

## **ANALISIS MANAJEMEN RISIKO PSIKOSOSIAL DI PT IMMUNOTEC PROFARMASIA**

Al Fath Herlambang, Fierdania Yusvita, Putri Handayani, Decy Situngkir  
Universitas Esa Unggul, Jakarta  
Jalan Arjuna Utara No.9, Kebon Jeruk, Jakarta 11510  
alfathherlambang412@student.esaunggul.ac.id

### **Abstrak**

Bahaya psikososial merupakan salah satu bahaya di tempat kerja yang dapat berdampak terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja sehingga meminimalisir kerugian perlu dilakukan manajemen risiko psikososial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran manajemen risiko psikososial di PT Immunotec Profarmasia tahun 2021. Design dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan data primer dilakukan dengan observasi dan wawancara mendalam. Informan dalam penelitian ini berjumlah 7 orang dan ditentukan dengan teknik purposive sampling. 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. Teknik analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil identifikasi bahaya dan risiko dapat diketahui terdapat bahaya psikososial berupa dukungan yang buruk, kontrol pekerjaan yang rendah, perubahan organisasi manajemen yang buruk, dan tidak adanya penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja pekerja. Kategori risiko psikososial PT Immunotec Profarmasia merupakan kategori tinggi yang artinya risiko psikososial harus segera dilakukan pengendalian. Pengendalian risiko yang dilakukan manajemen PT Immunotec Profarmasia berupa Pengendalian administratif, yaitu melakukan pelatihan manajemen waktu pada pegawai, dan pelatihan terkait kerja, pengurangan target perusahaan di setiap unit kerja, outing dalam setahun pada setiap pegawai, bonus yang didapat jika target pekerjaan terpenuhi, pelaporan ke unit →HR dan GA, dan penyediaan obat dan supplement lengkap yang disediakan perusahaan untuk pegawai yang sakit. Saran penulis dalam penelitian ini adalah perusahaan dapat melakukan manajemen risiko psikososial berkelanjutan kedepannya.

**Kata Kunci:** Manajemen risiko psikososial, Identifikasi bahaya dan risiko, Penilaian Risiko, Pengendalian risiko

### **Abstract**

*Psychosocial hazard is one of the hazards in a workplace that can have an impact on the safety and health of workers, to minimize losses psychosocial risk management needs to be done. The purpose of the research was to determine the description of psychosocial risk management at PT Immunotec Profarmasia in 2021. The design in this research is a qualitative research with a descriptive approach. Informants in this research were HR and GA Manager as key informant, Customer service Supervisor, Logistic Supervisor, Finance Manager, Product Manager, and Marketing Manager as main informant, and Design staff as support informant. The data analysis technique was carried out by data reduction, presentation and conclusions. Based on the results of the identification of hazards and risks, it can be seen that there's psychosocial hazards in the form of poor support, low job control, poor management organizational changes, and lack of appreciation and recognition of employee performance. PT Immunotec Profarmasia psychosocial risk category is a high, which means that psychosocial risk must be controlled immediately. Risk control carried out by the management of PT Immunotec Profarmasia was Administrative control, which conducting time management training for employees, and work-related training, reducing the company target in each work unit, outing in a year for each employee, special bonus if job targets achieved, reporting to the HR and GA units, medicines and supplements provided by the company for sick employees. The recommendation from this research is the company must carry out sustainable psychosocial risk management often in the future.*

**Keywords:** *Psychosocial risk management, Identification of hazards and risks, Risk assessment, Risk control*

## Pendahuluan

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).

*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 terdasi 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.

## Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dimana pengumpulan data primer dilakukan dengan wawancara mendalam dan observasi dan data sekunder diperoleh dari data perusahaan yang tersedia. Penelitian dilakukan di bulan November 2021-Januari 2022. Informan dari penelitian ini adalah para manajemen dan pegawai 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. Teknik analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian dan penarikan kesimpulan. Nomor lolos kaji etik dalam penelitian ini adalah 0922-01.047/DPKE-KEP/FINAL-EA/UEU/I/2022.

