

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap orang bekerja lebih baik ketika mereka berada di lingkungan yang sesuai dengan pekerjaan mereka serta alat mereka. Setiap orang dalam suatu organisasi pasti berinteraksi dengan segala sesuatu yang bersifat fisik di sekitarnya, seperti gedung, peralatan dan hal-hal lain yang dapat digunakan atau dimanfaatkan (Kemala, A. 2018).

Tenaga kerja sebagai unsur yang berhadapan langsung dengan segala kemungkinan penyebab dan akibat pembangunan pekerjaan, khususnya di bidang industri. Mereka yang harus dilindungi sesegera mungkin dari konsekuensi lingkungan kerja yang tidak diinginkan. Meskipun teknologi industri semakin maju, manusia selalu dan terus menjadi elemen utama industri (Kemala, A. 2018).

Undang-Undang Kesehatan No. 36 Tahun 2009 dibentuk dengan tujuan untuk mengatur peraturan kesehatan dan keselamatan bagi setiap individu, termasuk karyawan. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan bagian penting dalam ketenagakerjaan, pada kenyataannya banyak masalah kesehatan yang disebabkan oleh ketidaktahuan karyawan akan bahaya kerja yang mungkin terjadi di lingkungan kerja. Bahaya yang mungkin timbul dari pekerjaan tersebut dapat berupa bahaya fisik, kimiawi, biologis, ergonomis dan psikososial. Ergonomi adalah kesesuaian posisi kerja dengan beban kerja yang diterima tenaga kerja ketika mendekati penyesuaian seseorang terhadap

pekerjaannya. Faktor ergonomis yang tidak sesuai menyebabkan terjadinya kesalahan posisi kerja (Mualim & Yusmidiarti. 2019).

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah salah satu bagian yang akan berkontribusi dalam pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs) Nomor 8 tentang pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi, terutama pada sasaran ke-8 yaitu mempromosikan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi semua pekerja pada tahun 2030. Sehingga, dalam membantu pencapaian sasaran tersebut mengharuskan otoritas publik, pengusaha, pekerja dan organisasi di tempat kerja, serta pemangku kepentingan utama lainnya untuk saling berkolaborasi dalam menciptakan budaya pencegahan yang berfokus pada keselamatan dan kesehatan kerja (International Organization Labour. 2018). Salah satunya yaitu dengan memperhatikan segala aspek bahaya yang akan muncul di tempat kerja terutama pada bahaya psikososial dalam meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan pekerja.

Psikososial adalah kondisi individu yang mencakup aspek psikologis dan sosial atau sebaliknya. Psikososial mengacu pada hubungan dinamis antara faktor psikologis dan sosial yang saling berinteraksi dan mempengaruhi. Psikososial sendiri berasal dari kata *psyche* dan *social*. Kata *psyche* mengacu pada aspek psikologis individu (pikiran, perasaan dan perilaku), sedangkan sosial mengacu pada hubungan eksternal individu dengan orang-orang di sekitar mereka. Istilah psikososial mengacu pada hubungan sosial yang melibatkan faktor psikologis (Mualim & Yusmidiarti. 2019).

Kondisi kerja berubah, dampak faktor risiko psikososial meningkat, kinerja karyawan memburuk. Tuntutan pekerjaan psikologis adalah salah satu

risiko psikososial utama di tempat kerja dan mengacu pada aspek pekerjaan yang membutuhkan upaya mental atau emosional. Sekalipun tuntutan pekerjaan psikologis tidak selalu negatif, kelelahan yang berlebihan dapat memicu ketegangan dan reaksi stres. Jika tuntutan psikologis pekerjaan berlanjut, hal itu dapat menyebabkan penyakit (Mualim & Yusmidiarti. 2019).

