

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR RISIKO PSIKOSOSIAL DI PERUSAHAAN MINYAK DAN GAS BUMI PT X

Oksen Pariangan<sup>1</sup>, Zulkifli Djunaidi<sup>2</sup>

Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia<sup>1,2</sup>  
opariangan@yahoo.co.id<sup>1</sup>, zul@ui.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*Psychosocial hazards affect occupational health through perceptions and experiences experienced by workers. Psychosocial hazards are not only related to the individual worker, but also to the work, social and corporate context or organization. Researchers see how the level of psychosocial risk faced by workers in the oil and gas sector by using the HSE Management Standard Indicator Tool from HSE UK which aims to produce a picture according to levels and categories, namely demand, control, manager support, peer support, relationship, role, and change. The research method uses a semi-quantitative research study design using secondary data from PT X. The results of the analysis will show an overview of psychosocial risk factors in each job and division of PT.X. The study was conducted in May – June 2022. The population to be studied were all workers of PT X and the researcher managed to get 63 respondents who had met the inclusion criteria and filled out the questionnaire by previously using a saturated sample size formula approach from secondary data and in general, a description of psychosocial conditions at PT X is at level 4. PT X is also committed to carrying out sustainable development by measuring these hazards so that researchers take secondary data from PT X to be used as research references.*

**Keywords** : OHS, psychosocial, oil and gas

### ABSTRAK

Bahaya psikososial berpengaruh terhadap kesehatan kerja melalui persepsi dan pengalaman yang dialami pekerja. Bahaya psikososial tak hanya berkaitan dari individu pekerja, melainkan konteks pekerjaan, sosial dan perusahaan atau organisasinya. Peneliti melihat bagaimana tingkat risiko psikososial yang dihadapi oleh para pekerja di sektor migas dengan menggunakan *HSE Management Standard Indicator Tool* dari HSE UK yang bertujuan untuk menghasilkan gambaran sesuai dengan tingkatan dan kategori, yaitu *demand, control, manager support, peer support, relationship, role, dan change*. Metode penelitian menggunakan desain studi penelitian semi-kuantitatif dengan menggunakan data sekunder PT X. Hasil dari analisis akan menampilkan gambaran faktor-faktor risiko psikososial di setiap pekerjaan dan divisi PT.X. Penelitian dilakukan pada bulan Mei – Juni 2022. Populasi yang akan diteliti merupakan seluruh pekerja PT X dan Peneliti berhasil mendapatkan 63 responden yang sudah memenuhi kriteria inklusi dan pengisian kuesioner dengan sebelumnya menggunakan pendekatan rumus besar sampel jenuh dari data sekunder dan secara umum, gambaran kondisi psikososial di PT X berada pada level 4. PT X juga berkomitmen untuk melakukan pengembangan berkelanjutan dengan melakukan pengukuran terhadap bahaya tersebut sehingga peneliti mengambil data sekunder dari PT X untuk dijadikan rujukan penelitian.

**Kata kunci** : K3, psikososial, minyak dan gas

### PENDAHULUAN

Permasalahan Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau K3 menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Kesehatan RI mengeluarkan upaya peningkatan penanganan masalah K3 secara regulatif melalui Permenaker 5 Tahun 2018 yang

berfokus pada kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Upaya ini dilakukan dengan tujuan untuk peningkatan dan pemeliharaan setinggi-tingginya bagi pekerja di semua jabatan, pencegahan penyimpangan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi karyawan,

perlindungan karyawan dari risiko akibat faktor yang merugikan kesehatan, penempatan dan pemeliharaan karyawan dalam suatu lingkungan kerja yang mengadaptasi antara karyawan dengan manusia dan manusia dengan jabatannya (Direktorat P2PTM. 2021).

Karena itu, semua bidang industri yang bergerak secara produktif harus mengedepankan penanganan terhadap permasalahan K3 yang dihadapi. Salah satunya adalah industri minyak dan gas bumi (migas). Bahkan, industri migas menjadi salah satu sektor yang memiliki risiko tinggi dalam kegiatannya secara menyeluruh. Oleh karena itu, K3 di sektor migas menjadi hal yang penting untuk diperhatikan (Direktorat P2PTM. 2021).

