

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan di sektor industri yang semakin maju, tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi mengharuskan pekerja agar bekerja cepat dan tepat, serta tanggung jawab yang besar. Beban kerja ini beragam bagi setiap pekerja tergantung bagian kerja dan jabatannya. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan stres kerja dan dapat menimbulkan gangguan pada fisik seseorang (psikosomatik), sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dapat menimbulkan rasa bosan akibat pengulangan yang terus-menerus sehingga pekerja tidak merasa berkembang (*International Labour Organization*, 2016).

Beberapa tahun belakangan ini, semakin banyak perhatian yang diberikan kepada dampak risiko psikososial dan stress terkait kerja. Stres kerja saat ini diakui sebagai sebuah persoalan global yang mempengaruhi semua negara, profesi dan pekerja, baik di negara maju maupun negara berkembang. Kesehatan jiwa dipandang penting karena permasalahan kesehatan jiwa yang seringkali dipandang sebelah mata justru memberikan dampak yang sangat besar bagi penderitanya dan menimbulkan beban pembangunan yang signifikan (Direktorat Bina Kesehatan Jiwa, 2014).

Stres adalah salah satu contoh bahaya psikososial di tempat kerja. Bahaya psikososial sebagai interaksi antara lingkungan kerja, beban kerja, keadaan organisasi kerja, serta kapasitas dan kebutuhan pekerja, pekerjaan lain yang dapat mempengaruhi kesehatan, performa, dan kepuasan kerja. Stres adalah respon fisik dan emosi yang berbahaya yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara tuntutan dan hasil yang didapat serta kemampuan seseorang dalam menghadapi tuntutan tersebut (*International Labour Organization*, 2016).

Stres adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Tekanan ini bisa berasal dari dalam diri, atau dari luar. Stres bukanlah penyakit atau cedera tetapi dapat menyebabkan gangguan pada kesehatan mental dan fisik. Stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapinya (Vanchapo, 2020).

Berdasarkan data yang dirilis oleh *Health and Safety Executive United Kingdom* pada tahun 2019, sebanyak 602.000 pekerja mengalami stres, depresi, dan gangguan kecemasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan penyebab terbesarnya adalah akibat beban kerja (batas waktu kerja yang ketat, tanggung jawab terlalu berat, kurang dukungan manajerial). Menurut Riset Kesehatan Dasar Tahun 2018, prevalensi depresi/gangguan mental emosional pada penduduk diatas usia 15 tahun sebanyak 706.689 penduduk, dimana 406.312 berstatus bekerja. Jawa Barat memiliki prevalensi depresi/gangguan mental emosional tertinggi yaitu sebanyak 130.528 penduduk.

Menurut *World Health Organization* (2007), penyebab stress kerja dibagi menjadi stres akibat unsur intrinsik pekerjaan dan stres akibat konteks kerja. Unsur intrinsik pekerjaan meliputi konten pekerjaan, beban kerja, jam/waktu kerja, serta partisipasi dan kontrol. Konteks kerja meliputi pengembangan karir, status dan upah, peran dalam organisasi, hubungan interpersonal, budaya organisasi, keseimbangan antara kerja dan kehidupan sehari-hari.

Tingkat stres yang tinggi menyebabkan berbagai kerusakan fisiologis, psikologis dan perilaku pada seseorang, memengaruhi kesatuan fisik dan mental pekerja, mengurangi kinerja, dan individu mengalami mekanisme pengambilan keputusan yang sulit dan ketidakstabilan perilaku (Yilmaz, 2006 dalam Labola, 2018). Hasil stres pada individu secara fisiologis menyebabkan penyakit jantung, sakit kepala dan sakit punggung, kanker, diabetes, sirosis, paru-paru dan penyakit kulit yang diamati. Sedangkan secara psikologis menyebabkan masalah keluarga, tidak teratur tidur, depresi maupun gangguan psikologis menyebabkan perilaku seperti, merokok, penggunaan alkohol,

menyebabkan kecelakaan, kekerasan maupun keengganan. Stres organisasi menjadi perhatian yang semakin penting bagi perusahaan karena dapat berimplikasi ekonomi yang signifikan bagi organisasi dan merugikan publisitas (Babtunde, 2013). Stres menyebabkan penurunan produktivitas dan efisiensi karyawan dan sebagai hasilnya meningkatkan kecelakaan kerja, masalah psikologis dan fisiologis yang dialami oleh karyawan dan hilangnya hasil tenaga kerja yang berkualitas serta biaya tambahan kepada perusahaan (Okutan dan Tengilimoglu, 2002 dalam Labola, 2018).

