyak hal (Harrison et al., 2016). Akibatnya, mengidentifikasi berbagai komponen ini sangat penting. Sumber daya manusia (SDM), sebagai salah satu industri yang paling padat karya, berperan sebagai penggerak utama pertumbuhan sektor konstruksi. Oleh karena itu, peningkatan berbagai aspek terkait kesejahteraan pekerja konstruksi harus menjadi prioritas bagi semua pemangku kepentingan.

Sunindjo dan Kamardeen (2017) menyatakan bahwa industri konstruksi menuntut pekerjanya untuk menjalani jam kerja yang panjang atau tidak teratur. Pekerja di sektor ini sering kali diharuskan bekerja pada akhir pekan dan melakukan lembur untuk memenuhi tenggat waktu proyek yang membutuhkan penyelesaian cepat di lokasi (pekerjaan sementara).

Tabel 1. Pengukuran Kuesioner Pre-Test dan Post-Test

Pertanyaan	Pre-Test	Post-Test
Apakah seharusnya ada kebijakan yang mengatur waktu kerja untuk mencegah kelelahan mental di kalangan pekerja konstruksi?	53%	86%

Tabel pre-test dan post-test di atas menunjukkan bahwa pertanyaan tentang kebijakan yang mengatur waktu kerja untuk mencegah kelelahan mental di kalangan pekerja konstruksi mendapatkan nilai 53 persen, dengan 8 dari 15 orang yang menjawab benar. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja belum memahami K3 tentang aspek mental dari pekerjaan di konstruksi dan perlu diberikan instruksi. Setelah diberikan instruksi, peningkatan mulai terlihat.

Dikarena pekerja konstruksi bekerja di lingkungan kerja yang dinamis dan menantang, industri konstruksi dan organisasinya harus menyadari bahwa kesehatan dan kesejahteraan karyawan sangat penting. Untuk mengatasi kelelahan tanpa menjadikannya kronis, diperlukan

pengobatan yang sistematis untuk mengendalikan faktor penyebab kelelahan. Hal ini menjadi dasar pentingnya pemantauan kelelahan pekerja dalam operasi konstruksi untuk mengurangi dampak negatif dan mencegah kecelakaan serta masalah kesehatan jangka panjang terkait fungsi fisik dan kognitif. Oleh sebab itu, harus dilaksanakan penelitian ilmiah yang memiliki tujuan untuk mempelajari faktor risiko utama yang mempengaruhi kelelahan pada pekerja konstruksi (Pardyani & Susilowati, 2024).

Kebijakan yang mengatur waktu kerja untuk mencegah kelelahan mental di kalangan pekerja konstruksi merupakan langkah penting dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja di sektor ini. Kelelahan mental adalah kondisi serius yang dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental pekerja, serta mengurangi efisiensi juga keselamatan di lokasi kerja. Maka dari itu, kebijakan yang tepat diperlukan untuk mengatasi masalah ini.

1. Pembatasan Jam Kerja; Kebijakan ini menetapkan batas maksimum jam kerja harian dan mingguan bagi pekerja konstruksi. Tujuannya adalah untuk mencegah kelelahan berlebih akibat jam kerja yang panjang. Sebagai contoh, banyak negara dan organisasi merekomendasikan jam kerja maksimum delapan jam per hari dan empat puluh jam per minggu, dengan ketentuan khusus untuk lembur yang harus dibayar ekstra dan tidak boleh melebihi batas tertentu.
2. Istirahat dan Cuti; Memberikan istirahat yang cukup di tengah jam kerja adalah bagian penting dari kebijakan ini. Sebagai contoh, karyawan memiliki hak untuk mendapatkan istirahat selama tiga puluh menit hingga satu jam setelah bekerja selama empat jam. Selain itu, kebijakan juga harus mengatur cuti tahunan yang cukup agar pekerja dapat pulih dari kelelahan jangka panjang. Cuti sakit yang memadai juga perlu disediakan untuk mereka yang mengalami gangguan kesehatan.
3. Pengaturan Kerja Lembur; Kebijakan harus membatasi jumlah jam lembur yang dapat diambil oleh pekerja. Lembur yang berlebihan sering kali menjadi penyebab utama kelelahan mental dan fisik. Perusahaan harus memastikan bahwa lembur hanya dilakukan ketika benar-benar diperlukan dan dengan kompensasi yang layak.
4. Rotasi Tugas dan Variasi Pekerjaan; Kebijakan ini juga bisa mencakup rotasi tugas untuk mengurangi monoton pekerjaan yang bisa menyebabkan kelelahan mental. Dengan merotasi tugas, pekerja dapat mengalami variasi dalam pekerjaan mereka, yang dapat membantu menjaga keseimbangan mental dan mengurangi stres.