Secara tingkat risiko, pekerja di sektor migas menghadapi potensi risiko yang besar terhadap kondisi kesehatan dan keselamatan kerja. Dalam praktiknya, perusahaan dituntut untuk menerapkan sistem K3 yang komprehensif dalam hal ini umum diketahui sebagai Kesehatan, Keselamatan Kerja dan Lindung Lingkungan (K3LL). Tujuannya adalah demi mencapai perusahaan yang bergerak di industri migas yang nihil kecelakaan atau *zero accident*.

Faktor risiko atau bahaya dalam K3 dapat dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu bahaya kimia, bahaya biologi, bahaya fisika, bahaya ergonomi, dan bahaya psikososial. Meski berbagai jenis tersebut bisa ditemukan di sektor migas, salah satunya bahaya psikososial memiliki pengaruh besar terhadap pekerja. Hal ini disebabkan oleh stress kerja yang terjadi pada pekerja di sektor migas. Para pekerja di sektor migas tak hanya menghadapi permasalahan kesehatan secara fisik, tetapi juga mengalami permasalahan kesehatan mental yang berpengaruh terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbins (2006) dalam Tonia (2010), stress kerja yang dialami oleh pekerja dapat menimbulkan beberapa dampak, yaitu psikologis, fisiologis maupun perilaku. Dampak psikologis

akibat dari stress yang dialami oleh pekerja yaitu munculnya perasaan negatif seperti rasa tertekan, depresi, bosan, dan penurunan rasa percaya diri. Hal ini menyebabkan para pekerja mengalami stress kerja akibat dihadapkan pada tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dan yang menantang kemampuan mereka untuk mengatasinya (Leka et al., 2017).

Bahaya psikososial berpengaruh terhadap kesehatan kerja melalui persepsi dan pengalaman yang dialami pekerja (ILO, 1986). Faktor psikososial juga diinterpretasikan oleh pekerja dalam bekerja, seperti tenggat waktu, beban kerja, metode pekerjaan dan konteks di mana pekerjaan terjadi, termasuk hubungan dan interaksi dengan manajer dan supervisor, kolega dan rekan kerja dan klien/pelanggan. Singkatnya, bahaya psikososial tak hanya berkaitan dari individu pekerja, melainkan konteks pekerjaan, sosial dan perusahaan atau organisasinya (Cox et al., 2000).

Di Industri minyak dan gas, karakteristik pekerjaan yang padat dan dinamis menjadi hal yang harus dihadapi oleh pekerja di lapangan. Konteks pekerjaan dan konten pekerjaan yang melingkupi budaya, peran, konflik, hubungan antar rekan kerja dan pengembangan karir menjadi hal yang harus diperhatikan (Cox et al, 2000). Pekerja yang tidak mampu menangani pekerjaan akan terpajan stress kerja dan dapat mengakibatkan kelelahan bahkan kecelakaan kerja (Robbins, 2006). PT X sebagai salah satu perusahaan minyak dan gas bumi terbesar di Indonesia tentunya memiliki beban kerja yang berpotensi pada stress. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana tingkat risiko psikososial yang dihadapi oleh para pekerja di sektor migas

## **METODE**

Metode penelitian menggunakan desain studi penelitian semi-kuantitatif dengan menggunakan data sekunder PT X.

Hasil dari analisis akan menampilkan gambaran faktor-faktor risiko psikososial di setiap pekerjaan dan divisi PT.X. Penelitian dilakukan pada bulan Mei – Juni 2022. Lokasi penelitian dipilih karena kegiatan PT X merupakan unit pengolahan minyak dan gas bumi strategis dari pemerintah yang cocok dijadikan parameter pelaksanaan praktik K3 melalui kegiatan operasional perusahaan.

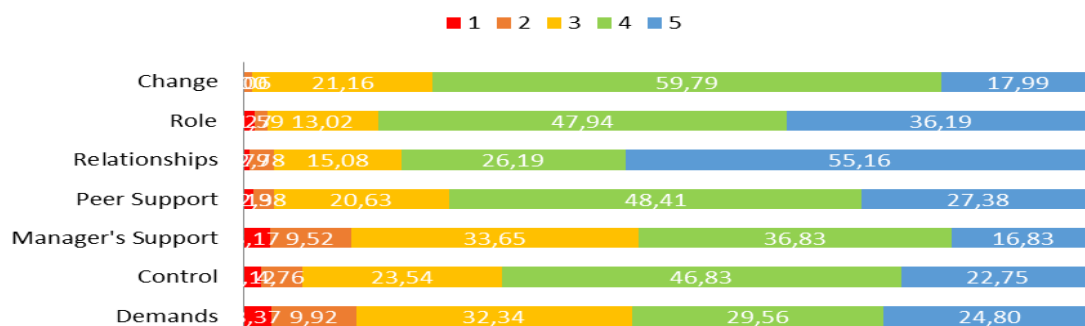
Populasi yang akan diteliti merupakan seluruh pekerja PT X dengan sampel yang telah memenuhi kriteria inklusi dalam penelitian yaitu pekerja PT X dengan berbagai status dan bersedia menjadi responden selama penelitian berlangsung dengan jumlah sampel sebanyak 63 responden. Penelitian ini menggunakan instrumen pengukuran faktor psikososial yang diadaptasi dari *HSE Management Standard Indicator Tool* dari HSE UK yang bertujuan untuk menghasilkan gambaran sesuai dengan tingkatan dan kategori yang dikelompokkan berdasarkan instrumen tersebut. Tingkatan tersebut yaitu: *Demand*, terkait dengan beban kerja yang dirasakan

oleh pekerja; *Control*, yaitu seberapa pekerja merasa bisa melakukan pengendalian (control) terhadap pekerjaannya; *Manager Support*, yaitu bagaimana dukungan dari manajemen kepada pekerja dalam penyelesaian pekerjaan; *Peer support*, yaitu dukungan dari rekan-rekan kerja terhadap pekerjaan; *Relationship*, yaitu kualitas hubungan pekerja dengan atasan, bawahan, maupun sesama rekan kerja *Role*, yaitu besarnya wewenang yang diberikan terkait deskripsi pekerjaan (job-desc); *Change*, yaitu perubahan apa saja terkait pekerjaan yang terjadi di perusahaan.

**HASIL**

Berdasarkan desain dan metode penelitian, hasil penelitian dan pembahasan dibagikan berdasarkan dua kategori, yaitu Gambaran Umum Faktor Psikososial Pekerja dan Gambaran Faktor Psikososial berdasarkan Area Kerja yang dijabarkan sebagai berikut.

**Gambaran Umum Faktor Psikososial Pekerja**



**Gambar 1. Gambaran Umum Faktor Psikososial Pekerja**

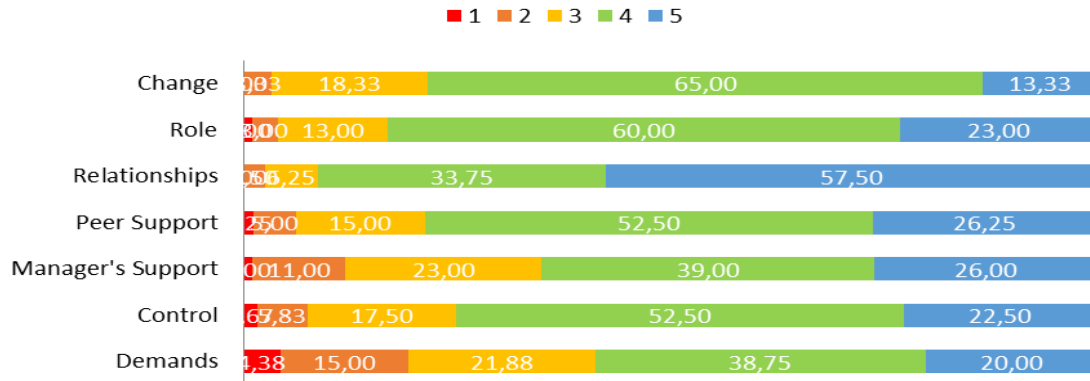
Hasil penelitian menunjukkan bahwa risiko faktor psikososial menunjukkan bahwa rata-rata pekerja PT X dengan status pekerja berada di tingkat 4 dengan skor 42,22% dari 63 responden. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja telah merasa perusahaan sudah melakukan pengelolaan faktor psikososial di tempat kerja dengan baik.

