

DAFTAR ARTI LAMBANG, SINGKATAN DAN ISTILAH

Daftar Arti Lambang

%	=	Persen
&	=	Dan
=	=	Sama dengan

Daftar Singkatan

CDU	=	<i>Crude Distillation Unit</i>
HPPO	=	<i>High Pour Point Oil</i>
HSE Gov.	=	<i>Health and Safety Executive Government</i>
ILO	=	<i>International Labour Organization</i>
LPPO	=	<i>Low Pour Point Oil</i>
NIOSH	=	<i>National Institute Occupational Safety and Health</i>
PPSDM Migas	=	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Minyak dan Gas
SDM	=	Sumber Daya Manusia
SDS	=	Survei Diagnosis Stres
SMA	=	Sekolah Menengah Akhir
SMP	=	Sekolah Menengah Pertama

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu aset utama perusahaan dan memiliki peran strategis sebagai perencana, pemikir dan pengendali segala proses dan aktivitas perusahaan sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari tenaga kerja karena pada hakikatnya keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya didukung oleh peralatan yang canggih tetapi juga tenaga kerja yang produktif. Khususnya pada industri minyak dan gas, dimana minyak dan gas merupakan suatu sumber energi utama dalam pemenuhan kebutuhan seperti transportasi dan rumah tangga masyarakat Indonesia. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketergantungan masyarakat Indonesia terhadap minyak dan gas sangat tinggi. Sehingga seiring dengan pertumbuhan penduduk Indonesia maka permintaan konsumen juga meningkat. Tingginya permintaan konsumen mengharuskan pekerja bekerja lebih keras dengan keterampilan yang tepat.

Industri minyak dan gas berperan penting dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat Indonesia. Pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal dan peningkatan produktivitas kerja menjadi modal utama dalam keberhasilan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Namun, tuntutan dari *top management* dapat memberikan tekanan yang besar untuk tenaga kerja sehingga mengakibatkan stres kerja (Ahmad et.al, 2015).

Stres merupakan reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan kepada seseorang (Wirawan, 2012). Munculnya stres didasari oleh adanya pemicu stres yang disebut *stressor*. Semua aspek dalam pekerjaan dapat menjadi *stressor*. Beehr dan Newman (1978) mengemukakan bahwa stres kerja adalah kondisi dimana tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan pekerja sehingga menyebabkan terganggunya fungsi normal fisik dan psikologis pekerja.

Berdasarkan data statistik *Health and Safety Executive* (2011), pada tahun 2010 hingga 2011 diperkirakan terdapat kurang lebih 400.000 kejadian stres dari semua total penyakit akibat kerja sebanyak 1.152.000 kasus. Menurut data *World Health Organization* pada tahun 2003, dilaporkan sekitar 22% dari pekerja di Eropa mengalami dampak stress akibat kerja dan sejumlah lainnya mengalami gangguan yang berhubungan dengan stress akibat pekerjaan. Dalam sebuah survei yang dilakukan oleh *Princeton Survey Research Associates*, diketahui bahwa tiga dari empat orang di Amerika diketahui bahwa pekerja pada saat ini memiliki tingkat risiko stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan tahun-tahun sebelumnya (NIOSH, 1999a). Penelitian *Labour Force Survey* pada tahun 2018 ditemukan 595.000 kasus stres kerja di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.800 kasus per 100.000 tenaga kerja (HSE.Gov.UK, 2018). Sebanyak 44% stres kerja berakibat fatal dan 54% lainnya kehilangan hari kerja (Ang, 2018). Sementara komisi Kesehatan Mental Kanada (*Mental Health Commission of Canada*) tahun 2016 mencatat bahwa setidaknya terdapat 1 dari 5 orang Kanada mengalami masalah psikologis pada tahun tertentu serta terdapat 47% pekerja Kanada

menganggap bahwa pekerjaan sehari-hari mereka menjadi penyebab utama timbulnya stres. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu masalah yang terjadi diseluruh dunia.

Timbulnya stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan (Robbins, 2006). Faktor-faktor tersebut dapat menjadi salah satu penyebab stres kerja. Stres kerja yang tinggi dapat menjadi masalah bagi perusahaan karena kinerja menjadi kurang optimal dan produktivitas menurun.

Ketidakmampuan pekerja untuk menerima *stressor* dapat menimbulkan dampak fisik, psikologi, dan perilaku. Dampak fisik dapat mengakibatkan gangguan pencernaan, meningkatnya denyut jantung. Sedangkan dampak psikologi yaitu pekerja menjadi mudah cemas, ketidakpuasan kerja, hingga depresi. Dampak perilaku yang mungkin terjadi adalah pekerja kehilangan konsentrasi, kesulitan dalam pengambilan keputusan sehingga menurunkan produktivitas kerja dan dapat menyebabkan kecelakaan kerja.

Munculnya stres dalam pekerjaan dapat dicegah tanpa menimbulkan dampak negatif (Munandar, 2001). Pencegahan stres berfokus terhadap mengendalikan atau menghilangkan *stressor* yang mungkin dapat menimbulkan stres (Ivancevich, Matteson dan Konopaske; 2007:311). Pengukuran stres kerja dapat menjadi langkah awal dalam upaya pencegahan dan pemantauan K3 di lingkungan kerja. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 salah satu potensi bahaya di lingkungan kerja adalah faktor psikologi. Potensi bahaya faktor psikologi meliputi

ketidakjelasan/ketaksaan peran, konflik peran, beban kerja secara kualitatif, beban kerja secara kuantitatif, pengembangan karir, dan/atau tanggung jawab terhadap orang lain. Potensi bahaya itulah yang menimbulkan stres kerja sehingga perlu dilakukan pengukuran stres kerja untuk mengetahui gambaran tingkat risiko stres kerja dan sumber *stressor* di PPSDM Migas Cepu.

1.2 Identifikasi Masalah

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Minyak dan Gas (PPSDM Migas) Cepu merupakan perusahaan dibawah naungan Kementrian ESDM yang bergerak dalam pengolahan minyak dan gas serta menjadi pusat pelatihan dan sertifikasi bertaraf Nasional. PPSDM Migas memiliki beberapa unit kerja diantaranya *power plant*, *refinery*/kilang, *water treatment*, perpustakaan, laboratorium, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lindungan Lingkungan (K3LL), dan pemadam kebakaran. Periode kerja selama 8 jam sehari dengan pembagian pekerja shift dan pekerja non shift. Selain bergerak dalam pengolahan minyak dan gas, PPSDM Migas juga memiliki tugas memberikan pendidikan dan pelatihan di bidang minyak dan gas untuk pekerja diluar PPSDM Migas. Hal tersebut membuat pekerja memiliki tugas ganda, yaitu mengolah minyak dan gas serta memberikan pelatihan dan pendidikan.

Studi pendahuluan dilakukan pada bulan Februari 2020 dengan observasi dan wawancara kepada pekerja bagian kantor dari masing-masing unit. Hasil yang didapat bahwa tidak sedikit pekerja yang mengeluh dan merasa memiliki tugas yang sangat banyak, selain tugas untuk perusahaan juga tugas memberikan

pelatihan dan pendidikan kepada pekerja diluar PPSDM Migas. Hal tersebut menunjukkan adanya beban kerja berlebih, terutama pada unit *power plant* dan kilang/*refinery*. Unit tersebut memiliki aktivitas yang padat dan tempat kerja yang bising karena mesin serta tuntutan pekerjaan menjadi penyebab munculnya stres.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada sumber stress kerja yaitu faktor karakteristik individu yakni meliputi umur, masa kerja, tingkat pendidikan, jabatan, dan faktor lingkungan yakni meliputi beban kerja berlebih kualitatif, beban kerja kuantitatif, ketaksaan peran, konflik peran, pengembangan karir dan/atau tanggung jawab terhadap orang lain menjadi faktor penyebab stres. Adanya pembatasan masalah dikarenakan keterbatasan waktu dan sumber daya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana gambaran tingkat risiko stres kerja pada karyawan kantor PPSDM Migas Cepu?”.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Menggambarkan tingkat risiko stres kerja pada karyawan kantor PPSDM Migas Cepu.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi karakteristik pekerja kantor PPSDM Migas Cepu meliputi umur, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja.
2. Menilai tingkat risiko stress kerja pada pekerja kantor PPSDM Migas Cepu.
3. Menggambarkan hubungan tingkat risiko stress kerja dengan karakteristik individu pekerja kantor PPSDM Migas Cepu.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai informasi terkait penyebab stres kerja di tempat kerja serta dapat menjadi referensi untuk manajemen stres kerja sehingga meningkatkan kualitas pekerja dan menciptakan tempat kerja yang nyaman.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang sumber stres kerja yang disebabkan oleh faktor lingkungan kerja.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya terkait stres kerja di tempat kerja.