## Hasil dan Pembahasan

PT Immunotec Profarmasia terdapat 6 unit kerja, yaitu Human resources and General affair department, Customer services department, Logistic department, Finance and Accounting department, Product department, dan Marketing department. Berikut Jobdesk masing-masing unit. Hasil penelitian pada unit PT Immunotec Profarmasia yang di observasi dan diwawancara masing-masing yaitu pimpinan setiap unit dan 1 orang staff dari divisi marketing. Informan utama adalah HR dan GA Manager, informan utama adalah Manager dan Supervisor daring masing-masing unit, dan informan pendukung dari staff marketing. Dari karakteristik informan didapatkan rentang usia mereka antara 33 tahun sampai 58 tahun. Dalam hal pendidikan tentunya informan juga mempunyai pendidikan yang berbeda dengan rentang pendidikan dari SMA sampai S1.

Pada penelitian ini, analisis menggunakan analisis semi kuantitatif berdasarkan AS/NZS 4360:2004. Analisis risiko dilakukan dengan metode semi kuantitatif dengan menentukan nilai tingkat bahaya, probabilitas, dan frekuensi dari setiap risiko, nilai tersebut lalu dihitung dan dibandingkan dengan standar level risiko untuk mendapatkan

tingkatan risiko yang ada. Rumus penilaian risiko adalah ( $\text{Risiko} = \text{probabilitas} \times \text{frekuensi} \times \text{tingkat risiko}$ ).

## Aktifitas kerja Pada Unit Kerja

Dari hasil penelitian berdasarkan observasi, dan wawancara mendalam diketahui bahwa aktifitas kerja di unit Human Resource & General affair PT Immunotec Profarmasia yaitu membuat dokumen terkait SDM perusahaan, bekerja depan komputer kurang lebih 8 jam sehari melakukan proses pekerjaan terkait HR&GA, menjaga keamanan gedung, dan membuat peraturan baru perusahaan terkait jobdesk, dan peraturan kerja. Aktifitas kerja di unit Customer Service PT Immunotec Profarmasia yaitu bekerja depan komputer kurang lebih 8 jam sehari terkait customer service, dan berkomunikasi via telfon yang berkaitan tentang pembelian, dan komplain. Aktifitas kerja di unit Logistic PT Immunotec Profarmasia yaitu memasukan dan mengeluarkan barang. Aktifitas kerja di unit Finance & Accounting PT Immunotec Profarmasia yaitu bekerja depan komputer kurang lebih 8 jam sehari untuk membuat laporan terkait keuangan. Aktifitas kerja di unit Product PT Immunotec Profarmasia yaitu bekerja depan komputer kurang lebih 8 jam sehari untuk mencari produk baru, dan membuat dokumen terkait produk seperti dokumen registrasi, dokumen impor, dan dokumen mengenai pengembangan produk. Aktifitas kerja di unit Marketing PT Immunotec Profarmasia yaitu membuat Acara marketing untuk penjualan produk perusahaan, dan bekerja depan komputer kurang lebih 8 jam sehari untuk mencari dan melakukan follow up pada member baru dan lama.

Menurut studi yang dilakukan Auliya (2020) mengenai aktifitas kerja pegawai, seorang pegawai memiliki tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, dan harus dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan perusahaan. Secara kualitas, hasil kerja karyawan dari waktu ke waktu harus lebih baik, semakin variatif dan dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang lebih singkat. Sedangkan secara kuantitas, hasil kerja karyawan harus

dapat meningkat dalam hal jumlah. Menurut PERMENKES 48 (2016) terwujudnya upaya keselamatan dan kesehatan kerja di gedung perkantoran diperlukan standar penyelenggaraan keselamatan, kesehatan kerja, lingkungan kerja, sanitasi dan ergonomi perkantoran.

Studi yang dilakukan Mindhayani (2016) mengenai pengaruh kontrol kerja dengan aktifitas, Kontrol pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berkaitan dengan tugas atau pekerjaannya berhubungan dengan kemampuan seorang karyawan untuk dapat mengatur waktu, cara atau metode kerja dan beberapa hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Karyawan diharapkan mampu mengontrol semua kegiatan atau aktivitas yang dapat memperlancar atau bahkan menghambat pekerjaannya. Kemampuan seorang karyawan untuk dapat mengontrol pekerjaannya akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan serta memberikan kontribusi terhadap motivasi intrinsik serta menurunnya tingkat kelelahan karyawan.

Hasil dari wawancara, dan observasi, setiap pekerja bekerja sesuai dengan jobdesk pada dokumen perusahaan namun keterbatasan SDM menjadikan beban kerja meningkat dan berisiko menimbulkan stres akibat kerja, target perusahaan yang seharusnya diberlakukan pada tiga hingga empat pegawai hanya dikerjakan satu pegawai akibat keterbatasan organisasi ditambah pergantian manajemen setiap satu sampai tiga kali dalam setahun memberikan dampak kecemasan dan stres terhadap aktivitas kerja yang ada. Belum ada upaya yang jelas dari manajemen terkait kendala aktifitas kerja dari setiap pegawai. Berdasarkan pembahasan di atas saran peneliti yaitu manajemen dapat memberikan aturan aktifitas kontrol kerja yang baik sesuai dengan jobdesk masing-masing unit agar pegawai dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal tanpa membahayakan pegawai.

### **Identifikasi Bahaya dan Risiko**

Dari hasil penelitian berdasarkan observasi, dan wawancara mendalam diketahui bahwa di unit Human Resource & General affair

melakukan aktifitas kerja membuat dokumen terkait SDM perusahaan ditemukan bahaya beban kerja yang tinggi karena sebanyak empat dokumen dikerjakan oleh satu orang pekerja, bekerja depan komputer kurang lebih 8 jam sehari terkait HR dan GA bekerja ditemukan bahaya pencahayaan yang terlalu terang mengakibatkan kelelahan mata pada pekerja yang menyebabkan risiko stres kerja, menjaga keamanan gedung ditemukan bahaya gangguan komunikasi antar staf dan pimpinan yang menyebabkan risiko stres kerja, dan membuat peraturan baru ditemukan bahaya kurangnya sosialisasi dan informasi terkait perubahan peraturan baru perusahaan yang menyebabkan risiko gangguan kecemasan. Unit Customer Service melakukan aktifitas kerja bekerja depan komputer kurang lebih 8 jam sehari terkait customer service ditemukan bahaya pencahayaan yang terlalu terang mengakibatkan kelelahan mata pada pekerja yang menyebabkan risiko stres kerja, dan berkomunikasi via telfon yang berkaitan tentang pembelian, dan komplain ditemukan bahaya kurangnya jeda istirahat dikarenakan customer sering menelfon di waktu istirahat, dan keluhan customer yang emosional yang menyebabkan risiko stres kerja. Unit Logistic melakukan aktifitas kerja memasukan, mengeluarkan, dan menjaga barang ditemukan bahaya beban kerja yang tinggi dikarenakan sebanyak lima jenis produk yang dimasukan, dikeluarkan, dan dijaga secara bersamaan oleh satu staf yang menyebabkan risiko stres kerja.

Unit Finance & Accounting melakukan aktifitas kerja bekerja depan komputer kurang lebih 8 jam sehari terkait Finance dan Accounting ditemukan bahaya pencahayaan yang terlalu terang mengakibatkan kelelahan mata pada pekerja yang menyebabkan risiko stres kerja. Unit Product melakukan aktifitas kerja bekerja depan komputer kurang lebih 8 jam sehari terkait product ditemukan bahaya pencahayaan yang terlalu terang mengakibatkan kelelahan mata pada pekerja sehingga menyebabkan risiko stres kerja, dan membuat dokumen terkait produk (impor, perizinan produk, dan product knowledge product) ditemukan bahaya kurangnya jeda istirahat dikarenakan banyaknya pekerjaan

yang harus diselesaikan sehingga menyebabkan risiko stres kerja. Unit Marketing melakukan aktifitas kerja membuat Acara marketing ditemukan bahaya beban kerja tinggi dikarenakan nilai omset yang diatur perusahaan harus tercapai dalam sebulan jika tidak tercapai dikenakan sanksi atau surat peringatan yang menyebabkan kurangnya motivasi bekerja, dan stres kerja, dan bekerja depan komputer kurang lebih 8 jam sehariterkait marketing ditemukan bahaya pencahayaan yang terlalu terang mengakibatkan kelelahan mata pada pekerja yang menyebabkan risiko stres kerja.

Studi yang dilakukan Marbun (2015) mengenai identifikasi bahaya dan risiko di perusahaan bahwa melakukan sosialisasi secara rutin kepada pegawai mengenai potensi bahaya dan risiko yang ada di perusahaan dan penempatan pekerja yang berkompetensi pada bidang pekerjaan yang memiliki potensi risiko tinggi dan memastikan bahwa pekerja mampu dan mengetahui pekerjaan yang mereka lakukan dapat mengurangi potensi teridentifikasinya bahaya dan risiko yang ada.

Manfaat dari identifikasi bahaya dan risiko psikososial di perusahaan menurut studi Darmawan (2017) bahwa untuk mengurangi risiko dan bahaya psikososial yang terjadi di perusahaan dan mengurangi kerugian yang terjadi dari risiko dan bahaya psikososial. Identifikasi bahaya dan risiko psikososial harus diadakan rutin agar didapatkan penilaian dan pengendalian yang tepat untuk meminimalisir kerugian akibat bahaya psikososial.

Berdasarkan hasil wawancara, pekerja perlu diarahkan untuk dapat mengidentifikasi bahaya dan risiko karena para pekerja ini tidak mengetahui apa bahaya dan risiko psikososial dalam pekerjaan mereka saat ini dikarenakan perusahaan belum pernah melakukan identifikasi bahaya dan risiko psikososial sebelumnya. Berdasarkan pembahasan diatas saran peneliti untuk identifikasi bahaya dan risiko psikososial di PT Immunotec Profarmasia yaitu manajemen harus rutin melakukan identifikasi bahaya dan risiko psikososial terhadap pegawai dan pekerjaannya yang dilakukan agar dapat ditindak lanjuti lebih lanjut ke penilaian dan pengendalian risiko.

### **Penilaian Risiko**

Dari hasil penelitian berdasarkan observasi, dan wawancara mendalam diketahui bahwa pada unit Human Resource & General affair ditemukan bahaya beban kerja yang tinggi karena sebanyak empat dokumen dikerjakan oleh satu orang pekerja, pencahayaan yang terlalu terang mengakibatkan kelelahan mata pada pekerja, dan gangguan komunikasi antar staf dan pimpinan yang menyebabkan risiko stres kerja sehingga penilaian yang didapat yaitu tingkat risiko 5, probabilitas 8, dan frekuensi 5 yang mendapatkan total hasil 200 yang berkategori tinggi. Selain itu, bahaya lain yang ditemukan di unit Human Resource & General affair adalah kurangnya sosialisasi dan informasi terkait perubahan peraturan baru perusahaan yang menyebabkan risiko gangguan kecemasan sehingga penilaian yang didapat yaitu tingkat risiko 2, probabilitas 5, dan frekuensi 2 yang mendapatkan total hasil 30 yang berkategori sedang. Unit Customer Service ditemukan bahaya pencahayaan yang terlalu terang mengakibatkan kelelahan mata pada pekerja, dan kurangnya jeda istirahat dikarenakan customer sering menelfon di waktu istirahat, dan keluhan customer yang emosional yang menyebabkan risiko stres kerja sehingga penilaian yang didapat yaitu tingkat risiko 5, probabilitas 8, dan frekuensi 5 yang mendapatkan total hasil 200 yang berkategori tinggi. Unit Logistic ditemukan bahaya beban kerja yang tinggi dikarenakan sebanyak lima jenis produk yang dimasukan, dikeluarkan, dan dijaga secara bersamaan oleh satu staf yang menyebabkan risiko stres kerja sehingga penilaian yang didapat yaitu tingkat risiko 5, probabilitas 8, dan frekuensi 5 yang mendapatkan total hasil 200 yang berkategori tinggi.

Unit Finance & Accounting ditemukan bahaya pencahayaan yang terlalu terang mengakibatkan kelelahan mata pada pekerja yang menyebabkan risiko stres kerja sehingga penilaian yang didapat yaitu tingkat risiko 5, probabilitas 8, dan frekuensi 5 yang mendapatkan total hasil 200 yang berkategori tinggi. Unit Product ditemukan bahaya pencahayaan yang terlalu terang

mengakibatkan kelelahan mata pada pekerja, dan kurangnya jeda istirahat dikarenakan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan yang menyebabkan risiko stres kerja sehingga penilaian yang didapat yaitu tingkat risiko 5, probabilitas 8, dan frekuensi 5 yang mendapatkan total hasil 200 yang berkategori tinggi. Unit Marketing ditemukan bahaya beban kerja tinggi dikarenakan nilai omset yang diatur perusahaan harus tercapai dalam sebulan jika tidak tercapai dikenakan sanksi atau surat peringatan yang menyebabkan risiko stres kerja, dan tidak adanya motivasi bekerja sehingga penilaian yang didapat yaitu tingkat risiko 4, probabilitas 10, dan frekuensi 5 yang mendapatkan total hasil 250 yang berkategori tinggi. Selain itu, bahaya lain yang ditemukan di unit Marketing adalah pencahayaan yang terlalu terang mengakibatkan kelelahan mata pada pekerja yang menyebabkan risiko stres kerja sehingga penilaian yang didapat yaitu tingkat risiko 5, probabilitas 8, dan frekuensi 5 yang mendapatkan total hasil 200 yang berkategori tinggi.