Indikator yang berada pada tingkat 4 adalah *role* (47,94%), *change* (59,79%), *peer support* (48,41%), *control* (46,83%), dan *manager's support* (36,83%) mewakili bahwa pekerja secara umum merasa deskripsi kerja (*role*) telah dikelola dengan baik dan perubahan yang terjadi terkait pekerjaan dapat diterima oleh pekerja dengan baik. Para pekerja juga

tidak mengalami kendala berarti dengan tuntutan perubahan (*change*) yang ada.

Penelitian kondisi psikososial dilakukan berdasarkan area kerja PT X. Adapun, area kerja PT X dibagi menjadi tiga, yaitu area kantor, area kilang, dan area *workshop*

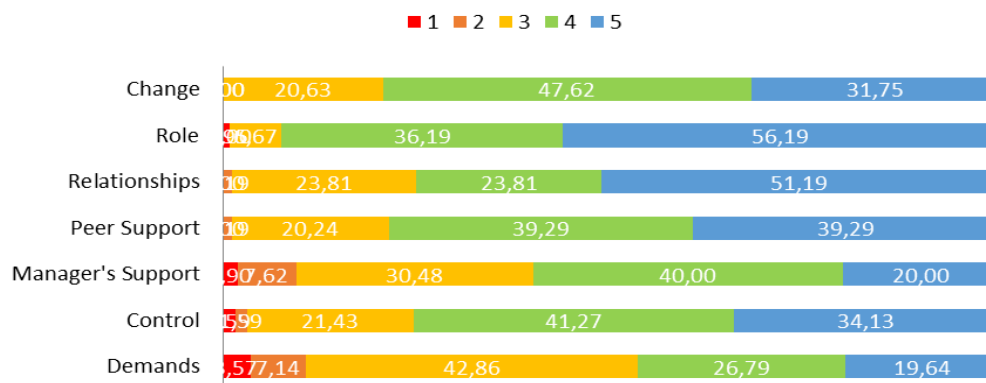
**Gambaran Umum Kondisi Psikososial Berdasarkan Area Kerja**



**Gambar 2. Gambaran Umum Faktor Psikososial Berdasarkan Area Kantor**

Berdasarkan gambaran faktor psikososial di atas dapat dilihat bahwa rata-rata pekerja di area kerja kantor PT X berada di tingkat 4 dengan skor 48,79% dari 20 responden. Hal ini menunjukkan pada area kantor, pekerja merasa perusahaan sudah melakukan pengelolaan

faktor psikososial di tempat kerja dengan baik. Indikator yang banyak dipilih berada pada tingkat 4 pada pekerja di area kantor adalah *role* (60%), *change* (65%), *peer support* (52,50%), *control* (52,50%) *manager's support* (39,00%) dan *demands* (38,75%).



