

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Krisis ekonomi global yang melanda hampir seluruh Negara di dunia membawa dampak besar terhadap negara berkembang seperti Indonesia. Timbulnya pemutusan hubungan kerja, kekhawatiran pekerja akan status pekerjaan dan masalah lainnya menjadi suatu pemicu timbulnya stress kerja pada karyawan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat krisis global meningkat menjadi 24.452 pekerja hingga 5 Januari 2009 dan angka ini diperkirakan terus bertambah (Rakyat Merdeka, 07 Januari 2009).

Untuk terus dapat bertahan, maju dan berkembang di dalam situasi krisis global seperti saat ini, suatu organisasi atau perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing usahanya melalui suatu perubahan, inovasi dan kreatifitas yang tinggi. Dimana hal ini memerlukan suatu komitmen serta peran aktif semua karyawan yang ada didalamnya. Segala usaha keras perusahaan yang dijalankan, ada kalanya timbul suatu masalah dimana perusahaan kurang memperhatikan akan sumber daya yang paling bernilai yaitu manusia. Kealpaan inilah yang seringkali menyebabkan timbulnya berbagai permasalahan yang dihadapi para karyawan dalam suatu perusahaan.

Permasalahan yang dihadapi karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan, Dapat memicu kondisi-kondisi yang dapat menyebabkan terjadinya stress kerja. Stress kerja didefinisikan sebagai tuntutan dari luar yang membuat ketegangan atau ketakutan pada diri kita sehingga tubuh kita memberikan respon terhadap fisik maupun psikis (Dr. Hans Selye, 1950). Faktor pemicu atau *stressor* tersebut dapat berasal dari lingkungan kerja, rumah maupun individu. Stressor yang berasal dari lingkungan kerja dapat berupa bahaya fisik, kimia, biologi, ergonomi, maupun psikososial. Banyak perusahaan yang sudah mulai sadar untuk melakukan pengendalian terhadap bahaya yang ada di tempat kerja tersebut, yaitu dengan melakukan pengukuran sampai dengan pengendalian terhadap bahaya fisik, bahaya kimia ergonomi dan bahaya lain yang mudah teridentifikasi dengan panca indera

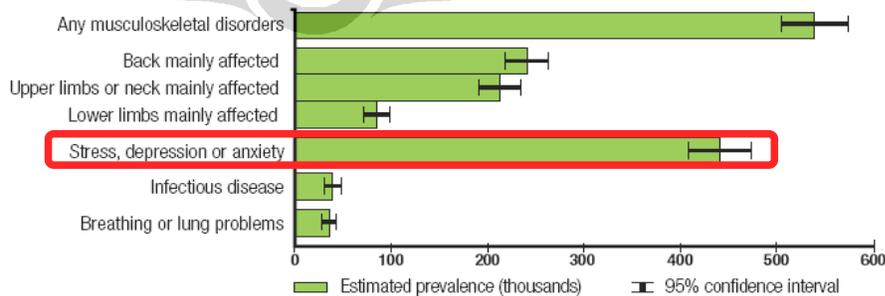
kita. Namun belum banyak dari perusahaan yang melakukan pemantauan terhadap bahaya psikososial. Padahal bahaya psikososial ini tak kalah pentingnya untuk mendapatkan suatu perhatian karena bahaya psikososial ini dapat menyerang siapapun dan pada level apapun dalam suatu perusahaan. Bahaya psikososial kerja didefinisikan sebagai aspek-aspek dari desain kerja, organisasi kerja dan manajemen kerja, serta segala aspek yang berhubungan dengan lingkungan sosial kerja yang berpotensi menyebabkan gangguan pada psikologi, fisik dan fisiologi pekerja (Cox & Griffith, 1995).

Di dalam ILCI Model, Aspek bahaya psikososial berpengaruh besar pada penyebab dasar (*basic causes*). Yaitu yang terdiri atas faktor personal dan faktor pekerjaan. Jika aspek psikososial ini tidak diperhatikan maka faktor personal yang ada (kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tekanan, dan motivasi) akan berkurang atau terganggu, dimana hal ini dapat menyebabkan timbulnya suatu *incident* dan *loss*.