Faktor pekerjaan psikososial telah menjadi perhatian utama dalam kesehatan kerja di dunia. Hal ini disebabkan oleh perubahan mendalam di pasar tenaga kerja, peningkatan globalisasi, persaingan, fleksibilitas, layanan di semua sektor dan perkembangan organisasi kerja baru dan menaikkan paparan faktor psikososial di tempat kerja. Oleh karena itu, faktor psikososial di tempat kerja menjadi topik pembahasan yang penting, karena faktor psikososial merupakan faktor risiko yang dapat mempengaruhi kesehatan (Putri, T. A. 2019)

Upaya telah dilakukan di negara maju untuk mengendalikan faktor fisik, kimia, dan biologis, karena mudah dilihat, sehingga masalah kesehatan yang disebabkan oleh faktor tersebut sangat menurun. Namun saat ini, faktor ergonomis dan psikososial perlu mendapat perhatian lebih. Faktor psikososial yang terkait dengan bahaya di tempat kerja seringkali tidak dipahami oleh karyawan atau manajemen. Perlu dicatat bahwa karyawan sering mengalami situasi dan lingkungan kerja yang tidak menguntungkan, kerja shift, kelebihan beban, pekerjaan monoton, perubahan di tempat kerja, peran pekerjaan yang tidak jelas dan konflik dengan rekan kerja. Semua aspek tersebut merupakan faktor psikososial ganda yang dapat menyebabkan masalah kesehatan fisik, mental dan emosional pada pekerja, seperti gangguan muskuloskeletal, stres

dan penyakit psikomatik, yang bertanggung jawab atas peningkatan penyakit akibat kerja (Mualim & Yusmidiarti. 2019).

Penyakit Akibat Kerja yang selanjutnya disingkat PAK (*Occupational Disease*) yaitu penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja yang dalam (Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993) disebut penyakit yang timbul karena hubungan kerja. Sebanyak 48% PAK merupakan musculoskeletal disorder (MSDs), 10% dermatosis, 9% penurunan pendengaran, 10% sakit jiwa, dan sisanya 3% keracunan pestisida. Penyebab PAK adalah debu, kebisingan, bahan kimia beracun, getaran, radiasi, virus, temperatur ekstrim, dan tekanan yang ekstrim. Penyebab PAK ada yang bersifat fisik, kimiawi, biologik, fisiologik, dan psikososial. Penyebab PAK fisik meliputi radiasi, suhu ekstrem, tekanan udara, vibrasi, dan penerangan. Penyebab yang bersifat kimiawi adalah semua bahan kimia dalam bentuk debu, uap, gas, larutan, dan kabut. Penyebab yang bersifat biologik diantaranya adalah bakteri, virus, dan jamur. Penyebab yang bersifat fisiologik adalah desain tempat kerja dan beban kerja. Penyebab yang bersifat psikososial adalah stress psikis, monotoninya kerja, dan tuntutan pekerjaan (Kemala, A. 2018).

Tekanan yang dirasakan dari pekerja dapat berasal dari faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan yang menimbulkan kebosanan karena pekerjaan berulang-ulang dan tempat kerja yang bising, konflik peran, adanya karir yang tidak berkembang, hubungan yang buruk dengan rekan kerja maupun dengan atasan, ditambah lagi adanya struktur organisasi yang buruk, aturan main yang terlalu kaku, sedikitnya keterlibatan atasan, serta ciri individu dalam menghadapi situasi yang dihadapi. Bahaya psikososial adalah suatu bahaya non

fisik yang timbul karena adanya interaksi dari aspek aspek job description, disain kerja dan organisasi serta managemen di tempat kerja serta konteks lingkungan sosial yang berpotensi menimbulkan ganggua fisik, sosial dan psikologi. Pentingnya mempelajari bahaya psikososial adalah agar produktivitas kerja dapat tetap terjaga (Batubara, F. R. 2020).

Berdasarkan data laporan pelaksanaan Kesehatan Kerja di 26 provinsi di Indonesia tahun 2015, jumlah kasus penyakit umum pada pekerja ada sebanyak 2.999.766 kasus dan jumlah kasus penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan berjumlah 428.844 kasus. Hal ini kemudian didukung oleh Studi yang dilakukan juga oleh *Giri et al* (melaporkan beberapa penyakit yang diakibatkan oleh alat kerja, yang dimana psikososial menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya penyakit pada pekerja dengan presentase 46.0%. (Wahyuni,2013). Penelitian yang dilakukan oleh *Govindu dan Reeves* (2014) di Amerika Serikat dengan hasil bahwa terdapat 60 pekerja terpapar faktor psikososial. Dimana psikososial di tempat kerja merupakan faktor risiko yang paling dominan terhadap pekerja dengan presentase 36% (Putri, T. A. 2019).