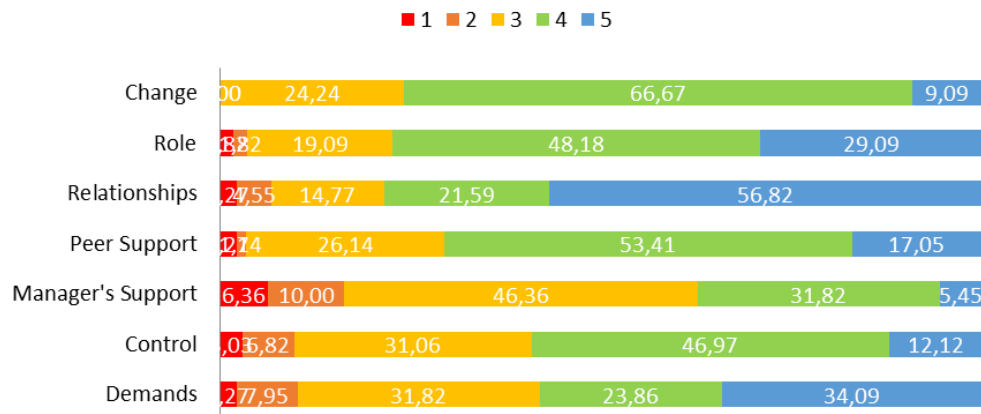
**Gambar 3. Gambaran Faktor Psikososial Berdasarkan Area Kilang**

**Gambaran Umum Faktor Psikososial Berdasarkan Area Kilang**

Berdasarkan gambaran faktor psikososial di atas dapat dilihat bahwa rata-rata pekerja di area kilang berada di tingkat 4 dengan skor 36,42% dari 21 responden. Hal ini menunjukkan pada area kilang pekerja merasa bahwa perusahaan sudah

melakukan pengelolaan faktor psikososial di tempat kerja dengan baik. Indikator yang banyak dipilih berada pada tingkat 4 pada pekerja di area kilang adalah *change* (47,62%), *peer support* (39,29%), *control* (41,27%), dan *manager's support* (40%).

## Gambaran Faktor Psikososial Berdasarkan Area Workshop



**Gambar 4. Gambaran Umum Faktor Psikososial Berdasarkan Area Workshop**

Berdasarkan gambaran faktor psikososial di atas dapat dilihat bahwa rata-rata pekerja di area workshop berada di tingkat 4 dengan skor 41,79% dari 22 responden. Hal ini menunjukkan pada area workshop, pekerja merasa bahwa perusahaan sudah melakukan pengelolaan faktor psikososial di tempat kerja dengan baik.

## PEMBAHASAN

### Analisis Faktor Psikososial Pekerja Secara Keseluruhan

Menurut hasil penelitian, para pekerja juga merasa bahwa dukungan sesama pekerja/rekan kerja (*peer support*) dan dukungan manajer (*managers support*) yang ada pada tingkat 4.

Tidak hanya itu, para pekerja juga merasa bahwa pengendalian (*control*) terhadap pekerjaan sudah berada pada tingkat 4, artinya pekerja sudah merasa beban kerjanya sesuai kemampuannya. Walaupun begitu masih ada ruang peningkatan untuk perusahaan mencapai level optimal atau tingkat 5. Peningkatan dapat dilakukan melalui dukungan rekan kerja dan atasan dalam menyelesaikan permasalahan kerja yang ada. Selain itu juga meningkatkan sosialisasi perubahan pekerjaan dan deskripsinya dengan lebih baik dan sistematis. Indikator yang berada

pada tingkat 5 terbanyak dipilih adalah *relationship* (55,16%). Hal ini berarti pekerja secara umum merasa komunikasi dan hubungan mereka dengan atasan, rekan kerja dan bawahan sudah sangat baik dan berjalan secara komunikasi dua arah.

### Analisis Faktor Psikososial Berdasarkan Area Kantor

Hal ini berarti pekerja di area kantor secara umum merasa bahwa peran kerja deskripsi mengenai pekerjaan mereka telah terkelola dengan baik dan juga perubahan-perubahan terkait pekerjaan dapat diterima oleh mereka dengan baik. Para pekerja tidak ada masalah dengan perubahan tuntutan pekerjaan yang ada di area kantor, namun masih ada ruang untuk peningkatan di sini, dimana perusahaan bisa membuat perubahan yang lebih baik lagi melalui program atau sosialisasi yang komprehensif. Selain itu, para pekerja juga merasa bahwa dukungan dari rekan kerja maupun manajer atau atasan terhadap solusi dari masalah pekerjaan yang ada dapat berjalan dengan baik (Cox, 1993)

Indikator yang berada pada tingkat 5 terbanyak dipilih adalah *relationship* (57,50%). Hal ini berarti pekerja secara umum merasa komunikasi dan hubungan mereka dengan atasan, rekan kerja dan



bawahan sudah sangat baik dan berjalan secara komunikasi dua arah.