Gambar 1.1 ILCI Model

Beberapa fakta yang didapat dari berbagai sumber menunjukkan bahwa bahaya psikososial dan stress kerja ini penting untuk mendapat perhatian yang serius. Dari data yang diperoleh pada tahun 2007/2008 di Great Britain, telah terjadi kehilangan jam kerja akibat stress kerja mencapai 34 juta jam kerja, setara dengan 1.4 hari per pekerja, serta 28 juta kasus penyakit akibat kerja dan 6 juta *injury* di tempat kerja.



Gambar 1.2

Estimasi prevalens dari laporan penyakit akibat kerja, berdasarkan keluhan, pada orang yang bekerja minimal 12 bulan, tahun 2007/2008 (sumber : www.hse.gov.uk/statistics/swi)

Dari Bureau of Labor Statistic US Dept (1999) didapatkan data mengenai stress kerja di Industri *Service* sebesar 35% yang merupakan angka tertinggi di antara empat industri lain yang diteliti yaitu *Manufacturing* 21%, *Retail Trade* 14% dan asuransi, keuangan, dan *Real Estate* yaitu sebesar 12%. Sedangkan dari aspek pekerjaan, *white collar occupation* memiliki proporsi kasus stress kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan *blue-collar* dan atau pekerjaan *service*. Pekerjaan sales, tehnik atau insinyur, dan administrasi support tercatat memiliki kasus sebesar 48%, Pekerjaan yang bersifat profesional dan manajerial tercatat mencapai 16%, sedangkan untuk pekerjaan yang termasuk dalam *blue-collar* tercatat untuk operator, fabricator, dan pekerja/buruh kasar 15%, supervisor dan pekerjaan yang terkait produksi secara langsung adalah 4%. (sumber : www.hse.gov.uk/statistics/swi)

Karakteristik dari perusahaan itu sendiri juga dapat mempengaruhi penilaian individu terhadap stress. Matteson dan Invencicevich (1982) mengatakan bahwa setiap organisasi atau perusahaan itu unik, memiliki ciri khas yang dapat membedakan antara organisasi yang satu dengan yang lain. Adanya perbedaan dalam jenis pekerjaan, jabatan, tanggung jawab, tugas-tugas dan lingkungan kerja menyebabkan individu-individu merasakan stressor yang berbeda meskipun bekerja dalam organisasi yang sama (Greenberg & Baron, 1993). Untuk itulah pentingnya melihat bahaya psikososial yang dapat mempengaruhi stress kerja yang dikaji berdasarkan *Context & Content of Work* atau ruang lingkup dan isi pekerjaan (Cox Griffith, 1995 & Houdmont, 2006).

Secara nasional maupun wilayah regional, Indonesia belum memiliki data penelitian yang luas ataupun spesifik tentang bahaya psikososial kerja dan akibat gangguan stress di tempat kerja, seperti penelitian-penelitian di wilayah internasional. Asumsi yang kemudian muncul adalah penelitian mengenai stress kerja di Indonesia masih berada pada cakupan internal masing-masing perusahaan saja, dimana data stress kerja tidak dipublikasikan dan tidak dapat diakses secara umum melalui media elektronik maupun visual.

Tidak pula ditemukan data penelitian mengenai perbandingan faktor dan tingkat stress kerja pada bidang industri manapun di Indonesia. Asumsi ini muncul karena penelitian stress kerja di Indonesia hanya terdapat pada skripsi, tesis maupun disertasi, dimana karya ilmiah penelitian ini tidak diterbitkan (*unpublishing writing*). Selain itu, pada *unpublishing writing* ini hanya meneliti stress kerja di satu

organisasi perusahaan saja. Padahal masalah stress kerja merupakan isu yang perlu mendapat prioritas tinggi dari sisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat di Indonesia (www.depkes.go.id/download/psikososial.pdf).

