

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara umum didefinisikan sebagai ilmu antisipasi, pengenalan, evaluasi dan pengendalian bahaya yang timbul di atau dari tempat kerja yang dapat mengganggu kesehatan dan kesejahteraan pekerja, dengan mempertimbangkan kemungkinan dampaknya terhadap lingkungan masyarakat sekitar dan lingkungan secara umum (ILO, 2018). Inti dari K3 adalah pengelolaan bahaya dan risiko di tempat kerja. Ada beberapa jenis bahaya dan risiko kerja, di antaranya adalah bahaya psikososial, yang jika tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan risiko seperti stres pada pegawai, dan menurunnya hasil kerja, sehingga manajemen risiko bahaya psikososial perlu dilakukan, karena manajemen risiko pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja (ILO, 2018).

Manajemen risiko merupakan salah satu elemen penting dalam menjalankan organisasi diperusahaan dikarenakan semakin berkembangnya bidang usaha serta meningkatnya kompleksitas aktivitas perusahaan mengakibatkan meningkatnya tingkat risiko perusahaan. Sasaran utama dari implementasi manajemen risiko adalah melindungi perusahaan terhadap kerugian yang mungkin timbul (ILO, 2018). Manajemen risiko K3 adalah suatu upaya mengelola risiko K3 untuk mencegah terjadinya kecelakaan yang tidak diinginkan secara komprehensif, terencana dan terstruktur dalam suatu sistem yang baik. Dalam implementasi K3 manajemen risiko dimulai dengan perencanaan yang baik yang meliputi, identifikasi bahaya, penilaian risiko, dan penetapan pengendalian risiko (BPSDM RI, 2018).

Data dari *International Labour Organization* (ILO) tahun 2018 menyebutkan bahwa, menurut perkiraan ILO, lebih dari 1,8 juta kematian akibat kerja terjadi setiap tahunnya di kawasan Asia dan Pasifik. Bahkan dua pertiga kematian akibat kerja di dunia terjadi di Asia. Di tingkat global, lebih dari 2,78 juta orang meninggal setiap tahun akibat kecelakaan atau penyakit akibat kerja (ILO, 2018). Selain itu, terdapat sekitar 374 juta cedera dan penyakit

akibat kerja yang tidak fatal setiap tahunnya, yang banyak mengakibatkan absensi kerja (BPSDM RI, 2018) .

Data pada tahun 2015, disebutkan bahwa setiap 15 detik terdapat 1 tenaga kerja yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja dan 160 tenaga kerja mengalami sakit akibat kerja (Kemenkes, 2016). Selanjutnya berdasarkan ILO data pada tahun 2018, di Indonesia terdapat 20 kasus penyakit akibat kerja yang dialami para pekerja dari setiap 100 ribu tenaga kerja. Berdasarkan data laporan pelaksanaan Kesehatan Kerja di 26 provinsi di Indonesia tahun 2016 jumlah kasus penyakit umum pada pegawai ada sebanyak 2.999.766 kasus dan jumlah kasus penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan berjumlah 428.844 kasus. Hal ini kemudian didukung oleh penyakit yang diakibatkan oleh alat kerja, dimana psikososial menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya penyakit pada pekerja (Putri, 2019). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa K3 semakin ke sini semakin memperhatikan isu kesehatan mental dan stres akibat kerja merupakan penyebab terbesar risiko gangguan mental pada pekerja (Veny, 2017).

Bahaya psikososial adalah suatu bahaya non fisik yang timbul karena adanya interaksi dari aspek-aspek pekerja seperti desain kerja, tuntutan kerja, organisasi dan manajemen di tempat kerja serta konteks lingkungan sosial yang berpotensi menimbulkan gangguan bagi kesehatan para pegawai secara fisik, sosial dan psikologi (Karet, 2019). Bahaya psikososial ini berpengaruh terhadap konflik fisik dan pegawai sehari-hari, jika seorang pegawai tidak dapat mengatasi bahaya psikosial ditempat kerjanya dengan baik maka pegawai tersebut akan jatuh dalam kondisi bosan, jenuh, stress dan akan mengalami gangguan serta keluhan penyakit serta menurunkan produktivitas kerja pegawai (Nabila, 2020).