Studi yang dilakukan oleh Batubara (2019) bahwa penilaian risiko adalah sesuatu yang menimbulkan kerugian dalam bekerja. Dengan mengetahui upaya pencegahannya kita bisa meminimalkan bahkan meniadakan risiko psikososial dalam bekerja. Mengingat faktor psikologis kerja dapat mengakibatkan gangguan pada kesehatan bahkan kecelakaan kerja, perlu adanya solusi untuk menanggulangi permasalahan tersebut dengan pengendalian risiko.

Penelitian yang dilakukan Karet (2019) tentang penilaian risiko psikososial terhadap pegawai bahwa bahaya psikososial termasuk risiko yang menimbulkan kerugian materi. Penelitian ini juga didukung oleh Nabila (2020) yang menyatakan bahaya psikososial kerja dapat didefinisikan sebagai aspek-aspek dari desain kerja, organisasi kerja dan manajemen kerja serta segala aspek yang berhubungan dengan lingkungan sosial kerja yang dapat menimbulkan kerugian di dalam jangka pendek hingga jangka panjang. Oleh karena itu, penilaian risiko psikososial di tempat kerja dipergunakan untuk mengadakan upaya-upaya

pengendalian dalam rangka pencegahan penyakit akibat kerja yang mungkin terjadi.

Hasil dari wawancara, dan observasi didapat hasil penilaian risiko yang tinggi di PT Immunotec Profarmasia dikarenakan pegawai sering mengeluh terkait permasalahan psikososial yang ditimbulkan dalam bekerja, seperti kecemasan, pusing, dan stres sehingga membuat pegawai hilang fokus untuk bekerja. Berdasarkan pembahasan di atas saran peneliti untuk penilaian risiko di PT Immunotec Profarmasia yaitu setelah mendapatkan penilaian risiko di tempat kerja, manajemen harus bertindak lebih tegas melakukan pengendalian yang tepat untuk mengurangi risiko psikososial yang telah ditemukan.

### **Pengendalian Risiko**

Dari hasil penelitian berdasarkan observasi, dan wawancara mendalam diketahui bahwa unit Human Resource & General affair ditemukan bahaya beban kerja yang tinggi karena sebanyak empat dokumen dikerjakan oleh satu orang pekerja, pencahayaan yang terlalu terang mengakibatkan kelelahan mata pada pekerja, dan gangguan komunikasi antar staf dan pimpinan yang menyebabkan risiko stres kerja sehingga penilaian risiko mendapatkan total hasil 200 yang berkategori tinggi, dari hasil penilaian ini yang dilakukan manajemen PT Immunotec Profarmasia untuk pengendalian risiko yaitu pelatihan manajemen waktu dan keahlian kerja, pelaporan ke HR dan GA, dan obat dan supplement lengkap yang disediakan perusahaan untuk pegawai yang sakit (Administrasi). Selain itu, bahaya lain yang ditemukan di unit Human Resource & General affair adalah kurangnya sosialisasi dan informasi terkait perubahan peraturan baru perusahaan yang menyebabkan risiko gangguan kecemasan sehingga penilaian risiko mendapatkan total hasil 30 yang berkategori sedang, dari hasil penilaian ini yang dilakukan manajemen PT Immunotec Profarmasia untuk pengendalian risiko yaitu outing dalam setahun pada setiap pegawai (Administrasi). Unit Customer Service ditemukan bahaya kurangnya pencahayaan yang terlalu terang mengakibatkan kelelahan mata pada pekerja, dan kurangnya jeda istirahat dikarenakan

customer sering menelfon di waktu istirahat, dan keluhan customer yang emosional yang menyebabkan risiko stres kerja sehingga penilaian risiko mendapatkan total hasil 200 yang berkategori tinggi, dari hasil penilaian ini yang dilakukan manajemen PT Immunotec Profarmasia untuk pengendalian risiko yaitu pelatihan manajemen waktu dan keahlian kerja (Administrasi), pelaporan ke HR dan GA (Administrasi), dan obat dan supplement lengkap yang disediakan perusahaan untuk pegawai yang sakit (Administrasi). Unit Logistic ditemukan beban kerja yang tinggi dikarenakan sebanyak lima jenis produk yang dimasukan, dikeluarkan, dan dijaga secara bersamaan oleh satu staf yang menyebabkan risiko stres kerja sehingga penilaian risiko mendapatkan total hasil 200 yang berkategori tinggi, dari hasil penilaian ini yang dilakukan manajemen PT Immunotec Profarmasia untuk pengendalian risiko yaitu pelatihan manajemen waktu dan keahlian kerja (Administrasi), dan obat dan supplement lengkap yang disediakan perusahaan untuk pegawai yang sakit (Administrasi).

Unit Finance & Accounting ditemukan bahaya pencahayaan yang terlalu terang mengakibatkan kelelahan mata pada pekerja yang menyebabkan risiko stres kerja sehingga penilaian risiko mendapatkan total hasil 200 yang berkategori tinggi, dari hasil penilaian ini yang dilakukan manajemen PT Immunotec Profarmasia untuk pengendalian risiko yaitu pelaporan ke HR dan GA, dan ketersediaan obat dan supplement lengkap yang disediakan perusahaan untuk pegawai yang sakit (Administrasi). Unit Product ditemukan bahaya pencahayaan yang terlalu terang mengakibatkan kelelahan mata pada pekerja, dan kurangnya jeda istirahat dikarenakan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan yang menyebabkan risiko stres kerja sehingga penilaian risiko mendapatkan total hasil 200 yang berkategori tinggi, dari hasil penilaian ini yang dilakukan manajemen PT Immunotec Profarmasia untuk pengendalian risiko yaitu pelatihan manajemen waktu dan keahlian kerja (Administrasi), pelaporan ke HR dan GA (Administrasi), dan obat dan supplement lengkap yang disediakan perusahaan untuk

pegawai yang sakit (Administrasi). Unit Marketing ditemukan bahaya beban kerja tinggi dikarenakan nilai omset yang diatur perusahaan harus tercapai dalam sebulan jika tidak tercapai dikenakan sanksi atau surat peringatan yang menyebabkan risiko stres kerja, dan tidak adanya motivasi bekerja sehingga penilaian risiko mendapatkan total hasil 250 yang berkategori tinggi, dari hasil penilaian ini yang dilakukan manajemen PT Immunotec Profarmasia untuk pengendalian risiko yaitu pengurangan target kerja (Administrasi), bonus yang didapat jika target pekerjaan terpenuhi (Administrasi), dan obat dan supplement lengkap yang disediakan perusahaan untuk pegawai yang sakit (Administrasi). Selain itu, bahaya lain yang ditemukan di unit Marketing adalah pencahayaan yang terlalu terang mengakibatkan kelelahan mata pada pekerja yang menyebabkan risiko stres kerja sehingga penilaian risiko mendapatkan total hasil 200 yang berkategori tinggi, dari hasil penilaian ini yang dilakukan manajemen PT Immunotec Profarmasia untuk pengendalian risiko yaitu pelaporan ke HR dan GA, dan ketersediaan obat dan supplement lengkap yang disediakan perusahaan untuk pegawai yang sakit (Administrasi).

Studi yang dilakukan oleh (Kemala, 2018) bahwa pengendalian risiko yang tepat dilakukan perusahaan sesuai dengan hierarki K3 yaitu eliminasi, substitusi, perancangan, administrasi, dan alat pelindung diri. Dari kelima hierarki tersebut perusahaan dapat memilih pengendalian yang sesuai penilaian risiko yang didapatkan. Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Nabila (2020) bahwa upaya pencegahan dan pengendalian bahaya kerja yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat dilakukan dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja. Dikarenakan hal tersebut upaya pengendalian psikososial menjadi hal penting selain melindungi atau mencegah bahaya yang akan terjadi. Dengan demikian untuk mewujudkannya perlu dilaksanakan dengan perencanaan dan pertimbangan yang tepat, dan salah satu kunci keberhasilannya terletak pada peran serta

pekerja sendiri baik sebagai subyek maupun obyek perlindungan dimaksud dengan memperhatikan banyaknya risiko yang diperoleh.

Hasil wawancara, dan observasi ditemukan masalah pengendalian psikososial yang kurang dilaksanakan dengan efektif dikarenakan pegawai masih bingung dengan pengendalian yang ada. Berdasarkan pembahasan diatas saran peneliti terkait pengendalian yaitu manajemen dapat menerapkan pengendalian yang lebih tepat dari risiko yang ada, dari yang tertinggi hingga terendah, dan pengendalian juga dapat dilakukan lebih variatif lagi agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan mendapatkan hasil maksimal tanpa adanya kendala psikososial.

### Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan di PT Immunotec Profarmasia dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: hasil penelitian diketahui bahwa aktifitas kerja pada unit kerja di PT Immunotec profarmasia sesuai dengan jobdesk masing-masing unit, identifikasi bahaya dan risiko psikososial yang ditemukan di PT Immunotec Profarmasia yaitu dukungan pekerjaan yang buruk, kontrol pekerjaan yang rendah, perubahan organisasi manajemen yang buruk, dan tidak adanya penghargaan dan pengakuan. Diketahui bahwa penilaian risiko yang didapatkan berkisar dari total nilai 30 hingga 250 dari pejumlahan nilai tingkat risiko, probabilitas, dan frekuensi. Pengendalian risiko psikososial yang dilakukan PT Immunotec Profarmasia yaitu pelaporan ke HR dan GA, obat dan suplemen lengkap yang disediakan perusahaan untuk pegawai yang sakit, outing dalam setahun pada pegawai, dan bonus yang didapatkan ketika mencapai target.

### Daftar Pustaka

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. (2018). Manajemen Risiko Diklat Sistem Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja Konstruksi Tingkat Dasar. Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Sumber Daya Air Dan Konstruksi.

- Batubara, F. R. (2019). Pentingnya Mengetahui Upaya Pencegahan Hazard Psikososial Demi Kenyamanan Dalam Bekerja.
- Budianto, Aida Vitria, F. Y. (2020). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Cv. Mitra Jaya Bersama Banjarbaru.
- Chuang, C. (2020). Perilaku Bullying Dengan Burnout Karyawan. *Jurnal Psikologi Perseptual*.
- Daniah, & Fauzi, R. Z. (2016). Hubungan Gejala Stres Kerja dengan Bahaya Psikososial Pada Pekerja Pengumpul Tol Cabang Jagorawi di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Tahun 2016.
- Darmawan, R., Ummi, N., & Umyati, A. (2017). Metode Hazard Identification And Risk Assessment ( Hira ) Di Area Batching Plant Pt Xyz.
- ILO. (2018). Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Indonesia.
- Kemala, A. (2018). Faktor Psikososial Lingkungan Kerja ( Studi Kasus ). Kementerian Kesehatan RI. (2016).<https://www.kemkes.go.id/>
- Marbun, R. J., Puspitasari, N. B., & Budiawan, W. (2015). Identifikasi dan Analisis Risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Area Produksi PT. Pelita Cengkareng Paper.
- Nabila, M. (2020). Pencegahan Paparan Hazard Psikososial di Tempat Kerja.
- Permenkes. (2016). Peraturan Permenkes No. 48.
- Putri, T. A. (2019). Gambaran Psikososial di Tempat Kerja pada Karyawan Hotel Aston Makassar.
- Sri Suryani. (2016). Manajemen Risiko Page. *UPNVeteran*, 1–215.
- Venny (2017). *Covariance structure analysis of health-related indicators in the elderly at home with a focus on subjective health*.
- Wayanti, S., Suryaningsih, & Esyuananik. (2016). Kelelahan Kerja (Burnout Syndrom) pada Dosen Berdasarkan Karakteristik Demografi, Harapan, Penghargaan dan Kontrol.
- Widharto, Y., Iskandari, D., & Nurkertamanda, D. (2018). Analisis Human Reliability

Assessment Dengan Metode Heart  
(Studi Kasus Pt Abc).

Zeinda, E. M., & Hidayat, S. (2016). *Work  
Accident Risk Assessment in Boiler  
Operations at PT. Indonesia Power  
Generating Unit Semarang.*