Kesehatan jiwa merupakan amanah dari Undang-undang Nomor 18 Tahun 2014 Tentang Kesehatan Jiwa. Pada Pasal 1 disebutkan bahwa kesehatan jiwa adalah kondisi dimana seorang individu dapat berkembang secara fisik, mental, spiritual, dan sosial sehingga individu tersebut menyadari kemampuan sendiri, dapat mengatasi tekanan, dapat bekerja secara produktif dan mampu memberikan kontribusi untuk komunitasnya.

Dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, pada pasal 8 disebutkan bahwa kesehatan mental merupakan bagian dari keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan pada pasal 165 dan 166 disebutkan bahwa pengusaha atau majikan wajib melakukan segala upaya untuk menjamin kesehatan pekerja melalui upaya pencegahan, peningkatan, pengobatan dan pemulihan serta wajib menanggung seluruh biaya pemeliharaan kesehatan pekerja. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 35 ayat 2 menyebutkan bahwa pemberi kerja wajib memberikan perlindungan terhadap kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental maupun fisik pekerja.

Dalam menunjukkan komitmen perusahaan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pengusaha harus melakukan konsultasi, motivasi, dan kesadaran dengan melibatkan pekerja/buruh maupun pihak lain yang terkait. Dalam melakukan konsultasi, motivasi, dan kesadaran SMK3, pengusaha harus memberi pemahaman kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh tentang bahaya fisik, kimia, ergonomi, radiasi, biologi, dan psikologi yang mungkin dapat

mencederai dan melukai pada saat bekerja, serta pemahaman sumber daya tersebut yang bertujuan untuk mengenali dan mencegah tindakan yang mengarah terjadinya insiden (Peraturan Pemerintah No. 50 Tentang SMK3).

Pencegahan bahaya psikososial harus menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan lingkungan kerja. Hal ini sangat penting karena tempat kerja selain menjadi sumber risiko psikososial, juga merupakan tempat yang ideal untuk menangani risiko tersebut guna melindungi kesehatan dan kesejahteraan pekerja. Menurut *International Labour Organization* (2013), jika suatu perusahaan ingin memaksimalkan produktivitas, perlu menciptakan tempat kerja dimana pekerja merasa aman dan dihormati. Isu ini melampaui keselamatan fisik dan termasuk melindungi kesejahteraan diri, martabat dan mental pekerja.

Menurut Undang-undang Nomor 18 Tahun 2004 Tentang Kesehatan Jiwa, upaya kesehatan jiwa dapat dilakukan melalui upaya promotif, salah satunya di tempat kerja yang dilaksanakan dalam bentuk komunikasi, informasi, dan edukasi mengenai kesehatan jiwa, serta menciptakan tempat kerja yang kondusif untuk perkembangan jiwa yang sehat agar tercapai kinerja yang optimal.

PT. Bakrie Autoparts merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi komponen otomotif dan non-otomotif, dengan jumlah tenaga kerja kurang lebih 644 pekerja. PT. Bakrie Autoparts memiliki 3 gedung produksi, yaitu *Plant 1*, *Plant 2*, dan *Plant 3* yang masing-masing gedungnya terdiri dari proses produksi yang sama dan menggunakan *furnace* dan alat-alat berat lainnya yang menghasilkan panas, debu, dan bising yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan dan stres serta menggunakan bahan yang mudah terbakar. Pekerja diharuskan bekerja dengan tepat dan cepat serta konsentrasi tinggi agar terhindar dari kecelakaan dan terhambatnya alur produksi. Selain di bagian produksi, pekerja di bagian *office* juga memiliki tekanan kerja yang besar, seperti pekerjaan yang terlalu monoton, tuntutan dari atasan dan bawahan (buruh). Melihat risiko stres yang tinggi di kalangan pekerja PT. Bakrie

Autoparts maka PT. Bakrie Autoparts mengadakan program pelatihan stres kerja, agar pekerja dapat memahami bagaimana mengelola stres akibat kerja.