Hasil studi yang dilakukan Chuang pada tahun 2020 mengenai status kejenuhan kerja pada pegawai menunjukkan bahwa 30,75% pegawai rata-rata mengalami kejenuhan kerja, menekankan bahwa kejenuhan kerja ini dirasakan oleh pegawai yang sudah bekerja antara 3-5 tahun, dan lebih dominan terjadi pada jenis kelamin laki-laki. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Suryani tahun 2016 tentang kejenuhan dalam bekerja menunjukkan adanya kejenuhan (*burnout*) tinggi pada pegawai yang berakibat pada kinerja pegawai, ini berarti kinerja pegawai menurun karena kejenuhan kerja meningkat (Suryani, 2016). *Workplace bullying* merupakan perilaku dan praktik negatif secara berulang yang ditujukan kepada satu atau beberapa pegawai, sehingga berakibat pada ketidakberdayaan dan

penderitaan psikologis yang mempengaruhi perilaku seorang pegawai dan kinerjanya di sebuah instansi ataupun organisasi sehingga menyebabkan stress pada pegawai (Chuang, 2020).

Studi yang dilakukan oleh Kemala tahun 2018 menunjukkan bahwa gambaran kategori baik dari faktor psikososial di PT. X besar 46%. Faktor perilaku ofensif mempunyai besar persentase kategori baik paling tinggi (76,4%). Sedangkan kondisi terburuk berada pada faktor tuntutan di tempat kerja (39,1%). Studi yang dilakukan oleh Fitri Batubara tahun 2019 menyatakan banyaknya angka kejadian stres di berbagai benua di Amerika (88%), Afrika (32%), Eropa (70%) dan negara bagian Asia Tenggara (86%). Jumlah kasus stres akibat kerja dari tahun 2011–2014, yaitu pada tahun 2013 memiliki angka stres akibat kerja yang paling tinggi yaitu sebanyak 35.917 pegawai. Kasus stres akibat kerja pada tahun 2011 sebanyak 9.891 pegawai, pada tahun 2012 sebanyak 21.735 pegawai, dan pada tahun 2014 sebanyak 24.910 pegawai (Kemenkes RI, 2016).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Daniah, Fauzi (2016) menyebutkan bahwa stres kerja disebabkan karena upah rendah, tugas-tugas tambahan, sistem shift kerja, dan jam kerja yang panjang, dan 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. Hasil studi yang dilakukan Zeinda, Hidayat (2016), didapatkan gejala umum stres yaitu adanya gangguan pencernaan (73%), sakit kepala (70%), dan nyeri di punggung, leher, lutut, dan lain-lain (67%). Stres kerja sebagai penyebab terbesar gangguan kesehatan mental pada pegawai. Selain itu juga ada gangguan cemas dan depresi akibat kerja serta penyakit fisik yang muncul akibat paparan stres akibat kerja. Hasil paparan di atas menunjukkan kondisi-kondisi yang berkaitan dengan bahaya dan risiko psikososial (Widharto, 2018)

International Labour Organization tahun 2018 menyatakan bahwa sektor perkantoran merupakan salah satu bagian dari sektor jasa yang melakukan aktivitas yang dituntut secara fisik dan psikologis, seringkali pegawai di perusahaan diberikan tugas yang monoton dan berulang. Bahaya dan risiko umum yang mereka hadapi termasuk berdiri dalam jangka waktu lama, membawa beban berat, penggunaan mesin dan alat yang berbahaya, risiko luka bakar, alergi dan infeksi, pencahayaan yang buruk, konsumsi alkohol, serta kekerasan fisik

dan pelecehan yang ada di tempat kerja(ILO, 2018). Terdapat sejumlah pekerjaan yang teridentifikasi sebagai pekerjaan yang berisiko tinggi untuk terpapar dari bahaya psikososial termasuk pegawai kantoran. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang secara teratur mengharuskan kontak dengan orang lain, beban kerja tinggi, tenggat waktu ketat dan risiko ancaman fisik di tempat kerja(Kemenkes RI, 2016).

Peraturan Permenkes No. 48 tahun 2016 Tentang Standar K3 Perkantoran menyebutkan bahwa Persyaratan keselamatan kerja perkantoran yang meliputi; pelaksanaan pemeliharaan dan perawatan ruang; desain alat dan tempat kerja; penempatan dan penggunaan alat perkantoran; pengelolaan listrik dan sumber api. Kewaspadaan bencana perkantoran yang meliputi; manajemen tanggap darurat gedung; manajemen keselamatan dan kebakaran gedung; persyaratan dan tata cara evakuasi; penggunaan mekanik dan elektrik; dan Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K). Permenkes No. 48 tahun 2016 juga menyebutkan standar kesehatan kerja perkantoran yaitu peningkatan keselamatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, penanganan penyakit akibat kerja, dan pemulihan kesehatan bagi pegawai agar terhindar dari bahaya, seperti psikososial (Kemenkes RI, 2016).