## 2. Tanda - Tanda Kelelahan Mental Pada Pekerja Konstruksi

Kelelahan adalah masalah yang perlu diperhatikan. Secara dengan amanat Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang menetapkan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan memiliki kesempatan yang sama dalam memilih, mendapat, dan berpindah pekerjaan serta memperoleh penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja diperlukan untuk memastikan kelayakan tersebut.

Data dari International Labour Organization (ILO) tahun 2013 menunjukkan bahwa kelelahan menyebabkan sekitar satu pekerja meninggal setiap 15 detik, dan 160 pekerja mengalami gangguan kesehatan sebagai akibat dari kecelakaan kerja. Pada April 2016, jumlah kasus kecelakaan kerja tercatat sebanyak 33.151, dengan BPJS Ketenagakerjaan mencatat 110.285 kasus dan memberikan santunan sebesar Rp 661 miliar.

Tubuh mungkin melelahkan dengan menunjukkan berbagai tanda untuk melindunginya dari kerusakan lebih lanjut. Akibatnya, istirahat sangat penting untuk pemulihan dari kelelahan. Banyak pekerja mengeluh tentang perasaan lelah setelah bekerja, seperti nyeri punggung, nyeri kaki, nyeri bahu, kram otot, penurunan konsentrasi, sakit kepala, sering mengantuk atau menguap, dan dehidrasi. Sebagian dari gejala kelelahan (Widjasena & Ekawati, 2016).

Tabel 2. Pengukuran Kuesioner Pre-Test dan Post-Test

Pertanyaan	Pre-Test	Post-Test
Apakah penting bagi seorang pekerja konstruksi untuk mengenali tanda-tanda kelelahan mental?	53%	93%

Dari tabel pre-test dan post-test di atas, terlihat bahwa pertanyaan tentang seberapa penting bagi pekerja konstruksi untuk mengetahui tanda-tanda kelelahan mental mendapatkan nilai 53 persen, dengan 8 dari 15 orang yang menjawab benar. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian pekerja belum memahami K3 tentang aspek psikis kerja di konstruktur bangunan dan perlu diberikan instruksi. Setelah instruksi diberikan, peningkatan mulai terlihat.

Tanda-tanda kelelahan kerja pada pekerja konstruksi dapat terlihat dari beberapa aspek. Pertama, mereka sering mengalami penurunan konsentrasi yang membuat mereka mudah teralihkan dan sering melakukan kesalahan kecil. Kondisi ini juga disertai dengan perasaan tertekan atau cemas yang berlebihan terhadap beban kerja mereka, yang dapat berujung pada perasaan tidak tenang atau khawatir terus-menerus.

Selain itu, pekerja konstruksi yang mengalami kelelahan kerja cenderung lebih mudah marah dan frustrasi. Mereka mungkin tiba-tiba mengalami perubahan mood tanpa alasan yang jelas. Motivasi mereka untuk bekerja juga menurun, terlihat dari kurangnya semangat dan antusiasme dalam menyelesaikan tugas yang biasanya mereka nikmati.

Seringkali, orang mengalami masalah tidur, seperti kesulitan untuk tidur, sering terbangun di malam hari, atau tidur yang tidak nyenyak. Ini berdampak pada penurunan produktivitas, di mana kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan menurun, dan tugas-tugas membutuhkan waktu lebih lama untuk diselesaikan. Secara keseluruhan, tanda-tanda kelelahan kerja ini menunjukkan betapa pentingnya memperhatikan kesejahteraan mental dan fisik pekerja konstruksi untuk menjaga produktivitas dan mengurangi risiko kecelakaan kerja.

### **3. Pemahaman dan Pengelolaan Konflik Antar Rekan Kerja**

Konflik dalam kehidupan sehari-hari memang sangat mungkin terjadi, baik di antara individu maupun kelompok, terutama ketika kita berinteraksi dalam sebuah organisasi. Konflik bisa muncul karena hal-hal yang sepele atau bahkan masalah yang lebih serius. Salah satu kunci penting dalam mengelola konflik adalah bagaimana kita dapat mengaturnya dengan baik agar tidak semakin meluas atau dapat dikendalikan.