Fraser, dalam Anogara, Pandji (1998) mengelompokkan dua macam pekerjaan yang sedikit banyak dapat menimbulkan stress, yaitu pekerjaan yang lebih menuntut kekuatan fisik (pekerjaan dengan otot), dan pekerjaan yang menuntut keterampilan atau kemahiran (pekerjaan dengan keterampilan). Stress dan ketegangan yang berkepanjangan, tanpa adanya penyelesaian yang segera, akan berdampak timbulnya gangguan kesehatan fisik dan mental pekerja dalam bentuk keluhan-keluhan psikosomatik. Selanjutnya, gangguan kesehatan tersebut akan menjadi suatu stress baru, dan membentuk suatu lingkaran setan. Pada gilirannya, kesehatan yang terganggu tersebut juga akan mengganggu tampilan kerja individu. Pekerja menjadi kurang fokus, motivasi kerja menurun dan tingkat keterampilannya menurun. Selain itu biaya pemeliharaan kesehatanpun menjadi meningkat. Hal ini tentu akan mengganggu proses produksi secara umum.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang masalah bahaya psikososial kerja dengan melihat faktor ruang lingkup dan isi pekerjaan (*Context of Work & Content of Work*), mengingat usaha yang dijalankan PT.Trakindo Utama memiliki tanggung jawab yang besar terutama terhadap para *customer* untuk tetap memberikan *service* atau pelayanan terbaik. Selain itu PT.Trakindo Utama adalah Dealer Utama Caterpillar di Indonesia, sehingga tuntutan kerja untuk memberikan yang terbaik dapat menjadi salah satu faktor atau tekanan bagi karyawan PT.Trakindo Utama disamping faktor lain yang berpengaruh seperti faktor individu dan keluarga.

Setiap perusahaan pasti memiliki permasalahan yang kompleks terutama dalam bidang K3, begitu pula di PT.Trakindo Utama banyak permasalahan di bidang K3 yang harus dibenahi. Proses pembenahan itu dilakukan melalui proses audit SMK3, pengujian air limbah, pengukuran kondisi fisik lingkungan kerja seperti pencahayaan, kebisingan dan kualitas udara, serta sertifikasi peralatan kerja yang digunakan. Namun dari proses-proses yang ada belum terdapat suatu proses atau prosedur yang menyentuh masalah bahaya psikososial kerja secara khusus. Dalam Identifikasi Bahaya dan Penilaian Risiko (IBPR) yang dibuat di setiap unit kerjapun faktor bahaya psikososial kerja belum dimasukkan ke dalamnya.

Faktor lain yang memperkuat untuk melakukan penelitian tentang bahaya psikososial kerja ini adalah karena jumlah karyawan yang mengundurkan diri dari PT.Trakindo Utama Cabang Jakarta dalam kurun waktu lima bulan (Juni-Oktober 2008) mencapai 15 orang karyawan. Hal ini harus diantisipasi dengan baik agar perusahaan tidak terus menerus kehilangan sumber daya manusia terbaiknya.

Masalah bahaya psikososial ini memang suatu hal yang abstrak, sehingga untuk mengukurnya memang dibutuhkan suatu instrument yang harus dibuat sesuai dengan kondisi lingkungan kerja di perusahaan tersebut. Dengan menggunakan referensi-referensi tentang teori stress kerja, masalah bahaya psikososial ini bisa kita identifikasi agar dampak yang lebih parah bisa kita antisipasi sehingga tidak menimbulkan kerugian yang lebih besar.

1.2. Rumusan Masalah

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan dan *service* alat berat, PT.Trakindo Utama memiliki potensi bahaya yang bervariasi. Karakteristik pekerjaan di PT.Trakindo Utama Jakarta yang bekerja pada bagian *direct service* alat berat yang lebih banyak bekerja secara manual dan berada di lingkungan yang memiliki bahaya fisik (seperti bising, panas dan debu), ditambah tuntutan yang datang dari *customer* untuk penyelesaian pekerjaan dengan cepat, maupun konflik yang datang dari teman kerja dan atasan, semakin meningkatkan risiko terjadinya stress kerja. Hal ini jika tidak diantisipasi, faktor-faktor tersebut dapat menjadi suatu ancaman terhadap produktivitas kerja sebagai akibat dari timbulnya rasa malas, terlambat, sakit, kecelakaan, penggantian biaya rumah sakit, dan lain sebagainya.