Dalam penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja PT. Bakrie Autoparts membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dimana tim ini telah membuat banyak kegiatan atau program yang mendukung Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta lingkungan, seperti pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K), pengendalian lingkungan dan limbah, pelatihan K3, penanggulangan banjir, inspeksi dan patrol, penanggulangan potensi kecelakaan, dan yang baru saja dilaksanakan pada bulan Februari 2020 yaitu pelatihan stres kerja.

Pelatihan stres kerja diadakan pada tanggal 7 Februari 2020 pukul 13.00 WIB di ruang pelatihan PT. Bakrie Autoparts yang diikuti oleh pekerja dan peserta magang/PKL. Pelatihan stres kerja ini pertama kali diadakan di PT. Bakrie Autoparts, sebelumnya tidak pernah dilakukan pelatihan stres kerja karena topik ini baru pertama kali diajukan untuk materi pelatihan kerja. Pelatihan ini dilaksanakan oleh PT. Bakrie Autoparts dan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi sebagai bentuk standarisasi rumah sakit sebagai lembaga pelatihan tenaga kerja dan kerjasama antar instansi dalam penanganan penyakit akibat kerja serta kecelakaan kerja. Pelatihan ditujukan agar peserta pelatihan memahami bagaimana mengelola stres, dan kegiatan yang dilakukan yaitu berupa penyuluhan materi stres kerja dengan presentasi, latihan mengatur pernapasan, diskusi dan tanya jawab, dan pemeriksaan kesehatan untuk mengetahui berat dan tinggi badan serta massa lemak tubuh. Penulis sendiri ikut berpartisipasi dalam pelatihan ini sebagai peserta, maka dari itu penulis ingin membahas lebih lanjut mengenai program pelatihan stress kerja di PT. Bakrie Autoparts.

1.2 Tujuan Penelitian

1.2.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari kegiatan magang ini adalah mengetahui Gambaran Program Pelatihan Stres Kerja di PT. Bakrie Autoparts Tahun 2020.

1.2.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui Gambaran Umum PT. Bakrie Autoparts tahun 2020.
2. Mengetahui Gambaran Unit Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Bakrie Autoparts tahun 2020.
3. Mengetahui Gambaran *Input* Program Pelatihan Stres Kerja di PT. Bakrie Autoparts tahun 2020.
4. Mengetahui Gambaran Proses Program Pelatihan Stres Kerja di PT. Bakrie Autoparts tahun 2020.
5. Mengetahui Gambaran *Output* Program Pelatihan Stres Kerja di PT. Bakrie Autoparts tahun 2020.

1.3 Manfaat Penelitian

1.3.1 Bagi Mahasiswa

1. Dapat menerapkan keilmuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta mengaplikasikannya ke dalam lingkungan kerja PT. Bakrie Autoparts.
2. Mendapatkan gambaran berbagai permasalahan nyata di PT. Bakrie Autoparts.
3. Mendapatkan pengetahuan dan keterampilan di bidang K3 yang lebih aplikatif di lingkungan kerja PT. Bakrie Autoparts.
4. Mendapatkan pengalaman bekerja sesuai dengan topik yang akan di teliti di PT. Bakrie Autoparts.
5. Memperluas wawasan mengenai dunia industri K3 dan meningkatkan keterampilan serta keahlian praktek kerja.

1.3.2 Bagi Institusi Pendidikan

1. Terbinanya suatu jaringan kerjasama dengan institusi lahan magang dalam upaya meningkatkan keterkaitan dan kesepadanan antara

- substansi akademik dengan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam pembangunan kesehatan.
2. Tersusunnya kurikulum program studi kesehatan masyarakat pada peminatan masing-masing yang sesuai dengan kebutuhan di lapangan.
 3. Meningkatnya kapasitas dan kualitas pendidikan dengan melibatkan tenaga terampil dan tenaga lapangan dalam kegiatan magang

1.3.3 Bagi Perusahaan

1. Terjalannya kerja sama dengan pihak institusi pendidikan dalam kaitannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
2. Perusahaan dapat melibatkan peran mahasiswa magang secara aktif dalam pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja di lingkungan kerja perusahaan.
3. Mendapatkan masukan positif mengenai program K3 yang bisa dijadikan acuan dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Laporan magang dapat menjadi referensi dan masukan terhadap kebijakan pada perusahaan mengenai K3.