PT Immunotec Profarmasia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang importir dan distributor suplemen, makanan kesehatan dan alat kesehatan. Dalam distribusinya PT Immunotec Profarmasia melakukan penjualan secara langsung. PT Immunotec Profarmasia berdiri sejak tahun 1998. Selama 23 tahun berdiri perusahaan ini sudah beberapa kali melakukan pergantian sistem dan manajemen. Sistem kerja di PT Immunotec Profarmasia adalah sistem kerja perkantoran, semua aktifitas kerja dilakukan dalam gedung sehingga K3 yang diterapkan yaitu K3 perkantoran. Di PT Immunotec Profarmasia terdise dari 6 unit kerja, yaitu divisi produk, *finance* dan *accounting*, marketing, *Human resource* dan *general affair*, logistik, dan *customer Service*. Secara umum, aktivitas setiap unit kerja yang dilakukan sesuai dengan kaidah perkantoran, yaitu pekerjaan administratif dan sedikit teknis, adapun bagian teknis dilakukan oleh unit kerja logistik, seperti memindahkan dan meletakkan barang di gudang. Data yang didapat dari PT Immunotec Profarmasia, angka *Key performance index* (KPI) yang rendah pada tahun akhir tahun 2020 yang berjumlah 58,20% dari target 90% dan dengan nilai KPI terendah berada di peforma manajemen yang berjumlah 3,80% yang berarti rendahnya target yang tercapai, target yang ingin dicapai minimal 80% dari jumlah keseluruhan KPI agar memenuhi standar KPI perusahaan.

Bahaya dan risiko yang ada pada PT Immunotec Profarmasia secara umum yaitu terdapat bahaya fisik (penerangan), bahaya ergonomi, dan bahaya psikososial. Data hasil wawancara oleh pegawai yang sudah lebih dari 15 tahun bekerja di PT Immunotec Profarmasia bahwa tidak ada latihan untuk pegawai dalam 10 tahun terakhir sehingga keahlian pegawai jadi tidak berkembang terutama untuk pemimpinya (Supervisor dan manajer). Tidak ada pegawai yang lebih dari 5 tahun yang mengalami kenaikan pangkat dalam pekerjaan dari tahun 2010-2021. Data dari HRD menyebutkan belum ada kenaikan gaji pada pegawai dari tahun 2016. Dari hasil wawancara yang penulis lakukan ke 5 orang pegawai di PT Immunotec Profarmasia, menyatakan bahwa ke 5 pegawai ini terbebani dengan lingkungan kerja dan pekerjaan yang mereka terima saat ini. Tanda dan gejala perihal hal ini yaitu penurunan minat pegawai yang dapat dilihat dari tingkat ketepatan waktu masuk bekerja yang menurun dan konsentrasi yang rendah saat bekerja. Di perusahaan ini juga belum pernah melakukan manajemen risiko hingga saat ini. Kondisi saat ini PT Immunotec Profarmasia terdapat 9 orang yang mengundurkan diri dari awal Januari hingga Oktober 2021 dan 5 orang diantaranya tidak ada penggantinya sehingga terjadinya beban kerja yang lebih tinggi di masing-masing divisi. Dari hasil wawancara 10 pegawai dari 6 unit kerja yang ada di PT Immunotec Profarmasia ditemukan faktor bahaya psikososial pada saat ini yaitu budaya dan fungsi organisasi yang tidak jelas, kurangnya hubungan interpersonal, tidak adanya pengembangan karir, dan beban kerja yang sangat tinggi. Dari hasil penjelasan penulis diatas, bahaya psikososial diduga lebih dominan dibandingkan dengan bahaya lainnya di PT Immunotec profarmasia. Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti “Analisis Manajemen Risiko Psikososial di PT Immunotec Profarmasia Tahun 2021” untuk melakukan Manajemen Risiko Psikososial.