Untuk melakukan upaya pengendalian terjadinya stress kerja, diperlukan penelitian mengenai bagaimana persepsi karyawan tentang bahaya psikososial kerja yaitu dilihat dari kondisi pekerjaan (*Context of Work*) dan isi pekerjaan (*Content of Work*), khususnya pada pekerja di *Direct Service* PT.Trakindo Utama cabang Jakarta pada tahun 2009.

1.3. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana gambaran persepsi bahaya psikososial kerja pada pekerja *direct service* di empat unit kerja PT.Trakindo Utama (*Engine, Machine, Field* dan *Small Component*)?

2. Bagaimana distribusi persepsi pekerja berdasarkan *Context of Work* dan *Content of Work*?

1.4. Tujuan Penelitian

1.4.1. Tujuan Umum

Memperoleh gambaran persepsi bahaya psikososial kerja pada pekerja di bagian *direct service* PT.Trakindo Utama cabang Jakarta tahun 2009

1.4.2. Tujuan Khusus

1. Mengetahui distribusi persepsi bahaya psikososial kerja pada pekerja di empat unit kerja PT.Trakindo Utama (*Engine, Machine, Field* dan *Small Component*)
2. Mengetahui distribusi persepsi pekerja berdasarkan *Context of Work* dan *Content of Work*

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Bagi Penulis

Merupakan media pembelajaran dalam memperdalam salah satu aspek dari keilmuan K3, serta pengaplikasiannya di lapangan terhadap gambaran bahaya psikososial yang dapat menimbulkan stress pada pekerja di PT.Trakindo Utama sehingga dapat mengetahui solusi untuk penanganannya.

1.5.2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi tentang gambaran permasalahan dan faktor-faktor bahaya psikososial yang dapat menimbulkan stress kerja, sehingga manajemen dapat membuat suatu pencegahan atau pengendalian untuk meminimalkan dampak yang mungkin akan terjadi

1.5.3. Bagi Keilmuan K3

1. Memperkaya informasi tentang aspek bahaya psikososial kerja terhadap kejadian tingkat stress di lingkungan kerja pada industri *service*
2. Sebagai bahan masukan bagi peneliti lain di bidang bahaya psikososial dan stress kerja

1.6. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berjudul **Tinjauan Persepsi Bahaya Psikososial Kerja Pada Pekerja di Bagian *Direct Service* PT.Trakindo Utama Cabang Jakarta Tahun 2009**. Penelitian ini adalah untuk melihat gambaran persepsi pekerja terhadap bahaya psikososial kerja berdasarkan ruang lingkup dan isi pekerjaan (*context of work*) dan (*content of work*) di PT.Trakindo Utama. PT.Trakindo Utama yang berlokasi di Cilandak, Jakarta Selatan adalah perusahaan yang lebih banyak bergerak dalam bidang service. Penelitian ini dilakukan berdasarkan aspek bahaya psikososial yang ditinjau dari *context of work* yaitu: budaya perusahaan, peran di dalam perusahaan, pengembangan karir, pengambilan keputusan, dan hubungan interpersonal, sedangkan dari faktor *content of work* terdiri dari lingkungan dan peralatan kerja, desain tugas, beban kerja, dan jadwal kerja.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April–Mei 2009. Yaitu dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada pekerja di empat unit kerja (*section*). Penelitian ini bersifat *univariate* yaitu untuk melihat gambaran persepsi bahaya psikososial pada pekerja di tempat kerja. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Ditambah dengan melakukan wawancara tidak terstruktur pada seorang pekerja di setiap *section* yang diteliti.