Tergantung pada dua komponen utama, konflik dalam suatu organisasi dapat berdampak baik maupun buruk, yaitu intensitas konflik dan bagaimana konflik tersebut dikelola (Na'im, 2021). Sebaliknya, jika konflik tidak dikelola dengan baik, maka dampak negatif akan muncul. Konflik yang dibiarkan berlarut-larut atau diselesaikan dengan cara yang tidak tepat dapat memicu perpecahan, menurunkan kepercayaan, dan menciptakan iklim kerja yang tidak kondusif.

**Tabel 3. Pengukuran Kuesioner Pre-Test dan Post-Test**

Pertanyaan	Pre-Test	Post-Test
Apakah penting bagi pekerja untuk memahami dan mengelola konflik antara rekan kerja	46%	86%

Pada pre-test, hanya 46% pekerja yang menganggap penting bagi pekerja untuk memahami dan mengelola konflik antara rekan kerja. Namun setelah diberikan penyuluhan, pemahaman pekerja meningkat dengan 86% menjawab "Ya" pada post-test. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluhan yang dilakukan efektif dalam meningkatkan kesadaran pekerja akan pentingnya kemampuan mengelola konflik di tempat kerja. Manajemen konflik yang bagus dapat menghindari timbulnya stres dan meningkatkan kerjasama tim, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas.

Kemampuan mengelola konflik di lokasi kerja dapat memolong terciptanya lingkungan kerja yang lebih positif serta produktif (Munthe, 2024). Pekerja yang terampil dalam manajemen konflik dapat menyelesaikan perselisihan secara konstruktif, mengurangi ketegangan, dan memelihara hubungan profesional yang baik di antara rekan kerja. Pelatihan manajemen stres dapat membekali pekerja dengan kemampuan untuk mengelola stres secara efektif, sehingga dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan motivasi kerja mereka.

### **4. Mekanisme Pengaduan atau Saran untuk Tekanan Psikologis**

Tekanan psikologis adalah kondisi emosional yang ditandai dengan gejala seperti depresi, kehilangan minat, kesedihan, keputusasaan, kegelisahan, dan kegugupan. Tekanan psikologis

dapat berasal dari situasi luar yang memberikan tekanan yang tidak dapat diatasi seseorang (Osayomi & Adegbeye, 2017). Ketika individu tidak mampu mengelola atau beradaptasi dengan baik terhadap tekanan-tekanan tersebut, maka dapat menyebabkan gangguan emosional, penurunan motivasi, serta mengalami kesulitan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Akibatnya, menangani tekanan psikologis dengan benar sangat penting untuk menjaga kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan.

Untuk menangani tekanan psikologis di tempat kerja, organisasi dapat menerapkan berbagai mekanisme. Pertama, menyediakan saluran pengaduan rahasia yang dikelola independen, memungkinkan karyawan melaporkan masalah tanpa rasa takut. Kedua, menyediakan program bantuan karyawan yang menawarkan konseling dan dukungan profesional bagi mereka yang mengalami masalah kesehatan mental. Ketiga, memberikan pelatihan manajemen stres bagi manajer dan karyawan untuk meningkatkan kemampuan mengelola tekanan. Keempat, menerapkan kebijakan anti-diskriminasi yang jelas untuk mendorong budaya keterbukaan dan mengurangi stigma. Kelima, memastikan keterlibatan aktif manajemen senior dalam memperkuat inisiatif penanganan masalah.

Tabel 4. Pengukuran Kuesioner Pre-Test dan Post-Test

Pertanyaan	Pre-Test	Post-Test
Apakah seharusnya tidak terdapat mekanisme pengaduan atau saran untuk pekerja yang mengalami tekanan psikologis di tempat kerja konstruksi?	46%	100%

Pentingnya pemeriksaan kesehatan mental bagi pekerja konstruksi masih belum dipahami secara menyeluruh. Hal ini terlihat berdasarkan hasil pre-test yang memperlihatkan bahwa hanya 46% pekerja menganggap perlu adanya pemeriksaan kesehatan mental secara berkala. Kurangnya pemahaman ini dapat berakibat pada keterlambatan identifikasi masalah kesehatan mental dan pengobatan yang tidak tepat.

Namun, setelah mengikuti pelatihan, pemahaman pekerja meningkat secara signifikan. Pada post-test, 100% pekerja menyatakan "Ya", menunjukkan peningkatan pemahaman sebesar 54%. Peningkatan ini menunjukkan bahwa pelatihan efektif dalam meningkatkan kesadaran pekerja tentang pentingnya pemeriksaan kesehatan mental.

Hasil post-test juga pre-test memperlihatkan adanya penaikan pengetahuan yang signifikan di kalangan pekerja konstruksi tentang pentingnya pemeriksaan kesehatan mental secara berkala. Pemeriksaan kesehatan mental secara berkala dapat menolong menemukan permasalahan kesehatan mental lebih dini dan memberikan intervensi yang tepat. Keadaan ini penting untuk menjaga kesejahteraan mental pekerja dan mencegah dampak negatif pada produktivitas. Dengan demikian, perusahaan perlu untuk melaksanakan pelatihan kesehatan mental secara berkala bagi semua pekerja konstruksi dan membuat program pemeriksaan kesehatan mental yang mudah diakses dan terjangkau. Selain itu, edukasi dan stigma positif tentang kesehatan mental di tempat kerja perlu ditingkatkan, serta membangun kolaborasi antara perusahaan, penyedia layanan kesehatan mental, dan organisasi terkait untuk mendukung kesehatan mental pekerja konstruksi.

##### 5. Kebijakan Yang Mendukung Pekerja Dalam Memanajemen Stres

Pekerjaan di tempat konstruksi seringkali amat membahayakan yang disebabkan desakan waktu, struktur sosial yang berubah-ubah juga ketidakpastian. Hal ini dapat menyebabkan stres bagi karyawan. Karena pengaruh kecelakaan dan penyakit kerja, hubungan antara K3 dan kinerja sangat penting bagi perusahaan. Kinerja karyawan pasti akan menurun jika perusahaan tidak melakukannya dengan baik (Handayani et al., 2024). Pekerja umumnya mengalami stres, dan sebagian besar orang dalam industri konstruksi juga mengalaminya. Sesuai dengan pikiran dan keadaan setiap orang, stres dapat menimbulkan gejala fisik dan psikologis yang signifikan. Sebagian besar waktu pekerja konstruksi dihabiskan di tempat kerja, dan hal ini seringkali dapat menghasilkan pemahaman yang baik dan buruk. Pekerja di industri konstruksi sering mengalami tingkat kerja yang tinggi.

Peraturan K3 konstruksi di Indonesia diantaranya yaitu Peraturan Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, dimana peraturan ini mengatur ruang lingkup pelaksanaan yang mencakup berbagai jenis pekerjaan dan tempat kerja, menetapkan syarat-syarat keselamatan kerja, mengatur mekanisme pengawasan dan pembinaan, pembentukan panitia khusus Pembina K3, prosedur penanganan dan pelaporan kecelakaan kerja, kewajiban serta hak tenaga kerja terkait keselamatan, kewajiban bagi pekerja untuk mematuhi aturan di tempat kerja, kewajiban pengurus atau pengelola tempat kerja, serta adanya ancaman pidana bagi pelanggar. Peraturan selanjutnya, Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia No.10 tahun 2021, menjelaskan pedoman sittem manajemen kesehatan dan keselamatan kontruksi.

Tabel 5. Pengukuran Kuesioner Pre-Test dan Post-Test

Pertanyaan	Pre-Test	Post-Test
Apakah ada kebijakan yang mendukung pekerja untuk melibatkan diri dalam kegiatan rehat sejenak atau olahraga sebagai bentuk manajemen stres?	46%	93%

Berdasarkan tabel pre test dan post test di atas, terlihat bahwa 46% responden menjawab pertanyaan tentang kebijakan yang mendukung pekerja untuk berolahraga untuk mengurangi stres, dengan 7 dari 15 orang yang menjawab benar. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian pekerja belum memahami aspek psikis dari K3 di bangunan dan perlu diberikan instruksi. Hasil setelah tes pekerja mulai menunjukkan peningkatan setelah diberi instruksi, dengan 93% mendapatkan nilai yang benar, dan 14 dari 15 orang menjawab benar.



Gambar 2. Kondisi di tempat kerja

Parahnya stress kerja yang terus meningkat dan terus ada, menyebabkan kecemasan, kinerja rendah, penyakit, dan absensi, semuanya berdampak pada produktivitas yang terganggu. Stres berbahaya berbeda dibandingkan stres biasa karena memiliki efek negatif pada kesehatan fisik dan mental pekerja. Pekerja harus tahu cara mengatasi stres agar tetap produktif dan menjaga tingkat stres di bawah ambang wajar.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

1. Terima kasih diucapkan kepada pihak manajemen PT. Berkah Bersama Property Binjai yang telah memberikan kesempatan dan akses dalam melaksanakan penelitian ini di lokasi proyek. Terima kasih juga disampaikan kepada Bapak Salianto, selaku dosen pembimbing mata kuliah yang sudah memberi arahan, masukan, serta dukungan selama proses penelitian.
2. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada seluruh pekerja PT. Berkah Bersama Property Binjai atas partisipasi serta kerja sama yang baik selama proses penelitian berlangsung. Terakhir, kami berterima kasih kepada rekan-rekan tim peneliti, Annisa Latifah Salsabila, Dinda Muhajirina, dan Oppy Oktavianty Windari atas komitmen dan kontribusi yang diberikan dalam menyelesaikan penelitian ini.

## SIMPULAN

Simpulan penelitian ini mengungkapkan pentingnya pemahaman para pekerja konstruksi di PT. Berkah Bersama Property Binjai mengenai kebijakan dan praktik untuk mencegah serta mengelola stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman yang baik mengenai manajemen stres dapat memberikan dampak positif bagi kesejahteraan dan produktivitas pekerja konstruksi. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) pada industri konstruksi tidak hanya berkaitan dengan fisik, tetapi juga mental pekerja. Stres kerja dapat berdampak signifikan pada kepuasan, motivasi, dan kinerja pekerja. Beberapa faktor yang harus dipertimbangkan untuk mengelola stres kerja di sektor konstruksi antara lain tekanan kerja, keseimbangan kehidupan profesional dan pribadi, serta ergonomi di tempat kerja.

Temuan kunci penelitian ini menekankan perlunya perhatian yang lebih besar terhadap aspek psikologis dalam aplikasi Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) di industri konstruksi. Manajemen stres menjadi aspek krusial yang dapat ditangani melalui perencanaan pekerjaan yang matang, penjadwalan yang realistik, dukungan tim, dan perhatian terhadap ergonomi. Komunikasi terbuka antara manajemen dan pekerja, dukungan dari rekan kerja, serta program pelatihan untuk meningkatkan kesadaran akan kesehatan mental dapat berkontribusi secara signifikan dalam menimbulkan lingkungan kerja yang bukan hanya aman secara fisik, namun juga mendukung kesejahteraan mental dan emosional para pekerja konstruksi. Dengan memperhatikan aspek psikologis pekerja, implementasi praktik K3 di sektor konstruksi bisa menimbulkan lingkungan kerja yang terjaga secara fisik serta mendukung kesejahteraan mental-emosional pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifandi, F. R., Harianto, F., & Ferdaus, M. A. N. (2021). Penyebab dan Pengendalian Kecelakaan Kerja pada Proyek Pembangunan Konstruksi Gudang Pabrik. *Jurnal Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Terapan IX ITATS*, 161–167.
- Darmawan, D. (2023). Dampak Stres, Supervisi dan K3 Terhadap Produktivitas Pekerja Proyek Konstruksi. *Journal of Civil Engineering Building and Transportation*, 7(1), 138-145.
- Djaelani, M., E. A. Sinambela, D. Darmawan, & R. Mardikaningsih. 2021. Strengthening the Culture of Occupational Safety and Health as a Contributor to the Formation of Construction Project Performance, *Journal of Marketing and Business Research*, 1(2), 59-70.
- Handayani, F., Lendra, L., & Puspasari, V. H. (2024). STUDI LITERATUR FAKTOR KEBIJAKAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA PEKERJA PROYEK KONSTRUKSI. *JOURNAL OF CIVIL ENGINEERING BUILDING AND TRANSPORTATION*, 8(2), 245-255.
- Harrison, E., Quick, A., & Abdallah, S. (eds.) (2016). *Looking through the Wellbeing Kaleidoscope*. London: New economics Foundation. Retrieved July 15, 2023, from [https://www.europeansocialsurvey.org/docs/about/Looking\\_through\\_wellbeing\\_kaleidoscope.pdf](https://www.europeansocialsurvey.org/docs/about/Looking_through_wellbeing_kaleidoscope.pdf)
- Hulls, P. M., de Vocht, F., Martin, R. M., & Langford, R. M. (2022). "We are our own worst enemy": a qualitative exploration of work-related stress in the construction industry. *International Journal of Workplace Health Management*, 15(5), 609-622.
- Irawati, I. (2023). Hubungan Karakteristik Pekerja Dan Beban Kerja Mental Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Konstruksi Di PT. X Kota Batam Tahun 2022. *Jurnal Kesehatan Ibnu Sina (J-KIS)*, 4(01).
- Malihah, L. M., & Meilania, G. T. (2023). Perbandingan Model peramalan jumlah pencari kerja menggunakan ARIMA dan Double Exponential Smoothing. *Jurnal Litbang Sukowati: Media Penelitian dan Pengembangan*, 7(2), 169-178.
- Mardikaningsih, R, et al. (2022)'Dampak stres, lingkungan kerja, dan masa kerja terhadap produktivitas pekerja konstruksi'. *Jurnal penelitian rumpun ilmu teknik (JUPRIT)*, Vol 1, no. 4.
- Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Arifin, S., ... & Khayru, R. K. (2022). Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, 1(4), 38-52.

- Melvira, J., & Fauziah, M. (2024). Faktor–Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Di Perusahaan Jasa Konstruksi PT. X. ENVIRONMENTAL OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY JOURNAL, 4(2), 26-34.
- Munthe, L. (2024). MANAJEMEN KONFLIK DALAM HUBUNGAN STRATEGI KOMUNIKASI EFEKTIF. Circle Archive, 1(4).
- Munthe, L. (2024). MANAJEMEN KONFLIK DALAM HUBUNGAN STRATEGI KOMUNIKASI EFEKTIF. Circle Archive, 1(4).
- Na'im, Z. (2021). Manajemen Konflik Dalam Perspektif Islam. Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam, 2(2), 222-246.
- Osayomi, T., & Adegbeye, O. A. (2017). Gender and psychological distress: A geographical perspective. Papers in Applied Geography, 3(1), 30-43.
- Pardyani, I., & Susilowati, I. H. (2024). Stress Kerja dan Kualitas Tidur Sebagai Determinan Utama Kelelahan Kerja pada Pekerja Konstruksi. Jurnal Penelitian Kesehatan " SUARA FORIKES"(Journal of Health Research" Forikes Voice"), 15(2), 197-202.
- Sihaloho RD, Siregar H. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. J Ilm Socio Secretum. 2020;9(2):273–81.
- Suhardiman, M., & Saragih, S. (2022). Technostress Dan Work Life Balance Pada Karyawan:Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis DanManajemen Indonesia,6(1), 30–45.
- Sunindijo, R. Y., & Kamardeen, I. (2017). Antecedents to Menal Health Symptoms in the Australian Construction Industry. In: Chan, P. W. and Neilson, C. J. (Eds), Proceeding of the 33rd Annual ARCOM Conference. Cambridge, UK: Association of Researchers in Construction Management, pp. 340-349.
- Wakano, A. (2023). Analisa penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada proyek pembangunan Rusun Polres kabupaten Seram Bagian Timur. WORLD MANAGEMENT, 1(02), 447-453.
- Wicaksono, H. P., Lestantyo, D., & Setyaningsih, Y. (2024). Kelelahan yang Terjadi pada Pekerja Konstruksi. Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI), 7(5), 1254-1258.
- Widjasena, B., & Ekawati, E. (2016). Hubungan Beban Kerja Fisik Manual Dan Iklim Kerja Terhadap Kelelahan Pekerja Konstruksi Bagian Project Renovasi Workshop Mekanik. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 4(3), 425-435.
- Yuliani, M., Wahyuni, I., & Ekawati, E. (2021). Hubungan antara Pengetahuan, Penerapan Prosedur Kerja, Punishment dan Stres Kerja terhadap Safety Behavior pada Pekerja Konstruksi di PT X. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 9(1), 58-64.
- Yuliani, M., Wahyuni, I., & Ekawati, E. (2021). Hubungan antara Pengetahuan, Penerapan Prosedur Kerja, Punishment dan Stres Kerja terhadap Safety Behavior pada Pekerja Konstruksi di PT X. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 9(1), 58-64.