1.2. Rumusan Masalah

Penelitian yang dilakukan di PT Immunotec Profarmasia menemukan suatu masalah dimana data yang didapat dari perusahaan terdapat angka KPI yang rendah pada tahun akhir tahun 2020 yang berjumlah 58,20% dari target 90% dari keseluruhan performa perusahaan dan dari hasil wawancara dinyatakan bahwa 5 orang pegawai terbebani dengan lingkungan kerja dan pekerjaan mereka saat ini yang disebabkan karena faktor hubungan manajemen

dan masalah psikososial yang terjadi di perusahaan saat ini sehingga turunnya minat dan konsentrasi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Faktor bahaya psikososial yang ditemukan pada saat ini yaitu budaya dan fungsi organisasi yang tidak jelas, kurangnya hubungan interpersonal, tidak adanya pengembangan karir, dan beban kerja yang sangat tinggi. Hal ini berdampak buruk bagi pegawai dan berkembangnya perusahaan. Oleh karena itu, penulis tertarik mengambil penelitian tentang “Analisis Manajemen Risiko Psikososial di PT Immunotec Profarmasia Tahun 2021”.

1.3. Pertanyaan Peneliti

1. Bagaimana analisa manajemen bahaya dan risiko psikososial di PT Immunotec Profarmasia Tahun 2021?
2. Bagaimana uraian aktifitas kerja pada unit kerja di PT Immunotec Profarmasia pada tahun 2021?
3. Bagaimana identifikasi bahaya dan risiko terhadap manajemen bahaya dan risiko psikososial di PT Immunotec Profarmasia pada tahun 2021?
4. Bagaimana penilaian risiko terhadap manajemen bahaya dan risiko psikososial di PT Immunotec Profarmasia pada tahun 2021?
5. Bagaimana pengendalian risiko terhadap manajemen bahaya dan risiko psikososial di PT Immunotec Profarmasia pada tahun 2021?

1.4. Tujuan Peneliti

A. Tujuan Umum

Mengetahui Gambaran Manajemen Bahaya dan Risiko Psikososial di PT Immunotec Profarmasia Tahun 2021

B. Tujuan Khusus

1. Mengetahui uraian aktifitas kerja pada unit kerja di PT Immunotec Profarmasia pada tahun 2021
2. Mengetahui identifikasi bahaya dan risiko terhadap manajemen bahaya dan risiko psikososial di PT Immunotec Profarmasia pada tahun 2021
3. Mengetahui penilaian risiko terhadap manajemen bahaya dan risiko psikososial di PT Immunotec Profarmasia pada tahun 2021

4. Mengetahui pengendalian risiko terhadap manajemen bahaya dan risiko psikososial di PT Immunotec Profarmasia pada tahun 2021

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan dan saran sebagai acuan untuk meningkatkan tentang kesadaran manajemen bahaya dan risiko psikososial. Untuk menambahkan wawasan dan mengaplikasikan ilmu yang didapat oleh peneliti selama perkuliahan serta masukan dalam memahami dan menganalisa suatu masalah yang berkaitan dengan manajemen bahaya dan risiko psikososial.

1.5.2. Bagi Peneliti

Untuk menambahkan wawasan dan mengaplikasikan ilmu yang didapat oleh peneliti selama perkuliahan serta masukan dalam memahami dan menganalisa suatu masalah yang berkaitan dengan manajemen bahaya dan risiko psikososial

1.5.3. Bagi Universitas

Dapat dijadikan pengembangan ilmu pengetahuan dan referensi sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya tentang manajemen bahaya dan risiko psikososial.

1.6. Ruang Lingkup Penelitian

Hasil dari KPI yang rendah pada tahun akhir tahun 2020, pada hasil wawancara terhadap pegawai penulis menemukan adanya keluhan psikososial dan ditemukan faktor bahaya psikososial pada saat ini yaitu budaya dan fungsi organisasi yang tidak jelas, kurangnya hubungan interpersonal, tidak adanya pengembangan karir, dan beban kerja yang sangat tinggi, serta belum adanya manajemen risiko yang dilakukan pada perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran manajemen bahaya dan risikopsikososial di PT Immunotec Profarmasia tahun 2021. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dimana pengumpulan data primer dilakukan dengan observasi dan wawancara mendalam dan data sekunder diperoleh dari data perusahaan yang tersedia. Penelitian dilakukan di bulan November 2021- Januari 2022. Informan dalam penelitian ini adalah *HR dan GA Manager* sebagai informan kunci, *Customer service Supervisor, Logistic Supervisor, Finance Manager, Product Manager, dan Marketing*

Manager sebagai informan utama, dan *Design staff* sebagai informan pendukung di tahun 2021 dengan teknik pengambilan informan dengan menggunakan *purposive sampling* dan jumlah informan yang akan dilakukan wawancara berjumlah 7 orang yang terdiri dari 1 informan kunci, 5 informan utama, dan 1 informan pendukung.