### **Analisis Faktor Psikososial Berdasarkan Area Kilang**

Hal ini berarti pekerja di area kilang secara umum merasa bahwa perubahan-perubahan terkait pekerjaan dapat diterima oleh mereka dengan baik. Para pekerja tidak ada masalah dengan perubahan tuntutan pekerjaan yang ada di area kilang, namun masih ada ruang untuk peningkatan di sini, dimana perusahaan bisa membuat perubahan yang lebih baik lagi melalui program atau sosialisasi yang komprehensif. Selain itu, para pekerja juga merasa bahwa dukungan dari rekan kerja maupun manajer atau atasan terhadap solusi dari masalah pekerjaan yang ada dapat berjalan dengan baik (Adas, 2006).

Indikator yang banyak dipilih berada pada tingkat 5 pada pekerja pada area kilang adalah *role* (56,19%), *relationships* (51,19%) dan *peer support* (39,29%). Hal ini berarti peran pekerja dan deskripsi pekerjaan pada para pekerja di area kilang juga terlihat bahwa perusahaan telah mengelola dan membagi peran pekerja dan deskripsi pekerjaan tersebut dengan sangat baik.

Satu indikator yang berada pada tingkat 3 terbanyak dipilih adalah *demands* (42,68%). Hal ini berarti baik pekerja di area kilang secara umum merasa bahwa beban kerja yang diberikan cukup banyak, walaupun begitu sejauh ini pekerja masih bisa menerima hal tersebut.

### **Analisis Faktor Psikososial Berdasarkan Area Workshop**

Indikator yang banyak dipilih berada pada tingkat 4 pada pekerja di area workshop adalah *role* (48,18%), *change* (66,67%), *peer support* (53,41%) dan *control* (46,97%). Hal ini berarti pekerja di area workshop secara umum merasa bahwa peran kerja deskripsi mengenai pekerjaan

mereka telah terkelola dengan baik dan juga perubahan-perubahan terkait pekerjaan dapat diterima oleh mereka dengan baik. Para pekerja tidak ada masalah dengan perubahan tuntutan pekerjaan yang ada di area workshop, namun masih ada ruang untuk peningkatan di sini, dimana perusahaan bisa membuat perubahan yang lebih baik lagi melalui program atau sosialisasi yang komprehensif. Selain itu, para pekerja juga merasa bahwa dukungan dari rekan kerja terhadap solusi dari masalah pekerjaan yang ada dapat berjalan dengan baik. Sebagai tambahan, pekerja juga merasa bahwa kontrol mereka terhadap pekerjaannya sudah baik dan merasa bahwa beban kerjanya telah sesuai kemampuannya. Pekerja bisa mengatur waktu untuk menyelesaikan target-target pekerjaan yang diberikan. Walaupun begitu masih ada ruang peningkatan untuk perusahaan mencapai level optimal atau tingkat 5. Peningkatan dapat dilakukan melalui dukungan rekan kerja dan atasan dalam menyelesaikan permasalahan kerja yang ada. Selain itu juga meningkatkan sosialisasi perubahan pekerjaan dan deskripsinya dengan lebih baik dan sistematis.

Indikator yang banyak dipilih berada pada tingkat 5 pada pekerja Area Workshop adalah *relationships* (56,82%) dan *demands* (34,09%). Hal ini berarti pekerja merasa bahwa komunikasi dan hubungan mereka dengan atasan, rekan kerja dan bawahan sudah sangat baik dan berjalan secara komunikasi dua arah. Selain itu, para pekerja juga merasa sudah sangat nyaman dengan beban pekerjaan yang diberikan. Satu indikator yang berada pada tingkat 3 terbanyak dipilih adalah *manager's support* (46,36%). Hal ini berarti baik pekerja di area workshop secara umum merasa bahwa dukungan dari atasan terhadap pekerja sudah terbentuk namun belum cukup optimal.

## KESIMPULAN

Secara umum, gambaran kondisi psikososial di PT X berada pada level 4, yang berarti para pekerja merasa pengelolaan risiko psikososial telah dilakukan dengan baik oleh manajemen perusahaan, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan pengelolaan risiko psikososial agar menjadi lebih optimal. Berdasarkan penelitian, indikator yang berada di level 3, yaitu Demands, mewakili para pekerja yang merasa tuntutan kerja mereka cukup banyak, namun masih bisa menerima hal tersebut. Walaupun secara keseluruhan gambaran psikososial di PT X berada pada level 4, namun jika melihat secara lebih detail kepada pembagian kategori (per area kerja, maupun status kerja), masih terdapat gambaran psikososial yang berada di level 3 maupun 2. Indikator yang masih banyak berada di level 3 adalah Demands (Beban Kerja).

## UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada bapak Dr. dr. Zulkifli Djunaidi, M.App.Sc atas segala bimbingan, petunjuk dan arahnya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan karya ilmiah ini. Terimakasih juga kepada tim peneliti atas kerja kerasnya selama proses penelitian berlangsung. Terimakasih kepada pimpinan PT X atas kesediaannya bekerjasama dengan memberi data perusahaan tahun 2019.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adas, A. M. (2006). *Kajian Hubungan Faktor Risiko Psikososial Kerja dengan Stres Kerja Pada Pekerja Minyak dan Gas Bumi Lepas Pantai di Pulau Pabelokan PT. X Tahun 2006*. Universitas Indonesia.
- Cooper, C. L. (2004). *Handbook of Stress Medicine and Health*. 2nd. ed., CRC Press LCC, Florida
- Cox, T., & Cox, S. (1993). *Occupational Health: Control and Monitoring of Psychosocial and Organisational Hazards at Work*. Journal of The Royal Society of Health.
- Cox, T. et al. (2000). *Research on Work Related-stress*. European Agency for Safety and Health at Work. European Communities, Luxemburg.
- Direktorat P2PTM. (2021). *Apakah yang dimaksud Stres itu?* - Direktorat P2PTM.
- Hardjono, A., (2007). *Teknologi Minyak Bumi*, Cetakan kedua, Yogyakarta: UGM Press.
- Hon, A. H. Y. and Chan, W. W. (2013). *The Effects of Group Conflict and Work Stress on Employee Performance*, Cornell Hospitality Quarterly, 54(2), pp. 174–184
- HSE UK. (2014). *HSE Management Indicator Tools*
- ILO (2020). *Pemantauan ILO Edisi ke-2 : COVID-19 dan Dunia Kerja. Estimasi dan Analisis Terbaru'* International Labour Organization, (April), pp. 1–12.
- Kalimo, R., Ei-Batawi, M. A. and Cooper, C. L. (no date) *Psychosocial Factors At Work*.
- Koesoemadinata, R. P., (1980). *Geologi Minyak dan Gas Bumi*, Jilid satu, Edisi Kedua, Bandung: ITB
- Leka, S., Jain, A., Cox, T., & Kortum, E. (2011). *The Development of the European Framework for Psychosocial. Risk Management: PRIMA-EF*. Journal Of Occupational Health, 53(2), 137-143.
- Marcatto, F., Colautti, L., Larese Filon, F., Luis, O., & Ferrante, D. (2022). *The HSE Management Standards Indicator Tool: concurrent and construct validity*.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 5 Tahun 2018.

Ramli, S., (2010). *Manajemen Risiko dalam Perspektif K3 OHS Risk Management*, Jakarta: Dian Rakyat.

Ridley, J., (2008). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Edisi ketiga, Jakarta: Erlangga.

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.