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) adalah lembaga pemerintah non-departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana di daerah baik Provinsi maupun Kabupaten/ Kota dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana. BPBD dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2008, menggantikan Satuan Koordinasi Pelaksana Penanganan Bencana (Satkorlak) di tingkat Provinsi dan Satuan Pelaksana Penanganan Bencana (Satlak PB) di tingkat Kabupaten / Kota, yang keduanya dibentuk

berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2005. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Medan dibentuk berdasarkan peraturan Walikota Medan No. 14 Tahun 2011 tentang Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Medan, peraturan Walikota Medan No. 2 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Medan, peraturan Walikota Medan No. 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan, dan Peraturan Walikota Medan Nomor 01 Tahun 2012 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Medan.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Medan sendiri memiliki pekerja sebanyak 103 orang dengan jumlah waktu kerja yang berbeda beda dengan intensitas kerja yang tinggi dengan memberikan pelayanan secara baik terhadap masyarakat ataupun pengunjung yang datang serta pekerja juga akan lebih bekerja ketika jumlah bencana mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil survei awal yang saya lakukan, hasil wawancara yang telah dilakukan salah satu pekerja kantor BPBD Kota Medan bahwa terdapat tuntutan yang berkaitan dengan kecepatan kerja yang diberikan pada pekerja terutama pada bidang kedaruratan dan logistik yang melakukan pekerjaan dengan menghitung stok properti bangunan digudang, menghitung pengeluaran properti bangunan untuk diberikan kepada korban yang membutuhkan, apabila bencana meningkat maka semakin banyak tuntutan yang ada. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Medan juga memberlakukan sistem kerja dengan shift kerja yaitu delapan jam kerja, tetapi ada juga beberapa pekerja melebihi dari jam kerja tersebut dikhususkan untuk

pekerja lapangan yang memantau ada tidaknya bencana, sehingga hal tersebut memungkinkan pekerja untuk terpapar oleh bahaya psikososial yang ada di tempat kerja.

Berdasarkan kondisi tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul aspek psikososial ergonomi pada pekerja kantor BPBD Kota Medan.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu faktor apa saja yang berhubungan dengan aspek psikososial ergonomi pada pekerja kantor BPBD Kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis Aspek Psikososial Ergonomi Pada Pekerja BPBD Kota Medan

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk menganalisis hubungan antara tuntutan kerja terhadap psikososial ergonomi pada pekerja BPBD Kota Medan
- b. Untuk menganalisis hubungan antara organisasi kerja terhadap psikososial ergonomi pada pekerja BPBD Kota Medan
- c. Untuk menganalisis hubungan antara hubungan interpersonal terhadap psikososial ergonomi pada pekerja BPBD Kota Medan
- d. Untuk menganalisis hubungan antara *Work individual interface* terhadap psikososial ergonomi pada pekerja BPBD kota Medan
- e. Untuk menganalisis mengetahui hubungan antara nilai nilai di tempat kerja terhadap psikososial ergonomi pada pekerja BPBD kota Medan

- f. Untuk menganalisis hubungan antara kesehatan dan kesejahteraan terhadap psikososial ergonomi pada pekerja BPBD kota Medan
- g. Untuk menganalisis hubungan antara perilaku ofensif terhadap psikososial ergonomi pada pekerja BPBD kota Medan

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademik

- a. Diharapkan dengan adanya penelitian ini peneliti dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai Aspek Psikososial Pada Pekerja BPBD Kota Medan dari hasil penelitian yang dilakukan. Dan juga dapat dijadikan sebagai data dasar bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang bagaimana aspek psikososial ergonomi pekerja BPBD Kota Medan

1.4.2 Manfaat Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan sebagai bahan referensi, tambahan data dan menjadi bahan studi pustaka bagi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

1.4.3 Manfaat Bagi Masyarakat

Menambah pengetahuan dan informasi tentang aspek psikososial ergonomi pada pekerja BPBD Kota Medan seperti hubungan kerja dan lain-lain.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN