

# *K3 Psikososial* **SEKOLAH VOKASI**



**Ketut Ima Ismara, Khalid Himawan, Khairul Ismed, Made Yenny  
Puspitarini, Soehatman Ramli, Sudi Astono**

# **K3 Psikososial Sekolah Vokasi**

**UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 28 TAHUN 2014**  
**TENTANG**  
**HAK CIPTA**  
**Lingkup Hak Cipta**

**Pasal 1 Ayat 1 :**

1. Hak Cipta adalah hak eksklusif pencipta yang timbul secara otomatis berdasarkan prinsip deklaratif setelah suatu ciptaan diwujudkan dalam bentuk nyata tanpa mengurangi pembatasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**Ketentuan Pidana:**

**Pasal 113**

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
3. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
4. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

**Pasal 114**

Setiap Orang yang mengelola tempat perdagangan dalam segala bentuknya yang dengan sengaja dan mengetahui membiarkan penjualan dan/atau penggandaan barang hasil pelanggaran Hak Cipta dan/atau Hak Terkait di tempat perdagangan yang dikelolanya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, dipidana dengan pidana denda paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

Ketut Ima Ismara  
Khalid Himawan  
Khairul Ismed  
Made Yenny Puspitarini  
Soehatman Ramli  
Sudi Astono

# **K3 Psikososial Sekolah Vokasi**

"Untuk mengenang Prof. Djamaludin Ancok"

Diterbitkan Oleh



## **K3 Psikososial Sekolah Vokasi**

Penulis : Ketut Ima Ismara  
Khalid Himawan  
Khairul Ismed  
Made Yenny Puspitarini  
Soehatman Ramli  
Sudi Astono

Penyelaras Aksara : Annisa Nurisnaini KP  
Penata Letak : Khalda Luqyana  
Perancang Sampul : Ridwan Nur M

### **Penerbit:**

**CV Bintang Semesta Media**

**Anggota IKAPI Nomor: 147/DIY/2021**

Jl. Maredan No. F01, Maredan, RT.06/RW.41,  
Sendangtirto, Berbah, Sleman, Yogyakarta 55573  
Telp. (0274)2254549. Hp. 085865342317  
Facebook: Penerbit Bintang Madani  
Instagram: @bintangsemestamedia  
Website: [www.bintangpustaka.com](http://www.bintangpustaka.com)  
Email: [bintangsemestamedia@gmail.com](mailto:bintangsemestamedia@gmail.com)  
[redaksibintangpustaka@gmail.com](mailto:redaksibintangpustaka@gmail.com)

Cetakan Pertama, Maret 2024  
Bintang Semesta Media Yogyakarta  
xii + 266 hal : 15 x 23 cm  
ISBN : 978-623-190-772-1  
ISBN Digital : 978-623-190-773-8 (PDF)

Dicetak Oleh:  
Percetakan Bintang 085865342319

Hak cipta dilindungi undang-undang  
*All right reserved*  
Isi di luar tanggung jawab percetakan

## PRAKATA



Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga *K3 Psikososial Sekolah Vokasi* dapat diselesaikan. Buku ini merupakan bahan pedoman untuk mengembangkan dan memberi pengetahuan kepada pembaca mengenai kekerasan yang terjadi di dunia kerja, sehingga dapat membuka wawasan pada pembaca yang tidak hanya berupa tenaga kerja dan calon pekerja itu sendiri. Di mana buku ini difokuskan pada khalayak umum. Buku ini terdiri dari sembilan bab, memuat mengenai peraturan serta pedoman mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja terlebih di bidang kekerasan yang dialami pekerja dalam industri.

Tidak lupa kami ucapkan terima kasih kepada narasumber dan informan atas kerja samanya dalam memberikan informasi sehingga terciptanya buku ini, serta pihak-pihak terkait yang memberi bantuan serta dukungan.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam buku ini. Untuk itu, kritik dan saran terhadap penyempurnaan buku ini sangat diharapkan. Semoga buku ini dapat memberi manfaat, pengetahuan, serta motivasi pekerja dalam upaya penegakan dan implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja di industri.

Penulis

## DAFTAR ISI



<b>PRAKATA</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I</b>	
<b>PENGANTAR</b> .....	<b>1</b>
<b>BAB II</b>	
<b>PERUNDUNGAN DI SEKOLAH</b> .....	<b>11</b>
A. Pengertian <i>Bullying</i> .....	11
B. Jenis Perundungan.....	12
C. Waktu dan Tempat Perundungan Terjadi .....	17
D. Data Kekerasan di Sekolah Vokasi .....	18
E. Alasan Perundungan .....	22
F. Kecenderungan Menjadi Korban .....	23
G. Pihak yang Terlibat .....	23
H. Dampak Perundungan .....	24
I. Upaya Pencegahan.....	26
J. Hal yang Dilakukan Jika Mengalami Perundungan.....	38
K. Respons Menghadapi Perundungan .....	41
L. Jangan Menjadi Penonton.....	43
M. Sanksi .....	44

<b>BAB III</b>	
<b>PANDUAN UNTUK FASILITATOR .....</b>	<b>47</b>
<b>BAB IV</b>	
<b>STRES DI TEMPAT KERJA .....</b>	<b>55</b>
A .Definisi .....	56
B. Faktor Penyebab.....	56
C. Pendekatan NOISH tentang Stres Kerja.....	57
D. Kondisi Kerja yang Dapat Menimbulkan Stres....	58
E. Hasil-Hasil Temuan tentang Stres Kerja dan Kesehatan.....	59
F. Cara Mengatasi .....	60
<b>BAB V</b>	
<b>PELECEHAN DI TEMPAT KERJA .....</b>	<b>63</b>
<b>BAB VI</b>	
<b>STRES KERJA.....</b>	<b>69</b>
A. Definisi Stres Kerja .....	69
B. Pengertian Stres Kerja.....	70
C. Penyebab Stres pada Kerja .....	71
D. Efek Stres Kerja .....	75
E. Menilai Risiko di Tempat Kerja .....	77
F. Langkah-Langkah Penting dalam Manajemen Risiko .....	80
G. Mengatasi Stres .....	84
H. Menangani Pekerja yang Bermasalah .....	86
I. Budaya Organisasi .....	88
J. Sumber Daya untuk Manajemen Stres Kerja .....	88
<b>BAB VII</b>	
<b>STRESS MANAGEMENT .....</b>	<b>91</b>
A. Apa itu Stres? .....	91
B. Stres dan Belajar .....	95

C. <i>How Stress Become Problem</i> .....	98
D. <i>Affect of Stress</i> .....	98
E. <i>Cycle of Stress</i> .....	101
F. <i>Dealing with Stress</i> .....	102
G. Langkah untuk Mengontrol Stres .....	105

## **BAB VIII**

<b>MANAGING PSYCHOSOCIAL HAZARD</b> .....	<b>111</b>
A. <i>General</i> .....	111
B. Tinjauan Proses untuk Mengelola Risiko Psikososial.....	125
C. Identifikasi Bahaya Psikososial.....	132
D. Menilai Risiko .....	146
E. Pengendalian Risiko .....	148
F. Tinjauan Kontrol Pengukuran.....	158
G. Mencatat Proses dan Hasil Manajemen Risiko ...	160
H. Melakukan Investigasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja .....	161

## **BAB IX**

<b>PSYCHOSOCIAL HAZARD DI DUNIA KERJA</b> .....	<b>215</b>
A. Perkenalan .....	218
B. Bahaya Psikososial dan Faktor Risiko .....	224
C. Tinjauan Pendekatan .....	229
D. Manajemen dan Pencegahan .....	238
E. Melaporkan dan Menanggapi Laporan .....	245
<b>SOAL EVALUASI PEMBELAJARAN</b> .....	<b>254</b>
<b>EVALUASI SOAL</b> .....	<b>257</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>260</b>
<b>PROFIL PENULIS</b> .....	<b>262</b>

## DAFTAR GAMBAR



Gambar 1 Kecelakaan kerja (Sumber: <a href="http://www.truthlegal.com">www.truthlegal.com</a> )... 3	3
Gambar 2 Grafik angka stres kerja pada bidang kerja .....5	5
Gambar 3 Grafik angka stres pada pekerja .....6	6
Gambar 4 Kekerasan anak SMK (Sumber: <a href="http://bogordaily.net">bogordaily.net</a> ) ....8	8
Gambar 5 Gambar berbicara .....13	13
Gambar 6 Perkelahian fisik.....14	14
Gambar 7 Ilustrasi perundungan (Sumber: <a href="http://www.smadwiwarna.sch.id">www.smadwiwarna.sch.id</a> ) .....15	15
Gambar 8 Jumlah persentase kekerasan di Indonesia.....18	18
Gambar 9 Peta sebaran tingkat kekerasan menurut provinsi.....19	19
Gambar 10 Data kasus kekerasan berdasar tempat kejadian.....19	19
Gambar 11 Data kasus kekerasan berdasar jenis kekerasan ..19	19
Gambar 12 Data kasus kekerasan berdasar usia .....20	20
Gambar 13 Lingkaran setan ketidakpastian pekerjaan .....22	22
Gambar 14 Pihak yang terlibat perundungan .....23	23
Gambar 15 Poster pencegahan <i>cyberbullying</i> .....27	27
Gambar 16 Mindmap ISO 45003 .....30	30
Gambar 17 Bagan ILO190 .....33	33
Gambar 18 Ilustrasi bayangan ketakutan korban .....42	42
Gambar 19 Model domino (Heinrich, 1931).....48	48
Gambar 20 Model loss causation (Bird dan Germain) .....48	48
Gambar 21 Model energi perusak .....49	49
Gambar 22 Model urutan kejadian.....50	50
Gambar 23 Model epidemiologi .....51	51

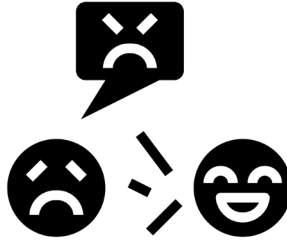
Gambar 24 Model keju Swiss .....	51
Gambar 25 Functional Resonance Accident Model .....	53
Gambar 26 NIOSH Model of Job Stress .....	58
Gambar 27 Klasifikasi kekerasan menurut EEOC .....	66
Gambar 28 Diskriminasi di tempat kerja.....	77
Gambar 29 Siklus tindakan.....	81
Gambar 30 Efek yang terjadi pada tubuh jika stres .....	92
Gambar 31 Contoh stres yang terjadi pada cheetah .....	93
Gambar 32 Stresor internal .....	94
Gambar 33 Stresor eksternal.....	94
Gambar 34 <i>Multi-rater Instrument</i> .....	97
Gambar 35 <i>Cycle of stress</i> dan perilaku .....	101
Gambar 36 Siklus hubungan pikiran, perasaan, respons, dan perilaku .....	101
Gambar 37 Proses manajemen risiko .....	125
Gambar 38 Identifikasi bahaya .....	132
Gambar 39 <i>Asses risk</i> .....	147
Gambar 40 Kontrol risiko .....	149
Gambar 41 Meninjau dan memantau efektivitas kontrol .....	158
Gambar 42 Perilaku berbahaya.....	199
Gambar 43 Diagram pengaruh kondisi tempat kerja terhadap kesehatan pekerja.....	220
Gambar 44 <i>Management process</i> (adaptasi dari Save Work Australia).....	230

## DAFTAR TABEL



Tabel 1 Alur pengaduan jika terjadi tindak kekerasan .....	39
Tabel 2 Bahaya terkait stres .....	73
Tabel 3 Ciri pekerjaan yang baik .....	83
Tabel 4 Contoh stresor.....	94
Tabel 5 Bahaya pada pekerjaan.....	133
Tabel 6 Bahaya psikososial umum dan faktor risiko terkait pekerjaan.....	225
Tabel 7 Contoh identifikasi bahaya dan penilaian risiko-pusat kesehatan menengah .....	249
Tabel 8 Contoh identifikasi bahaya dan penilaian risiko.....	250





## BAB I

# PENGANTAR

Perkembangan dunia industri dan dunia bisnis semakin berkembang pesat setiap eranya. Globalisasi yang ditandai dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi memengaruhi kebutuhan dunia industri dan perdagangan akan kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas dan fungsional di dunia industri dan perdagangan serta untuk pengelolaan bidang teknologi tertentu. Meningkatkan organisasi membutuhkan sumber daya manusia sebagai ujung tombak kehidupan organisasi itu sendiri, dari segi faktor produksi, manusia memegang peranan yang paling penting dalam organisasi. Namun, pentingnya manusia sebagai alat produksi tidak disadari dalam hal energi, aktivitas, ketahanan fisik dan mental.

Teknologi semakin banyak dikembangkan dalam proses produksi, semakin besar peluang untuk memengaruhi tenaga kerja. Proses produksi harus ditingkatkan dengan teknologi modern guna memaksimalkan dan menawarkan kenyamanan, tetapi juga menciptakan risiko kecelakaan yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan kewaspadaan dan ketelitian yang tinggi saat

menggunakan teknologi modern ini. Penggunaan alat yang tidak tepat, keselamatan kerja yang kurang, dan keterampilan kerja yang tidak memadai justru dapat menimbulkan risiko yang sangat tinggi berupa kecelakaan industri, kebakaran, ledakan, pencemaran, dan penyakit. Kecelakaan kerja merupakan kejadian yang tidak terduga. Pada umumnya kecelakaan kerja menimbulkan kerugian materiel dan penderitaan tenaga kerja atau manusia dari yang paling ringan sampai yang paling berat. Kondisi kerja yang tidak aman dan tidak sehat juga dapat mengganggu pekerja dalam bekerja. Pemerintah memperkenalkan UU No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Pencegahan Kecelakaan Industri untuk melindungi pekerja di Indonesia. Undang-undang menyatakan bahwa perusahaan memiliki kewajiban untuk melindungi keselamatan pekerja dengan memberikan pendidikan kepada pekerja tentang kondisi dan bahaya tempat kerja, alat pelindung diri yang diperlukan di tempat kerja, alat pelindung diri sebagai pekerja dan perilaku aman selama bekerja. Undang-undang ini disahkan untuk mendorong dunia industri mengutamakan keselamatan kerja dalam setiap proses produksi untuk meminimalisasi terjadinya kecelakaan industri.

Kecelakaan kerja menurut Fank E. Bird yaitu suatu kejadian yang tidak diinginkan yang menimbulkan kerugian pada manusia (menyebabkan orang cedera), kerusakan properti, lingkungan ataupun kegiatan proses kerja, sebagai akibat dari kontak dengan sumber energi seperti mekanis, kimia, kinetik dan fisik yang melebihi batas kemampuan tubuh, alat atau struktur (Ramli, 2010).

Menurut WHO, kecelakaan kerja adalah kejadian yang penanganannya tidak dapat dipersiapkan sebelumnya sehingga menghasilkan cedera yang riil. Menurut UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki, yang

mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik korban manusia maupun harta benda.



**Gambar 1 Kecelakaan kerja (Sumber: [www.truthlegal.com](http://www.truthlegal.com))**

Psikologi adalah studi ilmiah tentang perilaku dan proses mental. Psikologi pendidikan sebagai cabang ilmu psikologi yang mengkhususkan diri pada cara memahami pengajaran dan pembelajaran dalam lingkungan pendidikan, dipahami bahwa psikologi pendidikan ialah suatu kajian yang sangat luas.

Psikologi berasal dari perkataan *psyche* bahasa Yunani artinya jiwa, dan *logos* artinya ilmu pengetahuan. Secara etimologi, psikologi artinya ilmu yang mempelajari tentang jiwa, baik mengenai jenis gejalanya, prosesnya maupun latar belakangnya. Berbicara tentang psikologi, kita harus dapat membedakan antara nyawa dan jiwa. Nyawa adalah daya jasmaniah yang keberadaannya bergantung pada hidup jasmani dan menimbulkan perbuatan badaniah (*organic behavior*) yaitu perbuatan yang ditimbulkan oleh proses belajar. Misalnya insting, refleks, dan nafsu. Jika jasmani mati maka mati pula nyawanya, sedangkan jiwa adalah daya hidup rohaniah yang bersifat abstrak, yang menjadi penggerak dan pengatur

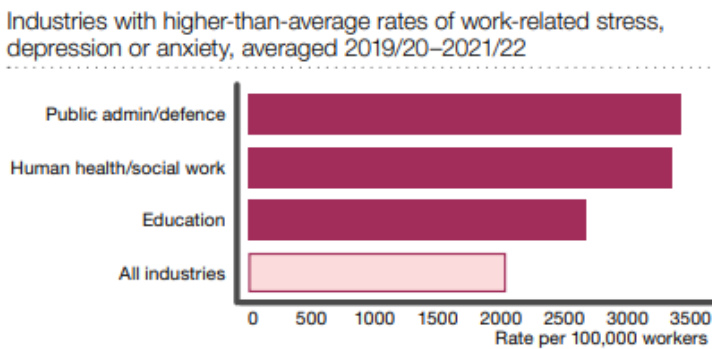
bagi seluruh perbuatan-perbuatan pribadi (*personal behavior*). Perbuatan pribadi ialah perbuatan sebagai hasil proses belajar yang dimungkinkan oleh keadaan jasmani, rohani, sosial, dan lingkungan.

Psikososial merupakan istilah yang menggambarkan hubungan antara kondisi sosial seseorang dengan kesehatan mental/emosinya. Psikososial melibatkan aspek psikologis dan sosial (Asmadi, 2008). Psikososial adalah setiap perubahan dalam kehidupan individu, baik yang bersifat psikologik maupun sosial yang mempunyai pengaruh timbal balik. Masalah kejiwaan dan kemasyarakatan yang mempunyai pengaruh timbal balik, sebagai akibat terjadinya perubahan sosial dan/atau gejala sosial dalam masyarakat yang dapat menimbulkan gangguan jiwa (Depkes, 2011).

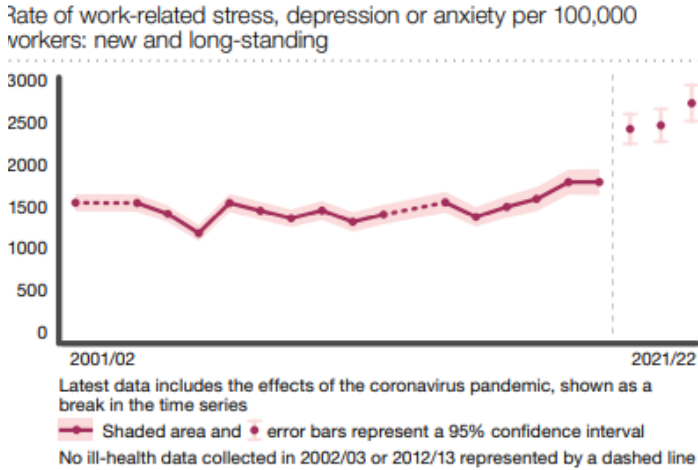
Psikososial melibatkan aspek psikologis dan sosial. Psikososial merupakan istilah yang menggambarkan hubungan antara kondisi sosial seseorang dengan kesehatan mental/emosinya. Kebutuhan psikososial merupakan kebutuhan yang melibatkan aspek baik psikologis dan sosial yang menggabungkan layanan psikologis dan sosial klinis dan berkaitan dengan kondisi mentalnya. Misalnya hubungan antara ketakutan yang dimiliki seseorang (psikologis) terhadap bagaimana cara seseorang berinteraksi dengan orang lain di lingkungan sosialnya. Psikososial menekankan pada hubungan yang dekat dan dinamis, dekat antara aspek psikologis dari pengalaman seseorang (pemikiran, perasaan, tingkah laku) dan pengalaman sosial yang ada di sekelilingnya (hubungan dengan orang lain, tradisi, budaya) yang secara terus-menerus saling memengaruhi satu sama lain. Seperti halnya ketika seseorang mengalami stres maka akan terjadi perubahan secara fisiologis, tetapi faktor psikososial juga mempunyai peranan. Stres memengaruhi kesejahteraan emosional dalam berbagai cara. Oleh karena kepribadian individual mencakup hubungan yang

kompleks di antara banyak faktor, maka perlunya memeriksa gaya hidup dan stresor klien yang terakhir, pengalaman terdahulu dengan stresor, mekanisme coping yang berhasil di masa lalu, fungsi peran, konsep diri dan ketabahan (Ambarwati, 2017).

Ilmu psikologi berperan penting dalam berbagai hal, salah satu contohnya ialah pada bidang K3 di mana faktor keselamatan diutamakan yang mana biasanya ditemukan pada dunia kerja. Menurut Summary Statistics for Great Britain 2022 terdapatnya 914.000 pekerja yang menderita gangguan kesehatan yang berhubungan dengan stres, depresi, dan kecemasan pada 2021-2022, kemudian ditemukanya 372.000 pekerja yang menderita dengan kasus baru yang berhubungan dengan stres, depresi, dan cemas pada tahun 2021-2022.



Gambar 2 Grafik angka stres kerja pada bidang kerja



**Gambar 3 Grafik angka stres pada pekerja**

Pendidikan adalah usaha dasar bagi pengembangan insan dan warga berusaha ke arah yang lebih baik, maka pendidikan mendasarkan dalam pemikiran tertentu. Pendidikan diselenggarakan suatu warga atau bangsa menurut sosiologis, historis, kultural, sinkron menggunakan kondisi warga dan bangsa tersebut. Berdasarkan hal tersebut, perancangan pendidikan perlu menyesuaikan menggunakan kebutuhan warga yang ada. Untuk itu, Departemen Pendidikan Nasional menyebarkan sekolah vokasi menggunakan aneka macam-macam acara keahlian, menggunakan tujuan membuat energi kerja yang profesional atau energi kerja tingkat menengah buat menciptakan asal daya insan yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku profesional dalam bidang masing-masing. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 26 ayat 3 tentang "Standar kompetensi lulusan dalam satuan pendidikan vokasi bertujuan buat menaikkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan buat hayati berdikari dan mengikuti pendidikan

lanjut sinkron menggunakan kejuruannya". Oleh karenanya lulusan sekolah vokasi diperlukan sinkron menggunakan Standar Nasional Pendidikan. Sesuai menggunakan PP RI No. 19 tahun 2005 maka dalam pelaksanaannya perlu diadaptasi menggunakan syarat konkret yang sinkron menggunakan global kerja.

Institusi pendidikan seperti sekolah vokasi menjadi target utama akan pentingnya pengetahuan dan pemahaman tentang keselamatan kerja. Siswa akan selalu dihadapkan langsung dengan masalah keselamatan kerja baik di bengkel praktik maupun di industri nantinya, sehingga dalam praktik bengkel siswa sudah familier dengan dunia kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan hal yang harus diperhatikan oleh seluruh pekerja untuk mencegah terjadinya risiko kecelakaan kerja secara aman dan efektif, sehingga harus dijaga agar tidak terjadi kecelakaan kerja. Kesalahan yang terjadi dapat mengakibatkan risiko lain terjadi dengan tidak menerapkan K3 dengan benar.

Sekolah vokasi wajib menerapkan K3, karena di sekolah vokasi tidak hanya teori tetapi juga praktik. Ketika siswa berlatih, mereka harus menghadapi peralatan, perbekalan, dan peralatan yang berpotensi bahaya, sehingga penerapan keselamatan harus diperhatikan. Tingkat kecelakaan terjadi akibat pengelolaan keselamatan yang tidak efektif, ketika peraturan K3 diabaikan maka tingkat kecelakaan meningkat. Sebagai lembaga pendidikan, sekolah dalam hal ini sekolah vokasi merupakan pihak yang bertanggung jawab atas pelaksanaan K3 di lingkungan sekolah sesuai dengan undang-undang. Maka dari hal tersebut diperlukan dunia pendidikan yang siap mengimplementasikan K3. Banyak faktor penyebab terjadinya kecelakaan di tempat kerja yang mengancam setiap operasi. Pengetahuan tentang kesehatan dan keselamatan kerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan di tempat kerja sangat penting bagi sekolah vokasi. Sebagai kelompok

teknologi dan industri, sekolah vokasi merupakan tempat untuk melatih para profesional siap kerja, menanamkan sikap dan kebiasaan disiplin. Oleh karena itu, diperlukan persiapan dunia pendidikan untuk mengimplementasikan K3 dalam pembelajaran siswa.

Perundungan di sekolah telah menjadi masalah yang meningkat di seluruh dunia. Perundungan di sekolah dapat berupa fisik, verbal, atau psikologis. Perundungan di sekolah dapat menyebabkan berbagai masalah bagi para siswa, termasuk gangguan emosional, gangguan perilaku, dan gangguan akademik. Kekerasan di sekolah juga dapat menyebabkan masalah kesehatan mental, seperti depresi, kecemasan, dan stres.



**Gambar 4 Kekerasan anak SMK (Sumber: bogordaily.net)**

Perundungan di sekolah vokasi dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk faktor sosial, ekonomi, dan budaya. Faktor sosial dapat berupa tekanan sosial untuk menyesuaikan diri dengan kelompok tertentu, misalnya kelompok yang menggunakan kekerasan untuk mencapai tujuan mereka. Faktor ekonomi dapat berupa kesenjangan ekonomi antara siswa yang dapat memuat siswa lain merasa lebih superior. Faktor budaya dapat berupa budaya yang menghargai kekerasan sebagai cara untuk menyelesaikan masalah.

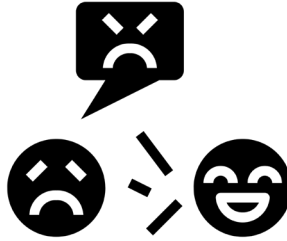
Perundungan di sekolah vokasi dapat dicegah dengan berbagai cara. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah dengan meningkatkan kesadaran tentang masalah kekerasan di sekolah vokasi. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan program pendidikan tentang masalah kekerasan di sekolah vokasi. Program ini dapat mencakup berbagai topik, seperti pengertian kekerasan, dampak kekerasan, dan cara untuk mencegah kekerasan. Perundungan di sekolah vokasi juga dapat dicegah dengan meningkatkan keterlibatan orang tua. Orang tua dapat membantu meningkatkan kesadaran tentang masalah kekerasan di sekolah vokasi dengan menjadi bagian dari program pendidikan tentang masalah kekerasan di sekolah vokasi. Orang tua juga dapat membantu meningkatkan keterlibatan siswa dalam kegiatan yang menyenangkan dan menghindari kekerasan. Guru dapat membantu meningkatkan kesadaran tentang masalah kekerasan di sekolah vokasi dengan menyediakan program pendidikan tentang masalah kekerasan di sekolah vokasi. Guru juga dapat membantu meningkatkan keterlibatan siswa dalam kegiatan yang menyenangkan dan menghindari kekerasan.

Peningkatan keterlibatan untuk pemerintah dapat membantu meningkatkan kesadaran tentang masalah kekerasan di sekolah vokasi dengan menyediakan program pendidikan tentang masalah kekerasan di sekolah vokasi. Pemerintah juga dapat membantu meningkatkan keterlibatan siswa dalam kegiatan yang menyenangkan dan menghindari kekerasan.

Kekerasan yang dapat dicegah dengan meningkatkan keterlibatan masyarakat. Masyarakat dapat membantu meningkatkan kesadaran tentang masalah kekerasan di sekolah vokasi dengan menyediakan program pendidikan tentang masalah kekerasan di sekolah vokasi. Masyarakat juga dapat membantu meningkatkan keterlibatan siswa dalam kegiatan yang

menyenangkan dan menghindari kekerasan.

Kekerasan di sekolah vokasi juga dapat dicegah dengan meningkatkan keterlibatan lembaga swadaya masyarakat. Lembaga swadaya masyarakat dapat membantu meningkatkan kesadaran tentang masalah kekerasan di sekolah vokasi dengan menyediakan program pendidikan tentang masalah kekerasan di sekolah vokasi. Lembaga swadaya masyarakat juga dapat membantu meningkatkan keterlibatan siswa dalam kegiatan yang menyenangkan dan menghindari kekerasan.



## BAB II

# PERUNDUNGAN DI SEKOLAH

### A. Pengertian *Bullying*

Perundungan atau *bullying* juga diartikan sebagai perilaku tidak menyenangkan baik secara verbal, fisik, maupun sosial, baik di dunia nyata maupun dunia maya yang membuat seseorang merasa tidak nyaman, sakit hati, dan tertekan baik dilakukan oleh perorangan maupun kelompok. Perundungan dianggap telah terjadi bila seseorang merasa tidak nyaman dan sakit hati atas perbuatan orang lain padanya. Perundungan bisa diibaratkan sebagai benih dari banyak tindak kenakalan lain, misalnya tawuran, intimidasi, pengeroyokan, pembunuhan, dll. Sebagai benih yang buruk, bila perundungan bisa ditekan, maka hal-hal yang lebih parah akan bisa dicegah

“*Bullying* adalah perilaku yang disengaja dan berulang yang menyebabkan rasa tidak aman dan ketidaknyamanan bagi orang lain. Ini termasuk mengganggu, mengancam, menyakiti, atau mengejek orang lain secara fisik atau verbal” (American Psychological Association).

“*Bullying* adalah perilaku yang menyebabkan rasa tidak aman

dan ketidaknyamanan bagi orang lain. Ini termasuk mengganggu, mengancam, menyakiti, atau mengejek orang lain secara fisik, verbal, atau melalui media sosial” (StopBullying.gov).

“*Bullying* adalah perilaku yang disengaja dan berulang yang menyebabkan rasa tidak aman dan ketidaknyamanan bagi orang lain. Ini termasuk mengganggu, mengancam, menyakiti, atau mengejek orang lain secara fisik, verbal, atau melalui media sosial, atau menggunakan teknologi untuk menyebarkan informasi yang tidak benar tentang orang lain” (National Bullying Prevention Center).

*Bully* adalah perilaku yang menyakitkan dan tidak menyenangkan yang dilakukan oleh seseorang untuk menyakiti atau mengancam orang lain. *Bully* dapat berupa fisik, verbal, atau *cyberbullying*. Fisik *bully* melibatkan fisik menyakiti orang lain, seperti menampar, menendang, atau menyakiti mereka secara fisik. Verbal *bully* melibatkan menggunakan kata-kata yang menyakitkan untuk menyakiti orang lain, seperti menghina, mengejek, atau mengancam. *Cyberbullying* melibatkan menggunakan teknologi untuk menyakiti orang lain, seperti mengirim pesan yang menyakitkan, menyebarkan rumor, atau mengirim gambar yang menyakitkan. *Bully* dapat menyebabkan masalah psikologis dan fisik yang serius bagi orang yang menjadi korban.

## **B. Jenis Perundungan**

### **1. Verbal**

Perundungan secara verbal merupakan suatu perilaku atau perbuatan tidak menyenangkan yang mana dilakukan secara lisan kepada korban di mana sang pelaku perundungan melontarkan kata-kata yang menyakiti hati baik itu personal maupun kelompok.



**Gambar 5 Gambar berbicara**

Pelaku pelecehan verbal ini kebanyakan mengaku hanya bercanda dan menyebut korban sebagai baperan jika tersinggung dengan kata-kata atau kata-kata yang menyinggung. Efek dari *bullying* verbal adalah anak-anak dan siswa takut untuk berbicara atau mengungkapkan pendapat mereka. *Verbal bullying*/korban *verbal bullying* takut ketika harus tampil di depan umum karena reaksi negatif yang mereka terima atau trauma kata-kata mereka. Sering kali diremehkan, *bullying* verbal telah terbukti memiliki efek jangka panjang dan sangat tahan lama pada korban. Kita harus berhati-hati ketika kita mendengar orang tertawa atau membuat lelucon tentang hal-hal buruk orang lain. Ini bisa menjadi bagian intimidasi dan harus segera ditangani.

Bahaya pada perundungan verbal sangatlah rentan karena komunikasi antarmanusia lebih sering menggunakan lisan atau verbal, kemudian ada beberapa hal yang perlu diketahui menyangkut kata-kata yang terucap haruslah tidak menyakiti hati orang lain agar tidak termasuk dalam *bully* secara verbal. Tanpa disadari, banyak hal yang dilakukan, tetapi menimbulkan kesan buruk atau dalam artian lain membuat orang lain terluka ketika mendengarnya. Berikut beberapa contoh bentuk kekerasan verbal, di antaranya membentak,

berteriak, memaki, bergosip, menghina, meledek, mencela, mempermalukan, dll.

## 2. Fisik

Kondisi perundungan fisik tidak seperti gejala intimidasi verbal, intimidasi fisik dapat meninggalkan bekas yang mudah terlihat pada guru dan orang tua. Artinya dapat ditangani lebih cepat dan pelaku serta korban dapat segera diidentifikasi. Ciri-ciri anak yang menjadi pelaku *bullying* fisik antara lain sifat emosional/berubah-ubah dan kurang empati terhadap lingkungan. Contoh perilaku perundungan secara fisik, yaitu menampar, mendorong, mencubit, menjambak, menendang, meninju, dll.



**Gambar 6 Perkelahian fisik**

Korban biasanya tidak masuk sekolah, meminta pindah, ketika pernah mengalami peristiwa *bullying* jika diingat dapat menyebabkan menangis maupun ketakutan. Pemaksaan fisik bukan satu-satunya bentuk pemukulan atau perilaku yang meninggalkan bekas dan bekas luka di tubuh korban. *Bullying* fisik juga bisa berupa dihalangi di tengah jalan, membawa kelompok untuk menggertak Anda, atau melempar benda-benda kecil. Anda juga harus berhati-hati saat melihat

“menyentuh”. Jangan biarkan orang tua atau guru memberi contoh menindas siswa.

### 3. Sosial

*Blackjacking* sosial antara lain pengucilan atau intimidasi tidak langsung yang dilakukan secara berkelompok terhadap seseorang. Hal ini banyak sekali dicontohkan dalam film-film remaja untuk membuat mereka menyadari bahaya *gregarious bullying*. Korban perundungan sosial (*gregarious bullying*) biasanya akan mengalami kesulitan dalam berteman dan sering menyendiri. Hal ini dapat terjadi karena korban mungkin pernah melakukan tindakan yang tidak disukai teman-temannya, memiliki kelebihan yang menonjol sehingga menyebabkan pelaku merasa iri, atau memang memiliki kesulitan berinteraksi dengan orang lain sejak kecil. Guru tidak boleh membiarkan perundungan sosial terjadi sampai berlarut-larut karena bisa berdampak pada masa dewasa korban. Korban akan menjadi terbiasa menutup diri dan rentan mengalami depresi. Contoh perundungan secara sosial, yaitu mengucilkan, membeda-bedakan, mendingkan, dll.



Gambar 7 Ilustrasi perundungan  
(Sumber: [www.smadwiwarna.sch.id](http://www.smadwiwarna.sch.id))

#### 4. Nonfisik

Kekerasan nonfisik adalah semacam kekerasan yang tak terlihat. Artinya, karena tidak ada kontak fisik antara pelaku dan korban, perilakunya mungkin tidak langsung terlihat kecuali Anda ekstra hati-hati. Kekerasan nonfisik tersebut terbagi menjadi dua bagian yaitu sebagai berikut.

Pelecehan verbal adalah kekerasan yang dilakukan melalui ucapan maupun kata-kata. Misalnya diteriaki, difitnah, digosipkan, dituduh, dipermalukan di depan umum, dll.

Kekerasan psikis/mental merupakan kekerasan yang dilakukan melalui bahasa tubuh. Kekerasan psikis/emosional dapat berupa kekerasan, ancaman kekerasan, atau taktik kekerasan/paksaan. Ini tidak terbatas pada memermalukan korban, tetapi juga termasuk mengendalikan apa yang dapat atau tidak dapat dilakukan oleh korban, menahan informasi dari korban, mengisolasi korban dari teman dan keluarga, dan menolak uang atau sumber daya vital lainnya.

#### 5. Cyberbullying

*Cyberbullying* adalah hal yang relatif baru, karena baru muncul setelah munculnya media sosial dan internet, hal itu sering terjadi di sekitar kita. Salah satu contoh *cyberbullying* adalah munculnya *haters* atau orang-orang di jejaring sosial yang ingin mengungkapkan ketidaksenangannya. Bentuk lain dari *cyberbullying* termasuk *mem-posting* status atau mengunggah gambar negatif kepada seseorang dan mengintimidasi korban melalui aplikasi obrolan. Jika siswa menunjukkan ekspresi sedih atau marah saat membaca, atau melihat komentar tidak menyenangkan di perangkat mereka, ini bisa menjadi peringatan bagi guru atau orang tua. Guru dapat bekerja sama dengan orang tua untuk memantau perangkat siswa setiap saat. Semoga jika ada tanda-tanda

*bullying* di dunia maya, segera ditangani. Pelecehan seksual dapat digolongkan sebagai *bullying* karena pelakunya memiliki kecenderungan negatif. Dewasa ini semakin banyak kasus pelecehan seksual terhadap anak. Guru dan orang tua harus memberikan pendidikan seks dasar kepada anak-anak sesuai dengan usia mereka. Ajari mereka untuk merawat diri sendiri atau mengenali bagian tubuh mana yang boleh disentuh orang lain dan juga tidak membiarkan orang asing menyentuh tubuh anak. Jangan berpikir bahwa pendidikan seks itu tabu. Mengingat usia dan kebutuhan siswa, sangat berguna untuk mengurangi kemungkinan pelecehan seksual di mana-mana. Bicarakan tentang klasifikasi jenis-jenis *bullying* dan berikan contoh kepada siswa agar mereka sadar. Contoh *cyberbullying* adalah sebagai berikut.

- a) Memperolok di media sosial (mengirimkan berbagai pesan yang menyakiti, menghina, mengancam, dll.)
- b) Pesan teror.
- c) Menyebarkan kabar bohong.
- d) Mengubah foto tidak semestinya.
- e) Perang kata-kata dari dunia maya (*flaming*).
- f) Membuat akun palsu untuk merusak reputasi seseorang.
- g) Memperdaya seseorang untuk melakukan sesuatu yang memalukan.
- h) Mengucilkan seseorang dari grup daring.

### C. Waktu dan Tempat Perundungan Terjadi

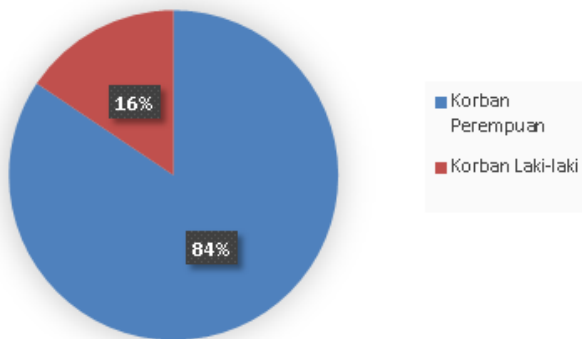
Perundungan dapat terjadi di mana saja dan kapan saja, dapat berlangsung dalam 24 jam, baik di dunia nyata maupun dunia maya (*cyberbullying*).

- a) Di sekolah: di kelas, di halaman, di kantin, di kamar kecil, di perpustakaan, di lorong-lorong sekolah dan di tempat-tempat sepi.
- b) Di rumah.
- c) Di tempat-tempat anak berlatih olahraga/seni tari/menanyi/melukis.
- d) Di tempat ibadah.
- e) Di restoran.
- f) Di dunia maya: media sosial dan pesan elektronik.

#### D. Data Kekerasan di Sekolah Vokasi

Salah satu rintangan yang mungkin menghadang adalah perilaku perundungan (*bullying*). Pernahkah kamu mengalami perundungan misalnya dikucilkan atau dihina teman? Setiap remaja menanggapi perundungan dengan cara yang berbeda. Ada yang tak terusik, tetapi ada juga yang terganggu. Ada yang menderita hingga mengalami depresi berkepanjangan. Bahkan ada yang kemudian bunuh diri. Ternyata 50% siswa pernah mengalami perundungan di sekolah (UNICEF, 2015).

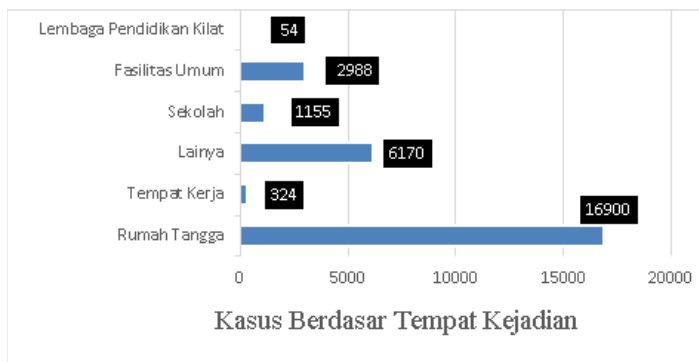
#### Data Jumlah Kasus dari Gender



Gambar 8 Jumlah persentase kekerasan di Indonesia

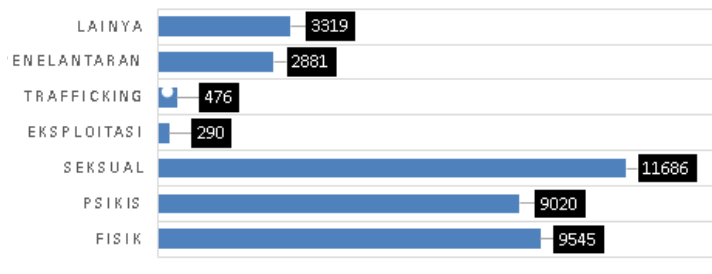


Gambar 9 Peta sebaran tingkat kekerasan menurut provinsi

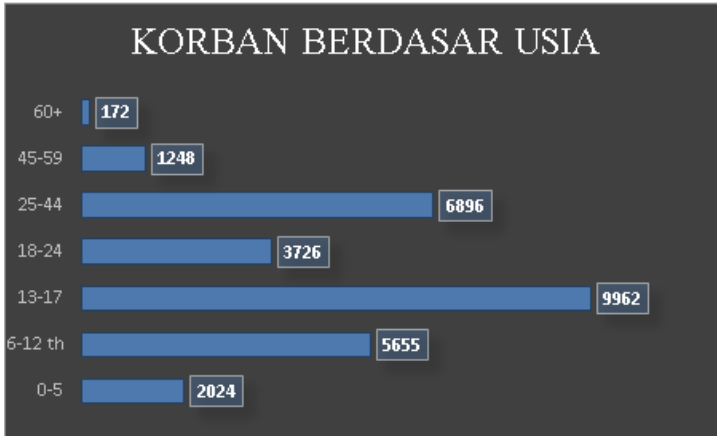


Gambar 10 Data kasus kekerasan berdasar tempat kejadian

### JENIS KEKERASAN



Gambar 11 Data kasus kekerasan berdasar jenis kekerasan



**Gambar 12 Data kasus kekerasan berdasar usia**

Contoh kasus perundungan yang pernah terjadi ada di SMK di Cilincing Jakarta Utara dengan beredarnya video enam pelajar terkait peristiwa yang diduga *bullying* di mana bermula saat korban bercanda kepada sang senior dan terjadinya peristiwa tersebut terjadi pada Senin 31 Oktober 2022 jam 10.30 di kantin sekolah.

Peristiwa lain yang terjadi SMKN 1 Katibung yang mana terjadinya perundungan yang dilakukan oknum guru di sekolahnya terhadap murid. Diduga lantaran siswa belum melunasi pembayaran SPP yang menimbulkan siswa tidak masuk sekolah karena malu dan minder.

Sabtu, 4 Maret 2023 di SMKN 3 Pujut, Lombok Tengah, Nusa Tenggara Barat telah terjadinya kasus perundungan lantaran bermula ketika salah satu siswi merasa diejek oleh korban di salah satu grup WhatsApp. Kemudian diberlakukannya larangan membawa *handphone* ke sekolah sebagai dampak dan tindakan lanjut dari peristiwa tersebut.

Terjadi di SMK semimiliter di Palembang, Sumatera Selatan, seorang siswa menerima pukulan menggunakan sebilah bambu di kepala saat melakukan masa orientasi sekolah pada Sabtu, 13 Juli

2019. Penganiayaan tersebut diduga disebut pembina yang kasar oleh korban, hal ini kemudian ketika korban melawan dikarenakan disebut pemalas oleh pelaku sehingga pelaku merasa kesal dan memukul korban, awalnya korban pingsan dan dibawa ke rumah sakit, tetapi tidak tertolong. Korban diketahui meninggal dunia di RS Myria, Palembang sekitar pukul 04.00 WIB.

Federasi Serikat Guru Indonesia pada artikel yang ditulis Media Indonesia mencatat ada 6 kasus tindak kekerasan fisik dan *bully* pada satuan pendidikan di mana ada jenjang SD, MTs, dan pondok pesantren dengan masing-masing memiliki sebuah kasus, sedangkan jenjang SMK tercatat memiliki lebih banyak yakni tiga buah kasus. Data ini diperoleh pada Januari-Februari 2023.

Data lain melaporkan bahwa setiap peningkatan sepuluh persen dalam jumlah pria yang menganggur antara tahun 2008 dan 2010 secara signifikan dikaitkan dengan peningkatan 1,4 persen dalam kasus bunuh diri pria. Laki-laki mungkin lebih rentan terhadap dampak buruk yang dapat ditimbulkan oleh pengangguran dan ketidakamanan pekerjaan, terutama di rumah tangga di mana mereka memegang peran 'pencari nafkah' tradisional.

Sifat penyakit mental sedemikian rupa sehingga gejalanya dapat memakan waktu berbulan-bulan untuk muncul dan meskipun tanda-tanda pemulihan finansial sudah terlihat, dampaknya terhadap kesejahteraan manusia kemungkinan besar akan dirasakan selama bertahun-tahun yang akan datang.

Memang, pada saat studi *The Lancet* diterbitkan pada tahun 2011, Bloomberg memperingatkan bahwa peningkatan kasus bunuh diri akan 'hanya puncak gunung es', mengingatkan para peneliti akan kemungkinan krisis kesehatan mental dan insiden depresi yang meningkat di seluruh dunia.

Tren yang mengkhawatirkan ini menyoroti kebutuhan untuk berinvestasi dalam sistem yang lebih baik untuk mendukung orang-

orang kembali ke tempat kerja yang mungkin telah kehilangan pekerjaan mereka sebagai akibat dari resesi, untuk memastikan bahwa mereka yang bekerja yang mungkin merasa rentan memiliki sistem pendukung yang memadai dan tersedia. Untuk mendidik para manajer dan tenaga kerja umum agar mereka lebih mampu menemukan tanda-tanda peringatan penyakit mental.



Gambar 13 Lingkaran setan ketidakpastian pekerjaan

#### E. Alasan Perundungan

1. Adanya dorongan kuat untuk menunjukkan kekuatan/kekuasaan agar dianggap pemberani/hebat atau sebagai jagoan.
2. Pernah menjadi korban perundungan yang membuatnya marah dan sakit hati sehingga memiliki dorongan kuat untuk membalas.
3. Merasa iri hati atas kepopuleran, kelebihan, dan kekayaan orang lain.
4. Mengikuti temannya.

## F. Kecenderungan Menjadi Korban

Anak yang dianggap berbeda oleh lingkungan sekitar, misalnya tidak mampu secara akademis, canggung, salah kostum, kurang gaul, pendiam, tidak berdaya, aksen bicara berbeda, tidak/lebih cantik/ganteng, dari keluarga berada atau tidak.

Anak yang dianggap menyebalkan dan menantang pem-bully, tetapi tak mampu membela diri

## G. Pihak yang Terlibat

# Pihak yang terlibat

### Korban



Anak yang seringkali menjadi korban perundangan/bullying biasanya mengarah pada kondisi anak yang "berbeda" baik secara fisik maupun non fisik yaitu:

- anak yang cenderung sulit bersosialisasi yang sering disebut dengan "culun"
- anak yang fisiknya berbeda dengan yang lain (terlalu kurus, terlalu gemuk, mempunyai ciri fisik yang menonjol, dll)
- anak yang cenderung berbeda dengan yang lain misalnya berasal dari keluarga yang sangat kaya, sangat sukses, sangat miskin, sangat terpukul, dll

### Ciri-ciri pelaku

- a) Perundangan/bullying cenderung memiliki sikap hiprakatif, impulsif, aktif dalam gerak, dan merengok, menangis berlebihan, menuntut perhatian, tidak patuh, menantang, merusak, ingin menguasai orang lain
- b) Memiliki temperamen yang sulit dan masalah pada atensi/ konsentrasi, dan hanya peduli terhadap keinginan sendiri.
- c) Sulit melihat sudut pandang orang lain dan kurang empati.
- d) Adanya perasaan iri, benci, marah, dan biasanya menepi rasa malu dan gelisah.
- e) Memiliki pemikiran bahwa "permusuhan" adalah sesuatu yang positif.
- f) Cenderung memiliki fisik yang lebih kuat, lebih dominan dari pada teman sebayanya.

### Pelaku



### Saksi



Saksi adalah seseorang atau kelompok yang melihat/menyaksikan terjadinya kasus perundangan/bullying

Gambar 14 Pihak yang terlibat perundangan

## H. Dampak Perundungan

### 1. Akademis

- a) Penurunan prestasi akademis.
- b) Penurunan tingkat kehadiran di sekolah.
- c) Berkurangnya minat pada tugas dan kegiatan sekolah lainnya.
- d) Sulit berkonsentrasi.
- e) *Drop out* dari sekolah atau kegiatan yang tadinya dia sukai.

### 2. Sosial

- a) Tidak percaya diri, pemalu, tidak mampu menyampaikan pendapatnya dan cenderung mengikuti kemauan orang lain.
- b) Punya sedikit sekali teman, tak populer, cenderung menarik diri.
- c) Kurangnya rasa humor, sering diejek, ditertawakan.
- d) Kadang dipukul, didorong, ditendang, tanpa mampu membela diri.
- e) Bahasa tubuhnya lemah, misalnya tak ada kontak mata, kepala menunduk, dan badan membungkuk.

### 3. Fisik

- a) Sakit berkelanjutan.
- b) Keluhan pusing, sakit perut (mulas).
- c) Gagap.
- d) Sulit tidur.
- e) Lemah.
- f) Mual.
- g) Luka-luka pada tubuh korban.
- h) Tampak lemah tak berdaya.

#### 4. Emosi

- a) Suasana hati yang berubah-ubah.
- b) Sensitif, was-was, takut, cemas, gelisah, tak aman, minta didampingi ke tempat-tempat tertentu di mana dia telah mengalami perundungan sebelumnya.
- c) Murung, sedih, mudah menangis.
- d) Menyalahkan diri sendiri.
- e) Kepercayaan diri (*self-esteem*) yang merosot.
- f) Malu, trauma, merasa sendiri, serba salah.
- g) Takut sekolah.
- h) Korban mengasingkan diri dari sekolah.
- i) Menderita ketakutan sosial.
- j) Timbul keinginan untuk bunuh diri dan mengalami gangguan jiwa.
- k) Catatan khusus pada anak-anak tertentu perundungan yang dialaminya membuatnya menjadi agresif (penuh kemarahan), dengan ingin membalas sakit hatinya dengan melakukan perundungan terhadap orang lain. Ia cenderung menjadi pelaku.

#### 5. Dampak Perundungan bagi Pelaku *Bullying*

- a) Pelaku perundungan/*bullying* akan belajar bahwa tidak ada risiko apa pun bagi mereka bila mereka melakukan kekerasan, agresi maupun mengancam anak lain.
- b) Ketika dewasa, pelaku memiliki potensi lebih besar untuk menjadi pelaku kriminal dan akan bermasalah dalam fungsi sosialnya.

#### 6. Dampak Perundungan bagi Saksi *Bullying*

- a) Mengalami perasaan yang tidak menyenangkan dan mengalami tekanan psikologis yang berat.
- b) Merasa terancam dan ketakutan akan menjadi korban selanjutnya.

- c) Dapat mengalami penurunan prestasi di kelas karena perhatian masih terfokus pada bagaimana menghindari menjadi target perundungan/*bullying* daripada tugas akademik.

## I. Upaya Pencegahan

- a) Untuk siswa
  1. Mengembangkan budaya relasi/pertemanan yang positif.
  2. Ikut serta membuat dan menegakkan aturan sekolah terkait pencegahan *bullying*.
  3. Ikut membantu teman yang menjadi korban.
  4. STOP BULLYING.
  5. Saling mendukung satu sama lain.
  6. Memahami dan menerima perbedaan tiap individu di lingkungan sebaya.
  7. Merangkul teman yang menjadi korban *bullying*.
- b) Untuk Satuan Pendidikan
  1. Adanya layanan pengaduan kekerasan/media bagi murid untuk melaporkan *bullying* secara aman dan terjaga kerahasiaannya.
  2. Bekerja sama dan berkomunikasi aktif antara siswa, orang tua, dan guru (3 pilar SRA).
  3. Kebijakan anti *bullying* yang dibuat bersama dengan siswa.
  4. Memberikan bantuan bagi siswa yang menjadi korban.
  5. Pendidik dan tenaga kependidikan memberi keteladanan dengan berperilaku positif dan tanpa kekerasan.
  6. Program anti *bullying* di satuan pendidikan yang melibatkan siswa, guru, orang tua, alumni, dan masyarakat/lingkungan sekitar satuan pendidikan.

7. Memastikan sarpras di satuan pendidikan tidak mendorong anak berperilaku *bullying*.



**Gambar 15** Poster pencegahan *cyberbullying*

Kekerasan di sekolah vokasi dapat menyebabkan berbagai masalah bagi para siswa, guru, dan staf. Oleh karena itu, penting untuk melakukan berbagai tindakan pencegahan untuk mengurangi risiko kekerasan di sekolah. Berikut adalah beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mencegah kekerasan di sekolah vokasi.

1. Membangun budaya yang menghormati dan menghargai. Sekolah harus menciptakan budaya yang menghargai dan menghormati semua orang, termasuk siswa, guru, dan staf. Ini akan membantu mengurangi risiko kekerasan di sekolah.

2. Membuat kebijakan yang jelas. Sekolah harus membuat kebijakan yang jelas tentang apa yang dianggap sebagai tindakan kekerasan dan bagaimana tindakan tersebut akan dihukum. Ini akan membantu mengurangi risiko kekerasan di sekolah.
3. Membuat program pencegahan kekerasan. Sekolah harus membuat program pencegahan kekerasan yang mencakup pelatihan tentang bagaimana menghadapi dan menghindari kekerasan. Program ini harus mencakup siswa, guru, dan staf.
4. Membuat program pengawasan. Sekolah harus membuat program pengawasan yang mencakup pengawasan yang ketat di sekitar sekolah. Ini akan membantu mengurangi risiko kekerasan di sekolah.
5. Membuat program konseling. Sekolah harus membuat program konseling yang mencakup konseling untuk siswa yang mengalami masalah kekerasan. Program ini akan membantu mengurangi risiko kekerasan di sekolah.
6. Membuat program pengaduan. Sekolah harus membuat program pengaduan yang memungkinkan siswa, guru, dan staf untuk melaporkan tindakan kekerasan. Ini akan membantu mengurangi risiko kekerasan di sekolah.
7. Membuat program pendidikan. Sekolah harus membuat program pendidikan yang mencakup pendidikan tentang bagaimana menghadapi dan menghindari kekerasan. Program ini harus mencakup siswa, guru, dan staf.
8. Membuat program pemberdayaan. Sekolah harus membuat program pemberdayaan yang mencakup pemberdayaan siswa, guru, dan staf untuk mengambil tindakan yang tepat jika mereka mengalami masalah kekerasan.
9. Membuat program komunikasi. Sekolah harus membuat program komunikasi yang mencakup komunikasi antara

siswa, guru, dan staf. Ini akan membantu mengurangi risiko kekerasan di sekolah.

10. Membuat program penegakan hukum. Sekolah harus membuat program penegakan hukum yang mencakup penegakan hukum yang ketat terhadap tindakan kekerasan. Ini akan membantu mengurangi risiko kekerasan di sekolah.

Dampak melakukan berbagai tindakan pencegahan, sekolah dapat mengurangi risiko kekerasan di sekolah vokasi. Ini akan membantu menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman bagi semua orang di sekolah.

Peraturan baru yang dikeluarkan mengenai keselamatan pekerja di bidang kesehatan mental, perlunya ada penerapan yang bisa dilakukan sekolah guna menunjang pembelajaran. Adapun hal-hal yang bisa dilakukan seperti contoh dalam mengadopsi dari peraturan baru mengenai *Psychosocial Hazard* di dunia kerja.

ISO 45003 adalah standar global pertama yang memberikan panduan praktis dalam mengelola kesehatan psikologis di tempat kerja. ISO terbaru ini memberikan panduan tentang manajemen risiko psikososial, sebagai bagian dari sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3).

ISO 45003, Occupational health and safety management – Psychological health and safety at work: managing psychosocial risks – Guidelines mendefinisikan kesejahteraan di tempat kerja sebagai “pemenuhan fisik, mental, dan kognitif kebutuhan dan harapan seorang pekerja terkait dengan pekerjaan mereka”. Pemenuhan dapat diartikan sebagai “pencapaian dari sesuatu yang diinginkan, dijanjikan, atau diprediksi”.



Gambar 16 Mindmap ISO 45003

Kebutuhan dan harapan terkait fisik, mental, dan kognitif berarti bahwa pekerja tidak hanya harus tetap sehat dan aman di tempat kerja, tetapi juga harus memiliki kapasitas untuk belajar dan berkembang. Untuk mencapai itu, pekerja harus terbebas dari segala bentuk diskriminasi, penindasan, atau pelecehan.

1. Bagaimana mengidentifikasi kondisi, keadaan, dan tuntutan di tempat kerja yang berpotensi mengganggu kesehatan dan kesejahteraan psikologis pekerja.
2. Bagaimana mengidentifikasi faktor utama risiko psikososial dan menilai risiko-risiko tersebut untuk menentukan perbaikan apa yang diperlukan untuk meningkatkan lingkungan kerja yang aman dan sehat.
3. Bagaimana mengidentifikasi dan mengendalikan bahaya terkait pekerjaan dan mengelola risiko psikososial dalam sistem manajemen K3.

Risiko psikososial dapat timbul dari:

- a) Bagaimana pekerjaan diatur
- b) Faktor sosial di tempat kerja
- c) Lingkungan kerja

ISO 45003 memberikan contoh:

- a) Tanda dan gejala dampak negatif
- b) Apa yang dapat Anda lakukan untuk menghilangkan atau mengelola risiko

Pengelolaan Risiko

Peranan siswa sekolah vokasi yang dapat digunakan sebagai contoh pada pembelajaran bisa dimasuki beberapa poin penting seperti:

- a) Beban kerja: meningkatkan dukungan dari manajer dan rekan kerja, menawarkan pelatihan, *check in* dan mengobrol, menyesuaikan peran untuk berbagi beban kerja antarpekerja. Hal ini dapat ditunjukkan pada siswa untuk mengukur beban pekerjaan pada tingkatan yang dapat diambil dengan mempertimbangkan *factor safety*.
- b) Jam kerja dan kecepatan kerja: memungkinkan jam kerja dan waktu istirahat yang fleksibel, kontrol lebih

besar atas kecepatan dan tenggat waktu, dorong istirahat teratur. Hal ini juga dapat dilaksanakan pada sekolah vokasi dengan contoh pengelolaan jam waktu bekerja serta bagaimana mengatur ritme untuk seberapa cepat menyelesaikan suatu tugas.

- c) Ambiguitas dan kejelasan peran: memberikan informasi yang jelas tentang tugas, apa yang diharapkan, bantuan apa yang tersedia. Hal ini tertera pada *jobsheet* di mana memberikan kejelasan peran yang dapat dilakukan oleh pekerja atau di sini sebagai siswa yang melakukan pembelajaran praktik.
- d) Kurangnya kontrol: biarkan pekerja untuk berbicara tentang kecemasan mereka, bekerja sama untuk menemukan solusi, memungkinkan lebih banyak kontrol atas bagaimana sesuatu dilakukan. Hal ini dapat dilakukan untuk pekerjaan terutama yang memerlukan ketelitian, kemudian pekerja atau siswa praktik seharusnya dapat mengorganisasi atau melakukan kontrol atas pekerjaan yang mana bisa dilakukan secara individu maupun kelompok.

Peraturan tertulis menurut ketentuan yang termuat dalam ILO190, istilah “kekerasan dan pelecehan” dalam dunia kerja mengacu pada serangkaian perilaku dan praktik yang tidak dapat diterima, atau ancaman terhadapnya, baik yang terjadi sekali maupun berulang, yang bertujuan, menghasilkan, atau cenderung membahayakan secara fisik, psikologis, seksual atau ekonomi, dan termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender.



Gambar 17 Bagan ILO190

Konvensi ini berlaku untuk kekerasan dan pelecehan di dunia kerja yang terjadi dalam perjalanan, terkait dengan atau timbul dari pekerjaan:

1. Di tempat kerja, termasuk ruang publik dan pribadi yang menjadi bagian dari tempat kerja.
2. Di tempat-tempat di mana pekerja dibayar, beristirahat atau makan, atau menggunakan fasilitas sanitasi, mencuci dan berganti pakaian.
3. Selama perjalanan, pelatihan, acara atau kegiatan sosial yang terkait dengan pekerjaan.
4. Melalui komunikasi terkait pekerjaan, termasuk yang dimungkinkan oleh teknologi informasi dan komunikasi.
5. Di akomodasi yang disediakan pemberi kerja.
6. Saat bepergian ke dan dari tempat kerja.

Anggota harus mengadopsi, sesuai dengan hukum dan situasi nasional dan dengan berkonsultasi dengan organisasi atau serikat pengusaha dan pekerja yang representatif, melalui pendekatan yang inklusif, terpadu, dan responsif gender untuk pencegahan dan penghapusan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Pendekatan

semacam itu harus mempertimbangkan kekerasan dan pelecehan yang melibatkan pihak ketiga, jika ada, dan termasuk:

1. Melarang kekerasan dan pelecehan pada hukum.
2. Memastikan bahwa kebijakan terkait benar-benar menangani kekerasan dan pelecehan.
3. Mengadopsi strategi yang komprehensif untuk menerapkan langkah-langkah guna mencegah dan memerangi kekerasan dan pelecehan.
4. Membangun atau memperkuat mekanisme penegakan dan pemantauan.
5. Memastikan akses ke pemulihan dan dukungan bagi para korban.
6. Memberikan sanksi.
7. Mengembangkan pedoman, bimbingan, pendidikan dan pelatihan, dan meningkatkan kesadaran, dalam format yang dapat diakses selayaknya.
8. Memastikan langkah-langkah inspeksi dan investigasi yang efektif terhadap kasus-kasus kekerasan dan pelecehan, termasuk melalui inspektorat tenaga kerja atau badan kompeten lainnya.

Mengadopsi dan menerapkan pendekatan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 pasal ini, setiap perusahaan harus mengakui peran dan fungsi pemerintah, pengusaha dan pekerja serta organisasi masing-masing, yang berbeda-beda dan saling melengkapi, dengan mempertimbangkan berbagai sifat dan tingkat tanggung jawab masing-masing.

Tujuan untuk mencegah dan menghapuskan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, setiap anggota maka harus menghormati, mendorong, dan mewujudkan prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja, yaitu kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak untuk melakukan perundingan

bersama, penghapusan semua bentuk kerja paksa atau kerja wajib, penghapusan pekerja anak secara efektif dan penghapusan diskriminasi pada pekerjaan dan jabatan, serta mempromosikan pekerjaan yang layak.

Setiap perusahaan harus mengadopsi undang-undang, peraturan dan kebijakan yang memastikan hak atas kesetaraan dan nondiskriminasi dalam pekerjaan dan jabatannya, termasuk untuk pekerja perempuan, serta untuk pekerja dan orang lain yang termasuk dalam satu atau lebih kelompok rentan atau kelompok dalam situasi kerentanan yang secara tidak proporsional terdampak oleh kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Perusahaan harus mengambil langkah yang tepat untuk mencegah kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk:

1. Mengakui peran penting otoritas publik dalam kasus pekerja perekonomian informal.
2. Mengidentifikasi, melalui konsultasi dengan organisasi atau serikat pengusaha dan pekerja terkait dan melalui cara lain, sektor atau jabatan dan pengaturan kerja di mana pekerja dan orang lain yang terkait lebih terekspos terhadap kekerasan dan pelecehan.
3. Mengambil tindakan untuk melindungi orang-orang semacam itu secara efektif.

Perusahaan harus mengadopsi undang-undang dan peraturan yang mewajibkan pengusaha untuk mengambil langkah-langkah yang sesuai dengan tingkat kendali mereka untuk mencegah kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender, dan khususnya, sejauh yang dapat dilakukan secara wajar, untuk:

1. Mengadopsi dan menerapkan, melalui konsultasi dengan pekerja dan perwakilan mereka, kebijakan tempat kerja tentang kekerasan dan pelecehan.

2. Mempertimbangkan kekerasan dan pelecehan serta risiko psikososial terkait dalam manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Mengidentifikasi bahaya dan menilai risiko kekerasan dan pelecehan, bersama dengan partisipasi pekerja dan perwakilan mereka, dan mengambil langkah-langkah untuk mencegah dan mengendalikannya.
4. Memberikan informasi dan pelatihan terkait kepada pekerja dan orang lain, dalam format yang dapat diakses selayaknya, tentang bahaya dan risiko kekerasan dan pelecehan yang teridentifikasi serta tindakan pencegahan dan perlindungan yang terkait, termasuk tentang hak dan tanggung jawab pekerja dan orang lain yang terkait dengan kebijakan sebagaimana dimaksud dalam poin (a) pasal ini.

Pengambilan tindakan yang tepat untuk:

1. Memantau dan menegakkan hukum dan peraturan nasional tentang kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.
2. Memastikan akses yang mudah untuk mendapatkan penyelesaian yang tepat dan efektif serta pelaporan dan mekanisme penyelesaian perselisihan yang aman, adil dan efektif dalam kasus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, seperti:
  - a) Prosedur pengaduan dan investigasi serta bila perlu mekanisme penyelesaian sengketa di tingkat tempat kerja.
  - b) Mekanisme penyelesaian sengketa di luar tempat kerja.
  - c) Pengadilan atau tribunal.
  - d) Perlindungan terhadap viktimisasi atau pembalasan terhadap pengadu, korban, saksi serta pelapor.

- e) Langkah-langkah dukungan hukum, sosial, medis dan administrasi untuk pengadu dan korban.
3. Melindungi privasi dan kerahasiaan orang-orang yang terlibat, sejauh mungkin dan selayaknya, dan memastikan bahwa persyaratan untuk privasi dan kerahasiaan tidak disalahgunakan.
  4. Memberikan sanksi yang memadai dalam kasus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.
  5. Korban kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja memiliki akses terhadap mekanisme penyelesaian sengketa dan pengaduan, dukungan, layanan dan pemulihan yang responsif gender, aman dan efektif; mengakui dampak kekerasan dalam rumah tangga dan mengurangi dampaknya di dunia kerja sejauh yang dapat diupayakan secara wajar.
  6. Memastikan bahwa pekerja memiliki hak untuk keluar dari situasi kerja yang menurut mereka cukup beralasan dan diyakini menimbulkan bahaya serius bagi kehidupan, kesehatan atau keselamatannya akibat adanya kekerasan dan pelecehan, tanpa menderita pembalasan atau konsekuensi yang tidak semestinya, dan kewajiban untuk menginformasikan pihak manajemen.
  7. Memastikan bahwa pengawas ketenagakerjaan dan otoritas terkait lainnya, selayaknya, diberdayakan untuk menangani kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk dengan mengeluarkan perintah yang memerlukan penegakan eksekusi langsung, dan perintah untuk berhenti bekerja jika ada bahaya yang mengancam jiwa, kesehatan atau keselamatan, tunduk

pada hak untuk naik banding ke otoritas peradilan atau administrasi yang dapat diberikan oleh hukum.

8. Ketentuan-ketentuan konvensi ini harus diterapkan melalui undang-undang dan peraturan nasional, serta melalui kesepakatan bersama atau tindakan lain yang konsisten dengan praktik nasional, termasuk dengan memperluas atau mengadaptasi tindakan keselamatan dan kesehatan kerja yang ada untuk turut mencakup kekerasan dan pelecehan serta mengembangkan langkah-langkah spesifik jika diperlukan.

#### **J. Hal yang Dilakukan Jika Mengalami Perundungan**

1. Tetaplah bersikap tenang, misalnya dengan ambil napas dalam-dalam selama 1 menit kemudian embuskan keluar.
2. Sembunyikan kemarahan atau kesedihanmu di depan perundung.
3. Berdiri tegak, angkat kepalamu, pandang pelaku dengan tegas, hadapi pelaku dengan tenang atau tinggalkan perundung.
4. Tanyakan permasalahan atau tolak permintaan pelaku dengan sopan.
5. Segera menyingkir bila kamu dalam bahaya.
6. Cari bantuan untuk menghentikan perilaku perundungan yang kamu alami.
7. Blok akun media sosial pem-*bully* bila kamu mengalami perundungan siber dan ubah pin akun media sosial kamu.
8. Simpan perilaku perundungan yang kamu terima sebagai barang bukti.
9. Ceritakan atau laporkan perilaku perundungan yang kamu terima.
10. Hindari bersikap mendendam dan membalas perilaku perundungan yang kamu terima.

## 1. Identifikasi Fakta Tindak Kekerasan

No	Kegiatan	Mutu Baku				Pelaksana				
		Persyaratan/ Kelengkapan	Waktu	Output	Ket	Kepala Sekolah	Wali Kelas	Orang Tua/ Wali	Disdik	Aparat Penegak Hukum
1	Menerima laporan adanya indikasi ndak kekerasan yang melibatkan Peserta Didik di lingkungan satuan pendidikan.	Formulir laporan/indikasi ndak kekerasan di Lingkungan satuan pendidikan.		Formulir laporan indikasi tindak kekerasan di lingkungan satuan pendidikan yang sudah terisi.						
2	Mengaskan wali kelas untuk melakukan kontak dan membangun kepercayaan terhadap peserta didik yang terindikasi terlibat dalam ndak kekerasan untuk menyampaikan permasalahan yang dialami.	Surat tugas.		Wali kelas yang ditunjuk menerima surat tugas.						
3	Membangun komunikasi yang efektif terhadap peserta didik yang terindikasi terlibat dalam ndak kekerasan untuk menyampaikan permasalahan yang dialami.	Formulir identifikasi awal ndak kekerasan.		Formulir iden fikasi awal ndak kekerasan yang sudah terisi.						
4	Melakukan analisa dan menyimpulkan ndak kekerasan yang melibatkan peserta didik.	Laporan hasil iden fikasi fakta ndak kekerasan.		Adanya laporan hasil iden fikasi fakta tindak kekerasan.						
5	Melaporkan kepada Kepala Sekolah hasil analisa dan kesimpulan mengenai ndak kekerasan yang melibatkan peserta didik.	Laporan hasil iden fikasi fakta ndak kekerasan.		Laporan diterima oleh kepala sekolah.						
6	Menelaah hasil laporan dan merumuskan rencana ndak lanjut.	Laporan hasil iden fikasi fakta ndak kekerasan.		Laporan hasil identifikasi fakta ndak kekerasan yang sudah ditelaah oleh Kepala Sekolah.						
7	Melaporkan kepada orang tua/wali peserta didik mengenai ndak kekerasan yang melibatkan peserta didik.	Surat pemberitahuan Kepada orang tua..		Orang tua mengetahui adanya ndak kekerasan						
8	Apabila ndak kekerasan mengakibatkan luka fisik dan pakis yang cukup berat, Kepala Sekolah melaporkan kepada orang tua/wali peserta didik, Dinas Pendidikan, dan Aparat Penegak Hukum.	Surat pemberitahuan kepada orang tua dan surat permohonan rujukan.		Orang tua, Dinas Pendidikan, dan APH Mengetahui adanya ndak kekerasan.						

Tabel 1 Alur pengaduan jika terjadi tindak kekerasan

## 2. Menindaklanjuti Kasus secara Proporsional

No	Kegiatan	Mutu Baku				Pelaksana				
		Persyaratan/ Kelengkapan	Waktu	Output	Ket	Kepala Sekolah	Wali Kelas	Orang Tua/ Wali	Disdik	Aparat Penegak Hukum
1	Mengaskan wali kelas untuk melakukan kunjungan rumah orang tua/wali peserta didik untuk mengidniasi situasi pengasuhan peserta didik.	Surat tugas.		Wali kelas yang ditunjuk menerima surat tugas.						
2	Melakukan kunjungan rumah orangtua/ wali peserta didik untuk mengidniasi situasi pengasuhan peserta didik.	Formulir idenasi situasi pengasuhan.		Formulir identifikasi situasi pengasuhan yang sudah terisi.						
3	Melaporkan kepada Kepala Sekolah hasil idenasi situasi pengasuhan peserta melalui kunjungan rumah.	Laporan hasil idenasi situasi pengasuhan.		Adanya laporan hasil idenasi situasi pengasuhan.						
4	Mempersiapkan pertemuan orang tua/ wali mendiskusikan rencana an melibatkan wali kelas dan pihak berkepanan lainnya.	Kerangka acuan pertemuan orang tua/ wali.		Adanya kerangka acuan pertemuan orang tua/wali.						
5	Mengundang orang tua/wali untuk menghadiri pertemuan orang tua/wali.	Surat undangan.		Orang tua menerima surat undangan						



## K. Respons Menghadapi Perundungan

1. *Fight* (membalas): merasa marah, sakit hati, dendam pada pelaku kekerasan. Menyalurkan kemarahan tersebut terhadap anak yang dianggapnya lemah. Cenderung menjadi pelaku perundungan di kemudian hari.
2. *Flight* (melarikan diri): merasa sakit hati, tetapi cenderung melarikan diri dengan melakukan hal-hal positif atau negatif.
3. Positif: belajar bela-diri, musik, melukis, main gitar, dll.
4. Negatif: lari ke narkoba, minuman keras, gawai, *online games*, pornografi, dll.
5. *Freeze* (tak berdaya/ketakutan): kehilangan motivasi hidup karena merasa sangat tertekan. Ia cenderung menarik diri, tertutup dan lupa pada impian-impianya. Terkadang ia menyakiti diri sendiri, contohnya membenturkan kepala ke tembok, tidak mau makan, dll. Bila ia berada di sekolah, ia bisa menjadi korban para pelaku perundungan.

***Upstanders* adalah melakukan tindakan berempati ketika melihat perilaku perundungan untuk mengurangi derita korban perundungan.**

Contoh tindakan *upstanders* adalah sebagai berikut.

1. Hindari ikut menjadi perundung atau ikut menertawakan perilaku perundungan yang dilakukan temanmu.
2. Jangan menonton perilaku perundungan karena terkadang perundung melakukannya untuk menarik perhatian teman.
3. Katakan pada perundung untuk menghentikan perilaku mereka (hanya jika kamu merasa aman melakukan tindakan ini).
4. Berteriak atau cari bantuan dari orang yang lebih dewasa untuk menghentikan perilaku perundungan.

5. Gunakan telepon genggam untuk meminta bantuan (menelpon, merekam perilaku perundungan, atau berkirim pesan).
  6. Tidak menyebarkan video, teks, atau gambar perundungan.
  7. Dukung korban perundungan, ajak teman kamu untuk melakukan hal yang sama.
- **Korban perundungan jarang melapor**
    1. Sering kali korban tak melapor, karena takut menghadapi risiko bila ia akan semakin diintimidasi oleh pelaku.
    2. Korban terbenam dalam emosi negatif seperti takut, sedih, kecewa atau marah dan sakit hati, sehingga ia tak mampu berpikir untuk menghubungi orang lain untuk membantunya.
    3. Ia ragu bahwa orang yang dilaporinya akan mampu menolongnya, ia khawatir orang tersebut justru akan menyalahkannya dan semakin memperburuk deritanya.



Gambar 18 Ilustrasi bayangan ketakutan korban

## L. Jangan Menjadi Penonton

Perilaku melihat perundungan, tetapi tidak melakukan apa-apa (*bystanders*). Hal ini dikarenakan beberapa faktor meliputi:

1. Takut menghadapi konsekuensi diperlakukan sama oleh pelaku.
2. Tidak tahu harus berbuat apa, atau ke mana harus melaporkan kejadian yang dilihatnya.

### **Cara memberi dukungan teman yang mengalami perundungan**

1. Dekati dan tanyakan kondisi temanmu.
2. Tawarkan apa yang dia butuhkan, untuk membuatnya nyaman misalnya air minum, tisu, atau pergi ke tempat yang tenang.
3. Tanyakan apa yang dapat kamu bantu.
4. Minta dia bercerita untuk meringankan bebannya.
5. Dengarkan ceritanya, jangan menyela atau memotong, jangan menghakimi.
6. Dukung dan antarkan temanmu untuk menceritakan perilaku *bully* yang telah ia terima pada orang tua, guru atau pihak lain.
7. Jangan membocorkan perilaku perundungan yang ia terima pada pihak yang tidak berkepentingan.
8. Ajak temanmu untuk melakukan aktivitas positif yang menyenangkan dan bermanfaat.

### **Bagaimana melindungi diri dari perundungan?**

1. Dekat dengan seluruh anggota keluarga.
2. Terbuka dengan orang tua dan saudara lainnya tentang kejadian-kejadian di sekitarmu, serta di dunia maya.
3. Beraktivitas bersama anggota keluarga secara rutin, misalnya makan malam bersama, jalan-jalan di akhir pekan, membereskan rumah bersama, masak bersama, dll.

4. Berteman dengan anak-anak lain yang memiliki kesadaran untuk berprestasi dan punya kewaspadaan untuk melindungi diri.
5. Mengeluarkan orang-orang yang cenderung negatif dari akun media sosial, untuk menghindari perundungan siber.
6. Menjalin komunikasi dengan guru dan teman, serta berbagi cerita tentang kejadian-kejadian yang kamu alami.

### **M. Sanksi**

Kekerasan di sekolah vokasi dapat berupa tindakan fisik, verbal, atau psikologis yang menyebabkan rasa takut, cemas, atau trauma. Kekerasan di sekolah dapat terjadi antara siswa, guru, atau staf lainnya. Kekerasan di sekolah vokasi dapat menyebabkan berbagai masalah, termasuk gangguan kesehatan mental, gangguan belajar, dan bahkan bunuh diri.

Sanksi yang diberikan untuk menangani kekerasan di sekolah vokasi harus sesuai dengan tingkat kekerasan yang terjadi. Sanksi yang diberikan dapat berupa hukuman, pengawasan, atau bantuan. Sanksi yang diberikan harus memastikan bahwa kekerasan tidak akan terulang lagi.

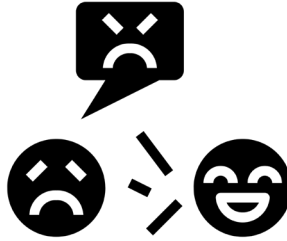
Sanksi yang diberikan untuk kekerasan di sekolah vokasi dapat berupa hukuman, pengawasan, atau bantuan. Hukuman yang diberikan dapat berupa surat peringatan, denda, atau pengurangan nilai. Pengawasan yang diberikan dapat berupa pengawasan ketat, pembatasan akses, atau pembatasan kegiatan. Bantuan yang diberikan dapat berupa bantuan psikologis, bantuan medis, atau bantuan sosial. Selain itu, sekolah vokasi juga dapat mengambil tindakan preventif untuk mencegah kekerasan. Tindakan preventif ini dapat berupa pelatihan untuk guru dan staf, pengawasan ketat, dan pengenalan program-program yang dapat membantu siswa mengatasi masalah.

Kekerasan di sekolah vokasi harus ditangani dengan serius. Sanksi yang diberikan harus sesuai dengan tingkat kekerasan yang terjadi. Sanksi yang diberikan harus memastikan bahwa kekerasan tidak akan terulang lagi. Selain itu, sekolah juga harus mengambil tindakan preventif untuk mencegah kekerasan. Dengan demikian, sekolah vokasi dapat menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman bagi siswa.

Kekerasan di sekolah vokasi dapat berupa tindakan fisik, verbal, atau psikologis yang menyebabkan rasa takut, cemas, atau trauma. Sanksi yang diberikan untuk kekerasan di sekolah vokasi dapat berupa:

1. Sanksi Disiplin: Sanksi disiplin dapat berupa hukuman seperti pengurangan nilai, pengurangan jam pelajaran, atau pembatalan kegiatan ekstrakurikuler.
2. Sanksi Hukum: Sanksi hukum dapat berupa tuntutan hukum, denda, atau bahkan penjara.
3. Sanksi Sosial: Sanksi sosial dapat berupa pencabutan hak-hak sosial, seperti hak untuk mengikuti kegiatan sosial, hak untuk menggunakan fasilitas sekolah, atau hak untuk mengikuti kegiatan ekstrakurikuler.
4. Sanksi Psikologis: Sanksi psikologis dapat berupa tekanan psikologis, intimidasi, atau ancaman.
5. Sanksi Moral: Sanksi moral dapat berupa penilaian negatif dari orang lain, atau pengurangan kepercayaan diri.





### BAB III

## EVOLUSI MODEL KECELAKAAN

Pencegahan kecelakaan adalah tujuan paling dasar dari semua sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Karenanya, memahami bagaimana kecelakaan bisa terjadi juga menjadi syarat paling mendasar untuk mencegah terjadinya insiden.

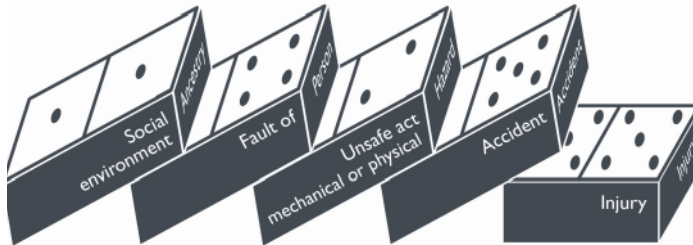
Bertahun-tahun, para peneliti K3 telah mengembangkan banyak model konseptual sebab-akibat sebuah kecelakaan. Ada model kecelakaan linier yang menjelaskan bahwa satu faktor mengakibatkan faktor lain, dan faktor seterusnya, sehingga mengarah ke kecelakaan; ada juga model kecelakaan kompleks nonlinier yang menjelaskan bahwa ada banyak faktor yang berperan bersama, dan kombinasi dari pengaruh ke semua faktor tersebut mengakibatkan terjadinya kecelakaan.

Secara umum, model-model kecelakaan dapat dikategorikan menjadi tiga fase: linier sederhana, kompleks linier, dan kompleks nonlinier.

Model linier sederhana menyatakan bahwa kecelakaan adalah puncak dari urutan kejadian-kejadian yang saling berurutan.

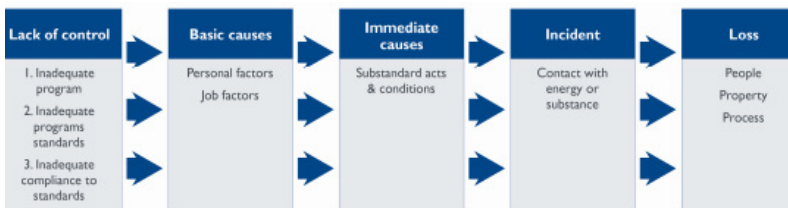
Model linier sederhana pertama yaitu “efek domino” atau “teori domino” yang dikembangkan oleh Herbert W. Heinrich. Bukunya yang berjudul *Industrial Accident Prevention* (1931) menjadi rujukan awal untuk memahami kecelakaan.

Heinrich mengusulkan bahwa kecelakaan adalah salah satu dari lima faktor yang berurutan dengan fokus pencegahan kecelakaan menasar pada faktor yang ada di tengah urutan, yaitu tindakan berisiko/tidak selamat, bahaya fisik dan mekanik. Kelima faktor Heinrich yaitu faktor lingkungan/keturunan; kesalahan pekerja; tindakan tidak selamat, bahaya fisik, dan mekanik; kecelakaan; dan cedera.



**Gambar 19 Model domino (Heinrich, 1931)**

Urutan teori domino kemudian dikembangkan oleh Bird dan Germain (1985) yang menyadari peran manajemen dalam mencegah dan mengendalikan kecelakaan pada lingkungan kerja yang semakin rumit karena perkembangan teknologi. Model ini dikenal sebagai “Loss Causation Model” yang diilustrasikan juga seperti urutan lima domino.

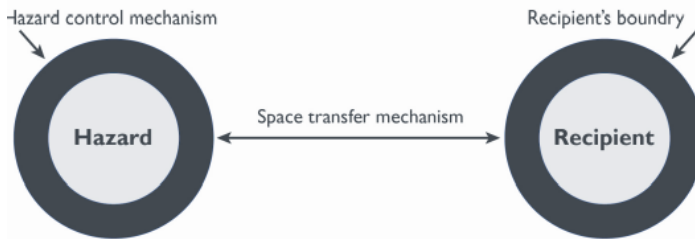


**Gambar 20 Model loss causation (Bird dan Germain)**

Model berurutan terus dikembangkan pada tahun 1970-an, tetapi sudah mulai menggabungkan beberapa kejadian di dalam urutannya. Model-model ini dikategorikan sebagai kompleks linier, di antara contohnya yaitu energi perusak (*energy damage*), urutan kejadian (*time sequence*), epidemiologi, dan model sistemik atau keju Swiss (Swiss cheese).

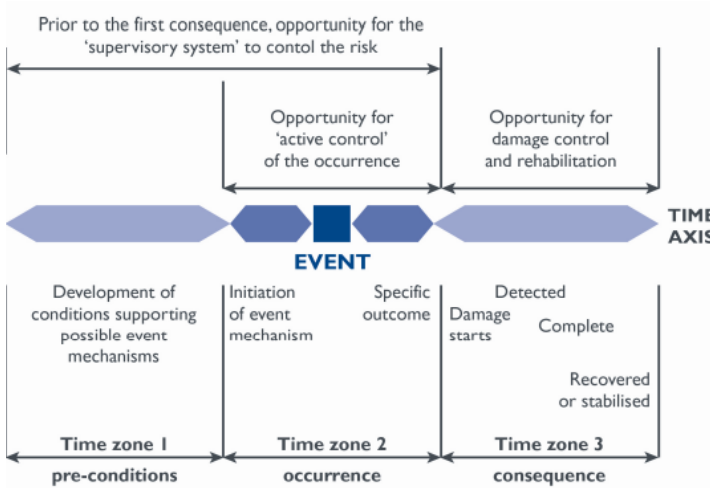
Model energi perusak sering kali disandingkan kepada Gibson (1961) yang menganggap bahwa kerusakan (cedera) adalah akibat dari pelepasan energi yang intensitas di titik kontak penerima melebihi kemampuan ambang batas penerima.

Kecelakaan, oleh model energi perusak, terjadi akibat hilangnya kendali energi akibat kegagalan mekanisme pengendali energi berbahaya. Mekanisme pengendali bisa berupa struktur penahan fisik, pelindung, proses-proses, dan prosedur.



**Gambar 21 Model energi perusak**

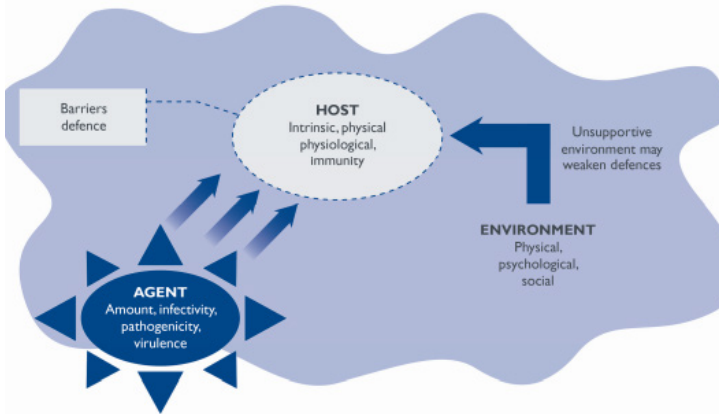
Model urutan kejadian muncul untuk menjawab empat isu yang dikritisi dari teori domino: perlunya mendefinisikan awal dan akhir kecelakaan; perlunya untuk menempatkan kejadian pada urutan waktunya; perlunya metode terstruktur untuk menggali faktor-faktor yang terlibat; dan perlunya metode grafik untuk menjelaskan kejadian dan kondisi.



**Gambar 22 Model urutan kejadian**

Tiga zona di model urutan kejadian dapat digunakan pula untuk merumuskan langkah-langkah pencegahan kecelakaan. Di zona 1, ada kesempatan untuk mencegah terjadinya kejadian; di zona 2, ada kesempatan mendeteksi terjadinya kejadian dan mengambil langkah untuk menurunkan tingkat kekerapan (likelihood); sementara di zona 3, ada kesempatan untuk mengendalikan dampak dan paparan kejadian.

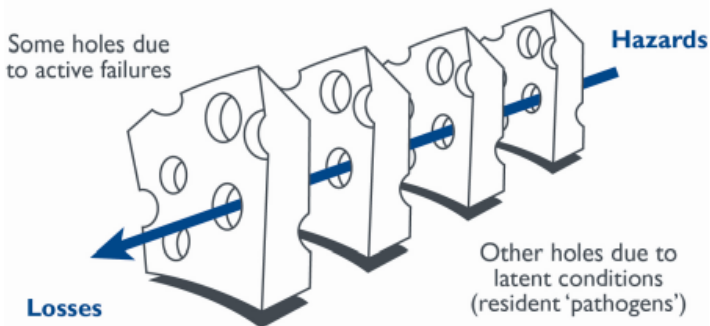
Model epidemiologi berangkat dari studi epidemiologi yang menentukan faktor-faktor penyebab perkembangan suatu penyakit. Benner (1975) insinyur dan praktisi psikologi, melalui model ini menyatakan bahwa kecelakaan adalah kombinasi dari faktor agen pengganggu dan lingkungan yang memengaruhi lingkungan *host* (seperti epidemi) sehingga berdampak negatif pada organisme (alias organisasi/perusahaan).



Gambar 23 Model epidemiologi

Pencegahan kecelakaan jika mengadopsi model epidemiologi berkonsentrasi pada pengawasan deviasi kinerja dan memahami penyebab laten suatu kecelakaan. James Reason (1990) yang mengadopsi model epidemiologi, meneliti mekanisme kesalahan manusia dari sisi psikologi. Dia menemukan ada dua tipe error/salah: aktif dan laten. Kesalahan aktif (*active error*) dapat langsung dirasakan dampaknya, sedangkan kesalahan laten (*latent error*) cenderung *dormant* (tersembunyi, tidur) di dalam sistem sampai kemudian bergabung/berkombinasi dengan faktor lain, menembus sistem perlindungan. Model yang dikembangkan Reason dikenal umum sebagai model keju Swiss (Swiss cheese model).

#### SUCCESSIVE LAYERS OF DEFENCES, BARRIERS & SAFEGUARDS



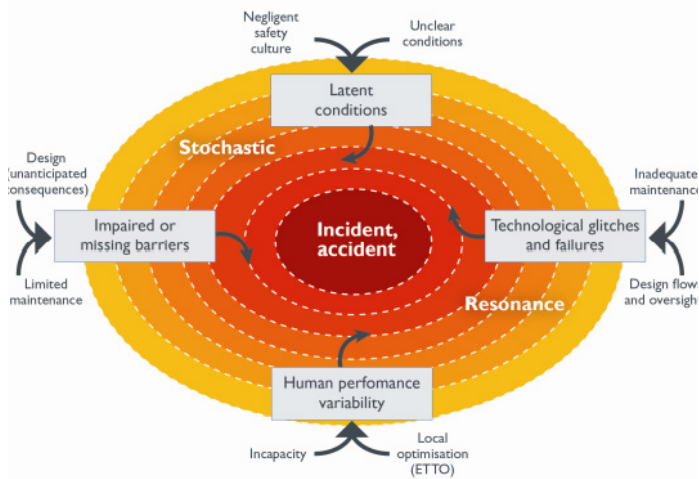
Gambar 24 Model keju Swiss

Tidak seperti Heinrich dan Bird-Germain, Reason tidak memberikan lubang atau lapisan-lapisan keju yang ada mewakili faktor/elemen apa saja. Model ini membiarkan para praktisi K3 menginvestigasi faktor-faktor di dalam organisasi yang paling tepat mewakili lubang atau lapisan keju pada kecelakaan yang dihadapi.

Di tahun 2000-an, muncul dua model kecelakaan yang menjelaskan fenomena kecelakaan pada sistem dan organisasi kerja yang sangat kompleks akibat perkembangan teknologi dewasa ini. Dua model kecelakaan ini masuk ke dalam kategori kompleks nonlinier: The Systems-Theoretic Accident Model and Process (STAMP), dan The Functional Resonance Accident Model (FRAM).

STAMP diperkenalkan oleh Nancy Levenson (2004). Model investigasi kecelakaan yang mempergunakan STAMP memfokuskan pada pertanyaan mengapa kontrol yang ada gagal untuk mendeteksi atau mencegah perubahan yang pada akhirnya menyebabkan kecelakaan. Namun, model ini kurang mendapat penerimaan yang luas pada praktisi K3.

FRAM dikembangkan oleh Erik Hollnagel (2004). Model FRAM ini mempergunakan perspektif tiga dimensi dalam melihat kecelakaan. Ia menganggap tekanan (manusia, teknologi, kondisi laten, barrier) tidak bergabung secara linier dengan mudah untuk dapat mengakibatkan kecelakaan. Kecelakaan, menurut FRAM, terjadi akibat sistem tidak mampu menoleransi variasi ketika bekerja normal.



**Gambar 25 Functional Resonance Accident Model**

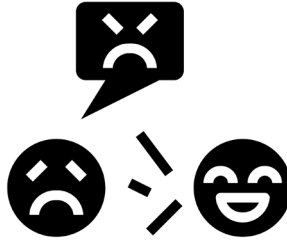
Banyak model-model kecelakaan yang telah berkembang, muncul pertanyaan, model mana yang paling berguna? Yang manakah yang akan kita gunakan? Apakah harus kita tinggalkan model-model yang masih linier dan harus segera beralih ke konsep yang kompleks nonlinier?

Sebagai praktisi K3, pemahaman atas perkembangan keilmuan ini diperlukan untuk dapat memberikan kita pola pikir dan konsep yang lebih matang dalam melihat kecelakaan. Kita menyadari bahwa organisasi/perusahaan saat ini lebih rumit dalam konteks sistem sosial dan teknik. Namun, kita perlu juga melihat aspek kepraktisan penerapan pilihan model kecelakaan yang tersedia.

Model kecelakaan yang teranyar belum tentu dapat diterapkan dengan lebih baik. STAMP misalnya, masih sedikit penerimanya dibandingkan model keju Swiss yang sudah 27 tahun lalu diperkenalkan. Aspek lingkungan kerja atau organisasi juga perlu mempertimbangkan, apakah bisa membatasi pemakaian model kecelakaan terbaru. Hasil ini kemudian dibutuhkan evaluasi kritis dan pemahaman yang benar terhadap model kecelakaan yang ada, apakah sudah cukup praktis/tidak terlalu rumit untuk diterapkan,

dan apakah model tersebut sesuai dengan kondisi lapangan serta analisis data yang sudah ada.

Praktisi K3 juga perlu mengerti perbedaan antara model kecelakaan dan metode investigasi yang bisa jadi merujuk kepada teori model. Misalnya, model urutan kejadian, menjadi dasar dari formulir investigasi kecelakaan event tree dan fault tree analysis. Metode investigasi Incident Cause Analysis Method (ICAM) yang dikembangkan dari model keju Swiss. Juga metode functional resonance analysis yang jelas mengekor dari functional resonance accident model. Sebagai penutup, semoga pemahaman penyebab kecelakaan dan macam-macam model kecelakaan ini bisa semakin meningkatkan efektivitas program pencegahan kecelakaan di tempat kerja dan mencegah terulangnya kecelakaan yang telah terjadi, seperti tujuan utama pengembangannya.



## BAB IV

# STRES DI TEMPAT KERJA

Lingkungan pekerjaan berubah dengan pesat. Saat ini, stres kerja menjadi ancaman serius bagi kesehatan pekerja dan pada akhirnya mengancam kesehatan suatu organisasi/perusahaan. Tulisan ini dibuat untuk menyediakan pengetahuan untuk mengurangi ancaman tersebut. Dengan menitikberatkan pada penyebab stres dan langkah-langkah yang bisa ditempuh untuk mencegahnya.

Survei mengenai persepsi pekerja atas stres kerja telah dilakukan untuk mengukur besarnya masalah ini. Survei yang dilakukan oleh Northwestern National Life menyatakan bahwa 25% pekerja mengaku mengalami stres yang sangat parah. Sementara survei dari Families and Work Institute menyatakan bahwa 25% pekerja sering dan sangat sering dibuat stres oleh pekerjaannya. Universitas Yale mengumumkan bahwa 29% pekerja melaporkan bahwa mereka merasa sedikit atau sangat stres di tempat kerja.

## A. Definisi

Stres kerja bisa didefinisikan sebagai suatu respons fisik dan mental yang terjadi saat permintaan/persyaratan kerja tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, maupun kebutuhan pekerja. Stres kerja bisa menjurus menjadi status kesehatan yang memburuk atau bahkan kecelakaan.

Definisi stres kerja terkadang menjadi rancu dengan tantangan kerja, tetapi kedua konsep tersebut tidaklah sama. Tantangan bisa menyemangati kita secara mental dan fisik. Tantangan memotivasi kita untuk belajar kemampuan baru dan menguasai pekerjaan kita. Saat tantangan tersebut tercapai, kita akan merasa tenang dan puas. Sehingga, tantangan merupakan komponen yang penting untuk kesehatan dan pekerjaan yang produktif.

Situasi yang berbeda dapat menentukan dampak seperti tantangan bisa berubah menjadi tuntutan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan, rasa tenang berubah menjadi rasa lelah, dan rasa puas berubah menjadi rasa stres. Dalam waktu sekejap, tahapan ini mengarah kepada rasa sakit, kecelakaan, dan kegagalan kerja.

**Stres kerja terjadi saat permintaan/persyaratan kerja tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, maupun kebutuhan pekerja.**

## B. Faktor Penyebab

Hampir semua orang setuju bahwa stres kerja merupakan hasil dari interaksi pekerja dengan kondisi kerja. Perbedaan berbagai macam pihak terutama saat melihat perbedaan prioritas antara karakteristik pekerja dengan kondisi kerja sebagai penyebab utama stres kerja. Perbedaan sudut pandang tersebut merupakan hal yang esensial karena terkait dengan pendekatan untuk mencegah stres kerja.

Menurut salah satu cara pandang, perbedaan karakteristik individu seperti kepribadian dan gaya koping (menyesuaikan dengan stres) merupakan hal penting dalam memprediksi munculnya stres sebagai akibat dari suatu pekerjaan atau dengan kata lain, suatu hal yang dapat menimbulkan stres bagi orang tertentu belum tentu menimbulkan stres bagi orang lain. Sudut pandang ini mengarah kepada strategi pencegahan yang memfokuskan pada pekerja dan cara untuk membantu mereka koping dengan tuntutan pekerjaan.

Meskipun perbedaan individu merupakan hal penting yang tidak dapat diabaikan, bukti ilmiah telah menunjukkan bahwa kondisi kerja tertentu memang membuat stres bagi kebanyakan orang. Kelebihan beban kerja dan perbedaan harapan merupakan sebuah contoh yang nyata. Bukti tersebut merupakan argumen nyata yang menekankan bahwa kondisi kerja merupakan faktor penting penyebab stres kerja, dan penyesuaian kerja merupakan strategi utama pencegahannya.

### **C. Pendekatan NIOSH tentang Stres Kerja**

Berdasarkan pengalaman dan riset, NIOSH menyatakan bahwa kondisi kerja memainkan peranan yang penting dalam menyebabkan stres, meskipun pengaruh dari faktor individu tidak dapat diabaikan begitu saja.

Menurut pandangan NIOSH, paparan dari kondisi kerja yang penuh stres (disebut juga stresor kerja) mempunyai pengaruh langsung terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja. Namun, seperti yang terlihat pada gambar di bawah, individu ataupun faktor lain bisa memengaruhi untuk memperbesar ataupun mengurangi pengaruh ini.

Beberapa contoh faktor individu dan situasi yang bisa mengurangi efek stres kerja adalah sebagai berikut.

1. Keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga atau kehidupan pribadi.
2. Dukungan lingkungan dan rekan kerja.
3. Cara pandang yang positif dan tenang.



Gambar 26 NIOSH Model of Job Stress

#### D. Kondisi Kerja yang Dapat Menimbulkan Stres

1. Desain kerja. Beban kerja yang berat, istirahat yang tidak teratur, jam/*shift* kerja yang panjang; tugas yang rutin dan sangat sibuk yang bermakna tidak terlalu penting, tidak memaksimalkan kemampuan pekerja, dan sedikit wewenang yang dimiliki.
2. Gaya manajemen. Kurangnya keterlibatan pekerja dalam mengambil keputusan, buruknya komunikasi, dan kurangnya kebijakan yang bersifat kekeluargaan.
3. Hubungan interpersonal (antarsesama), buruknya lingkungan sosial dan kurangnya dukungan atau bantuan dari rekan kerja dan supervisor.
4. Peran pekerjaan. Konflik atau pengharapan kerja yang tidak jelas, terlalu banyak tanggung jawab, dan terlalu banyak posisi (multiposisi).

5. Pertimbangan karier. Ketidakamanan kerja dan kurangnya peluang untuk berkembang, promosi, perubahan mendadak di mana pekerja kurang mempersiapkannya.
6. Kondisi lingkungan. Kondisi lingkungan fisik yang berbahaya atau tidak nyaman seperti kebisingan, polusi udara, maupun masalah ergonomi.

#### **E. Hasil-Hasil Temuan tentang Stres Kerja dan Kesehatan**

Kurun waktu 20 tahun terakhir, banyak hasil temuan yang berusaha mencari tahu hubungan antara stres kerja dengan berbagai jenis penyakit. Gangguan tidur, *mood*, rasa kesal, sakit kepala, sakit perut, gangguan pada hubungan keluarga dan teman merupakan contoh-contoh masalah akibat stres yang sering dilihat pada hasil-hasil temuan tersebut. Tanda awal dari stres kerja tersebut biasanya dapat dengan mudah kita kenali, tetapi stres kerja pada penyakit kronis menjadi lebih sulit untuk dilihat karena membutuhkan waktu yang lama untuk berkembang dan bisa dipengaruhi faktor lain selain stres kerja.

Bukti-bukti sedang terakumulasi untuk menunjukkan bahwa stres memegang peranan yang signifikan pada beberapa masalah kesehatan yang kronis terutama penyakit jantung, kelainan tulang, dan kelainan psikologis.

1. Penyakit jantung dan pembuluh darah. Banyak hasil temuan menyatakan bahwa pekerjaan di mana pekerja memiliki sedikit kendali atas proses kerja telah meningkatkan risiko penyakit jantung.
2. Kelainan tulang. Berdasarkan temuan dari NIOSH dan organisasi lain, diyakini bahwa stres kerja meningkatkan risiko kelainan tulang belakang.
3. Kelainan psikologis. Beberapa hasil temuan menyatakan bahwa masalah kesehatan mental (seperti depresi dan

kelelahan) pada beberapa pekerjaan dipengaruhi oleh stres kerja.

4. Kecelakaan kerja. Meskipun memerlukan beberapa analisis lanjutan, ada semacam dugaan bahwa kondisi stres kerja mengganggu praktik kerja yang aman dan membuat kecelakaan akibat kerja.
5. Bunuh diri, kanker, luka, dan fungsi imun (pertahanan tubuh) yang rusak. Beberapa hasil temuan menyatakan hubungan antara stres kerja dengan beberapa masalah kesehatan. Meskipun demikian, dibutuhkan lebih banyak analisis untuk memastikan kesimpulan yang pasti.

## F. Cara Mengatasi

Program manajemen stres. Pelatihan manajemen stres dan program konseling karyawan bisa meningkatkan kemampuan pekerja untuk coping dengan situasi kerja yang rumit. Hampir setengah dari perusahaan besar di Amerika Serikat menyediakan beberapa jenis pelatihan manajemen stres bagi karyawannya.

Pelatihan manajemen stres mengajarkan pekerja mengenai sifat dan sumber stres, pengaruh stres bagi kesehatan, dan kemampuan individu untuk mengurangi stres contohnya, manajemen waktu atau latihan penenangan. Program konseling karyawan menyediakan konsultasi bagi karyawan terhadap masalah kerja maupun masalah pribadi.

Pelatihan manajemen stres bisa secara signifikan mengurangi tanda akibat stres, seperti kecemasan dan gangguan tidur; keuntungan lainnya adalah program ini tidak mahal serta dapat dengan mudah diterapkan. Meskipun demikian, program manajemen stres memiliki kekurangan seperti efek pengurangan tanda akibat stres bersifat jangka pendek; terkadang penyebab utama stres kerja sering kali terabaikan karena lebih fokus kepada karyawan dan bukan lingkungannya.

Perubahan organisasi dengan mendatangkan ahli untuk merumuskan cara terbaik meningkatkan kondisi kerja. Cara ini merupakan cara yang paling efektif karena melibatkan identifikasi terhadap aspek stresor pekerjaan (contohnya, beban kerja dan konflik pengharapan) dan cara untuk mengurangi atau menghilangkan stresor yang telah teridentifikasi. Keuntungan dari pendekatan ini adalah bisa secara langsung mengatasi penyebab utama stres kerja. Namun, para manajer sering kali merasa tidak nyaman dengan pendekatan ini karena bisa merubah rutinitas pekerjaan dan jadwal produksi, atau struktur organisasi.

Kombinasi antara perubahan organisasi dan manajemen stres merupakan cara yang terbaik dalam mencegah stres kerja.

- **Mencegah stres di tempat kerja dengan pendekatan yang komprehensif**



Perubahan  
Organisasi

+



Manajemen stres

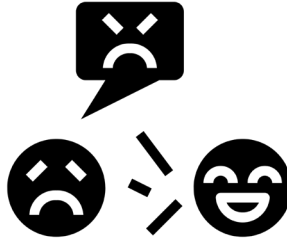
=



Lingkungan  
kerja yang sehat

- Mengurangi gangguan akibat stres
- Pekerja yang puas dan produktif
- Organisasi yang kompetitif dan menguntungkan.





## BAB V

# PELECEHAN DI TEMPAT KERJA

Salah satu sisi kelam yang jarang diungkap di dalam lingkungan kerja adalah mengenai pelecehan. Bahkan tidak jarang, perbuatan melecehkan seseorang—secara fisik maupun psikis—dianggap sebagai suatu hal yang wajar/bahan bercandaan. Korban yang mengadukan permasalahan ini, terkadang dianggap terlalu berlebihan!

Pelecehan dengan segala bentuknya merupakan salah satu permasalahan yang serius di tempat kerja. Ada berbagai macam dampak negatif yang akan muncul jika problema ini dibiarkan terus terjadi.

Pertama, meruntuhkan kepercayaan antarpekerja. Kerja sama tim akan menjadi goyah. Ketidakpercayaan terhadap pekerja lain, sakit hati, menjaga jarak, bersikap berhati-hati, akan membuat koordinasi, komunikasi, dan tentunya soliditas organisasi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini tentu mengarah kepada kinerja pekerja.

Kedua, potensi terjadinya/berkembangnya situasi yang lebih besar/berbahaya seperti itu di kemudian hari. Seperti anak kecil

yang saling mendorong dan bercanda dengan saling memukul, lalu kemudian saja, masing-masing anak saling mendorong dan memukul dengan keras, sehingga terjadi perkelahian. Mengakhiri perbuatan pelecehan sedini mungkin bisa menghindari kemungkinan konflik yang semakin fatal.

Ketiga, memermalukan diri sendiri dan juga orang lain. Terkadang, pelecehan bisa berupa bercandaan yang mengarah seks, atau merendahkan etnis seseorang. Jangan terkejut, kalau beberapa orang tidak pernah menyukai bercandaan yang seperti ini. Jangan permalukan diri Anda dengan bercanda yang mengarah kepada perbuatan melecehkan orang lain. Jaga kredibilitas Anda.

Pelecehan bisa juga dikategorikan menjadi verbal, fisik, dan seksual.

1. Pelecehan bisa juga dikategorikan menjadi: verbal, fisik, dan seksual.
2. Pelecehan fisik, contohnya memukul, mendorong, atau tindakan fisik yang agresif, atau ancaman secara fisik.
3. Pelecehan seksual, contohnya perkataan bermakna ganda yang mengarah kepada seks, permintaan untuk hubungan seks, perilaku yang mengarah kepada tindakan seks.

Berikut adalah beberapa contoh perbuatan yang bisa dianggap sebagai tindakan pelecehan.

1. Perkataan yang merendahkan mengenai jenis kelamin, agama, seks, usia, warna kulit, etnis, berat badan maupun kondisi kesehatan seseorang.
2. Memanggil pekerja wanita dengan sebutan sayang, cinta, dll.
3. Melakukan tindakan yang mengarah kepada perbuatan seks.
4. Gerakan, komentar atau lelucon yang berhubungan dengan seks.

5. Mengalihkan diskusi kepada topik tentang seks.
6. Menatap seseorang dari atas ke bawah, secara berlebihan.
7. Sabotase pekerjaan orang lain, karena suku, agama, ras maupun jenis kelaminnya.
8. Menahan informasi/tidak memberitahukan informasi terkait pekerjaan orang lain, dikarenakan suku, agama, dan rasnya.
9. Lelucon yang merendahkan suku, agama, ras, dan lelucon seks.
10. Kartun, gambar atau bahan-bahan yang mengolok-olok seorang pekerja terkait jenis kelaminnya, kondisi tubuh/cacat, agama, maupun kesehatannya.
11. *E-mail, screen saver, software*, layanan internet akan topik yang diskriminatif, rasis, maupun berhubungan dengan seks.
12. Meniru pekerja lain sebagai bahan lelucon.
13. Menyentuh, memeluk, atau mencium.
14. Memberikan surat, telepon, atau hadiah yang sudah mengganggu.
15. Mengajak kencan berulang-ulang.
16. Pertanyaan atau komentar mengenai kehidupan pribadi seorang pekerja, tentang agamanya, kehidupan sosialnya.
17. Berada dan mengikuti pekerja itu sehingga membuatnya merasa terganggu/tidak nyaman.

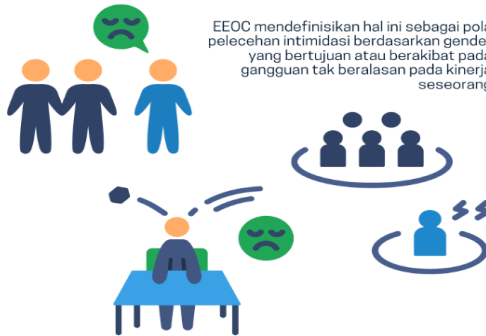


### 1. Quid Pro Quo

Jika penerimaan pekerja, atau keputusan terhadap seorang pekerja, secara implicit maupun eksplisit terkait pada penerimaan atau penolakan pekerja tersebut terhadap perilaku pelecehan seksual yang dialami olehnya.



### 2. Lingkungan Kerja yang tidak Ramah



**Gambar 27** Klasifikasi kekerasan menurut EEOC

Selain pelecehan bisa berupa pelecehan seksual, diskriminasi juga dianggap sebagai salah satu bentuk pelecehan di tempat kerja. Diskriminasi adalah menolak penerimaan kerja atau peluang kerja berdasarkan penilaian pada ras, usia, asal kelahiran, jenis kelamin, atau kelompok kelas sosial yang lainnya.

Pencegahan terjadinya pelecehan di tempat kerja, ada beberapa langkah yang bisa dilakukan dengan beberapa hal seperti berikut.

#### 1. Membuat kebijakan perusahaan mengenai pelecehan.

Perlu ada kebijakan yang jelas dan tegas mengenai hal

ini, dikomunikasikan dan disosialisasikan kepada seluruh pekerja. Komitmen manajemen yang tertuang dalam bentuk kebijakan juga menunjukkan bahwa perusahaan mempunyai itikad baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif bagi seluruh pekerja. Komitmen ini juga didukung oleh alokasi waktu, keuangan, dan fokus perhatian dari seluruh jajaran manajemen.

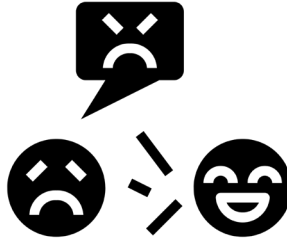
2. **Sikap ketika menghadapi pelecehan.** Pekerja juga perlu mengetahui cara yang tepat dalam menghadapi pelecehan. Jika Anda menerima perlakuan yang tidak menyenangkan (pelecehan), beri tahu orang tersebut bahwa perilakunya tidak menyenangkan, menyinggung, atau membuat Anda tidak nyaman/marah. Jika orang tersebut tidak menghentikan perbuatannya, lakukan beberapa metode berikut ini.

- c) Ulangi sekali lagi. Seperti rekaman yang terputus, Anda mungkin perlu mengulangi lagi keengganan Anda sampai ia menghentikan perilakunya. Perjelas dan tekankan alasan penolakan/keberatan Anda. "Saya mengerti apa yang Anda katakan, tapi saya mau Anda untuk tidak....." ulangi kalimat itu sampai orang tersebut menghentikan perbuatannya dan secara serius memperhatikan permintaan Anda.
- d) Tulislah surat pengaduan. Cantumkan di dalam surat tersebut mengenai gambaran pelecehan; waktu kejadian; fakta bahwa Anda ingin agar perilaku tersebut dihentikan; peringatan bahwa jika perilaku tersebut tidak dihentikan, Anda akan melakukan tindakan lebih lanjut; tanda tangan dan tanggal pembuatan surat; gandakan surat tersebut (*copy*), lalu berikan kepada pelaku pelecehan, di depan seorang saksi.

5. **Bicarakan mengenai peristiwa pelecehan ini.** Beri tahu pengawas/supervisor. Jika pengawas Anda merupakan pelakunya, bicarakan dengan pimpinan/manajer lain, atau dengan bagian tenaga kerja/*human resources*. Ketika berbicara dengan orang yang berwenang terhadap permasalahan ini, bicarakanlah secara spesifik mengenai perlakuan pelecehan yang Anda terima; dengarkan responsnya; ulangi permintaan Anda, agar perilaku tersebut dihentikan, dan mintalah komitmen untuk menghentikan perilaku tersebut.

Kondisi ketika melihat ada perilaku pelecehan di tempat kerja, jangan tinggal diam saja. Beberapa langkah berikut dapat Anda terapkan guna mencegah pelecehan di tempat kerja.

1. Sela interaksi dan tanyakan korban ataupun pelaku mengenai suatu hal yang bisa mengalihkan diskusi kembali ke topik yang terkait pekerjaan.
2. Bicaralah kepada korban setelah kejadian, beri tahu dia mengenai apa yang telah Anda lihat, dan jelaskan mengenai pendapat Anda bahwa hal itu merupakan pelecehan. Atau tanyakan “bagaimana perasaan Anda mengenai apa yang baru saja terjadi?”
3. Berbicaralah kepada pelaku setelah kejadian, jelaskan bahwa Anda melihat/menemukan adanya perasaan tidak nyaman atau dipermalukan, berdasarkan pengakuan korban kepada Anda. Mintalah ia agar menghentikan perilakunya sebelum ada masalah baru yang lebih besar.
4. Bicarakanlah kepada pengawas pelaku pelecehan mengenai hal yang baru saja Anda amati.
5. Beri tahu bagian tenaga kerja/*human resource*, dan gambarkan kejadian yang telah Anda lihat.



## BAB VI

# STRES KERJA

### A. Definisi Stres Kerja

Stres kerja diakui di seluruh dunia sebagai tantangan utama kesehatan pekerja dan kesehatan organisasi mereka (lihat misalnya, ILO 1986; 1992).

Pekerja yang stres juga cenderung tidak sehat, kurang termotivasi, kurang produktif, dan kurang aman di tempat kerja. Organisasi mereka cenderung tidak berhasil dalam pasar yang kompetitif.

Stres dapat disebabkan oleh tekanan di rumah dan di tempat kerja. Pengusaha biasanya tidak dapat melindungi pekerja dari stres yang timbul di luar pekerjaan, tetapi mereka dapat melindungi mereka dari stres yang timbul melalui pekerjaan.

Stres di tempat kerja dapat menjadi masalah nyata bagi organisasi maupun bagi para pekerjanya. Manajemen yang baik dan organisasi kerja yang baik adalah bentuk terbaik dari pencegahan stres. Jika karyawan sudah stres, manajer mereka harus menyadarinya dan tahu bagaimana cara membantunya.

Sasaran tujuan praktik terbaik sehubungan dengan manajemen stres adalah untuk mencegah stres terjadi atau, di mana karyawan sudah mengalami stres, untuk mencegahnya menyebabkan kerusakan serius pada kesehatan mereka atau kesehatan organisasi mereka.

Negara lain banyak terdapat undang-undang yang mewajibkan pengusaha untuk menjaga kesehatan dan keselamatan pekerjanya. Tugas ini biasanya ditafsirkan untuk mencakup pengelolaan bahaya yang terkait dengan stres, stres kerja, dan hasil kesehatan mental serta fisik. Pemberi kerja akan disarankan untuk membiasakan diri dengan undang-undang yang relevan di negara mereka.

## **B. Pengertian Stres Kerja**

Stres terkait pekerjaan adalah respons yang mungkin dimiliki orang ketika dihadapkan dengan tuntutan kerja dan tekanan yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka di mana menantang kemampuan mereka untuk mengatasinya.

Stres terjadi dalam berbagai situasi kerja, tetapi sering menjadi lebih buruk ketika karyawan merasa bahwa mereka hanya mendapat sedikit dukungan dari atasan dan rekan kerja dan di mana mereka memiliki sedikit kendali atas pekerjaan atau bagaimana mereka dapat mengatasi tuntutan dan tekanannya.

Kebingungan sering terjadi antara tekanan atau tantangan dan stres dan terkadang digunakan sebagai alasan praktik manajemen yang buruk.

Tekanan di tempat kerja tidak dapat dihindari karena tuntutan lingkungan kerja kontemporer. Tekanan yang dianggap dapat diterima oleh individu, bahkan dapat membuat pekerja tetap waspada, termotivasi, mampu bekerja dan belajar, bergantung pada sumber daya yang tersedia dan karakteristik pribadi. Namun, ketika tekanan itu menjadi berlebihan atau tidak terkendali, itu

menyebabkan stres. Stres dapat merusak kesehatan pekerja dan kinerja bisnis Anda.

Stres dihasilkan dari ketidaksesuaian antara tuntutan dan tekanan pada seseorang, di satu sisi, serta pengetahuan dan kemampuan mereka, di sisi lain. Itu menantang kemampuan mereka untuk mengatasi pekerjaan. Ini termasuk tidak hanya situasi di mana tekanan kerja melebihi kemampuan pekerja untuk mengatasinya, tetapi juga di mana pengetahuan dan kemampuan pekerja tidak digunakan secara memadai dan itu menjadi masalah bagi mereka.

Pekerjaan yang sehat kemungkinan besar adalah pekerjaan di mana tekanan pada karyawan sesuai dengan kemampuan dan sumber daya mereka, dengan jumlah kendali yang mereka miliki atas pekerjaan mereka, dan dengan dukungan yang mereka terima dari orang-orang yang berarti bagi mereka. Karena kesehatan bukan hanya tidak adanya penyakit atau kelemahan tetapi keadaan positif dari kesejahteraan fisik, mental dan sosial yang lengkap (WHO, 1986), lingkungan kerja yang sehat adalah lingkungan di mana tidak hanya tidak ada kondisi berbahaya tetapi juga lingkungan kerja yang sehat, banyak promosi kesehatan.

Penilaian berkelanjutan ini mungkin termasuk terhadap risiko terhadap kesehatan, penyediaan informasi dan pelatihan yang tepat tentang masalah kesehatan dan ketersediaan praktik dan struktur dukungan organisasi yang mempromosikan kesehatan. Lingkungan kerja yang sehat adalah lingkungan di mana staf telah menjadikan kesehatan dan promosi kesehatan sebagai prioritas dan bagian dari kehidupan kerja mereka.

### **C. Penyebab Stres pada Kerja**

Penyebab dari stres kerja buruknya organisasi kerja yang mana mendesain pekerjaan, sistem kerja, dan cara *management*

*team* akan berdampak pada stres pada kerja, terlalu banyak ataupun permintaan yang tak terkendali dan tekanan dapat terjadi dikarenakan buruknya desain kerja, buruknya manajemen dan ketidaksejahteraan kondisi pekerja. Demikian pula, hal-hal ini dapat diakibatkan karena pekerja tidak mendapat dukungan yang cukup dari orang lain atau tidak memiliki kendali yang cukup atas pekerjaan dan tekanannya.

Hasil temuan menunjukkan bahwa jenis pekerjaan yang paling membuat stres adalah pekerjaan yang menghargai tuntutan dan tekanan berlebihan yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan pekerja, di mana hanya ada sedikit kesempatan untuk melakukan pilihan atau kendali apa pun, dan di mana hanya ada sedikit dukungan dari orang lain. Semakin banyak tuntutan dan tekanan pekerjaan yang disesuaikan dengan pengetahuan dan kemampuan pekerja, semakin kecil kemungkinan mereka mengalami stres kerja. Semakin banyak dukungan yang diterima pekerja dari orang lain di tempat kerja, atau dalam kaitannya dengan pekerjaan, semakin kecil kemungkinan mereka mengalami stres kerja. Semakin banyak kontrol yang dimiliki pekerja atas pekerjaan mereka dan cara mereka melakukannya dan semakin mereka berpartisipasi dalam keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, semakin kecil kemungkinan mereka mengalami stres kerja.

Penyebab stres kerja sebagian besar menyangkut cara kerja dirancang dan cara organisasi dikelola. Karena aspek-aspek dari pekerjaan memiliki potensi untuk menyebabkan bahaya, mereka disebut 'bahaya terkait stres'. Literatur tentang stres umumnya mengakui sembilan kategori bahaya terkait stres dan ini tercantum dalam Tabel 1. Namun, harus diingat bahwa beberapa bahaya ini mungkin tidak bersifat universal atau mungkin tidak dianggap berbahaya dalam budaya tertentu

Tabel 2 Bahaya terkait stres

Bahaya Terkait Stres	
Work Content	<p>Job Content</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tugas yang monoton, tidak bermakna</li> <li>• Kurang bervariasi</li> <li>• Tugas yang tidak menyenangkan</li> </ul>
	<p>Beban dan kecepatan kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Terlalu banyak atau sedikit pekerjaan</li> <li>• Bekerja di bawah tekanan waktu</li> </ul>
	<p>Jam kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan yang ketat dan kurang fleksibel</li> <li>• Jam kerja yang panjang dan tanpa bersosial</li> <li>• Jam kerja yang tidak pasti</li> <li>• Buruknya desain jam sistem kerja shift</li> </ul>
	<p>Partisipasi dan kendali</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan</li> <li>• Kurangnya kendali (contoh: metode, tempat, jam dan lingkungan kerja yang berlebihan)</li> </ul>

Work Context	<p>Pengembangan karier, status, dan honor</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketidakamanan bekerja</li> <li>• Kurangnya prospek promosi kerja</li> <li>• Kurangnya atau promosi yang berlebih</li> <li>• Pekerjaan dengan nilai sosial yang rendah</li> <li>• Skema pembayaran borongan, sistem evaluasi kinerja yang tidak jelas atau tidak adil</li> <li>• Kurangnya atau berlebihan dalam keahlian yang dimiliki untuk pekerjaan tersebut</li> </ul>
	<p>Peran dalam organisasi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peranan yang tidak jelas</li> <li>• Peran yang bertentangan dalam pekerjaan yang sama</li> <li>• Tanggung jawab terhadap orang lain</li> <li>• Terus-menerus menangani orang lain dan masalah mereka</li> </ul>
	<p>Hubungan interpersonal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengawasan yang tidak memadai, tidak pengertian, atau tidak mendukung</li> <li>• Hubungan yang buruk dengan rekan kerja</li> <li>• Penindasan, pelecehan, dan kekerasan</li> <li>• Pekerjaan terisolasi atau sendiri</li> <li>• Tidak ada prosedur yang disepakati untuk menangani masalah atau keluhan</li> </ul>

	<p>Antarmuka rumah-kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tuntutan pekerjaan dan rumah yang bertentangan</li> <li>• Kurangnya dukungan untuk masalah rumah tangga di tempat kerja</li> <li>• Kurangnya dukungan untuk masalah pekerjaan di rumah</li> </ul>
--	---

#### D. Efek Stres Kerja

Akibat stres kerja dapat memengaruhi orang/individu dengan cara yang berbeda. Pengalaman stres kerja dapat menyebabkan perilaku yang tidak biasa dan disfungsi di tempat kerja dan berkontribusi terhadap kesehatan fisik dan mental yang buruk. Dalam kasus ekstrem, stres jangka panjang atau peristiwa traumatis di tempat kerja dapat menyebabkan masalah psikologis dan mengarah pada gangguan kejiwaan yang mengakibatkan ketidakhadiran kerja dan mencegah pekerja untuk dapat bekerja kembali.

Kondisi ketika sedang stres, orang cenderung merasa sulit untuk menjaga keseimbangan yang sehat antara kehidupan kerja dan nonkerja. Pada saat yang sama, mereka mungkin melakukan hal yang tidak sehat, seperti merokok, minum, dan menyalahgunakan obat-obatan. Stres juga dapat memengaruhi sistem kekebalan tubuh, merusak kemampuan orang untuk melawan infeksi.

Kondisi ketika dipengaruhi oleh stres kerja orang mungkin:

- a) menjadi semakin tertekan dan mudah tersinggung
- b) menjadi tidak bisa rileks
- c) merasa lelah, tertekan, cemas
- d) sulit tidur
- e) mengalami kesulitan berpikir logis dan membuat keputusan

- f) kurang menikmati pekerjaan mereka dan merasa kurang berkomitmen terhadapnya
- g) mengalami masalah fisik yang serius, seperti:
  - 1) penyakit jantung,
  - 2) gangguan pada sistem pencernaan,
  - 3) peningkatan tekanan darah,
  - 4) sakit kepala,
  - 5) gangguan muskuloskeletal (seperti nyeri punggung bawah dan gangguan ekstremitas atas)

Stres kerja diperkirakan memengaruhi organisasi dengan:

- a) meningkatkan ketidakhadiran
- b) menurunnya komitmen untuk bekerja
- c) meningkatkan pergantian staf
- d) mengganggu kinerja dan produktivitas
- e) meningkatkan pekerjaan yang tidak aman praktik dan tingkat kecelakaan
- f) meningkatnya keluhan dari klien dan pelanggan
- g) memengaruhi rekrutmen staf secara negatif
- h) meningkatkan tanggung jawab terhadap tuntutan dan tindakan hukum oleh pekerja yang stres
- i) merusak organisasi citra baik di kalangan pekerjanya maupun secara eksternal



Gambar 28 Diskriminasi di tempat kerja

## E. Menilai Risiko di Tempat Kerja

Pengalaman stres kerja merupakan tantangan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja pekerja dan kesehatan organisasi mereka. Pemilik usaha harus memiliki kebijakan pengelolaan kesehatan pekerja yang mengacu pada stres kerja. Mereka harus

memungkinkan kebijakan itu diterapkan dengan menempatkan pengaturan yang sesuai. Pengaturan tersebut harus mengatasi masalah penilaian risiko, reaksi tepat waktu dan rehabilitasi. Strategi tingkat organisasi untuk mengelola stres kerja yang ada berfokus pada memerangi risiko pada sumbernya.

Stres kerja dapat dikelola secara efektif dengan menerapkan pendekatan manajemen risiko seperti yang berhasil dilakukan dengan masalah kesehatan dan keselamatan utama lainnya. Pendekatan manajemen risiko menilai kemungkinan risiko di lingkungan kerja yang dapat menyebabkan bahaya tertentu yang ada menyebabkan kerugian bagi karyawan. Bahaya adalah peristiwa atau situasi yang berpotensi menimbulkan kerugian. Kerugian mengacu pada penurunan kesehatan fisik atau psikologis. Penyebab stres adalah bahaya yang terkait dengan desain dan pengelolaan pekerjaan dan kondisi kerja, dan bahaya tersebut dapat dikelola dan pengaruhnya dikendalikan dengan cara yang sama seperti bahaya lainnya.

Menilai risiko stres terkait pekerjaan melibatkan menjawab pertanyaan dasar berikut.

- a) Apakah ada masalah? Mungkinkah stres kerja memengaruhi kesehatan pekerja Anda?
- b) Bagaimana masalah stres dipecahkan?
- c) Apakah seluruh sistem dipantau?

Tujuan dari pertanyaan-pertanyaan ini adalah untuk mengidentifikasi praktik atau keadaan kerja yang dapat menyebabkan ketidakseimbangan permintaan dan sumber daya yang signifikan. Dalam kasus stres, asosiasi ketidakseimbangan ini dengan tanda-tanda stres pada individu karyawan dan kelompok kerjalah yang menunjukkan signifikansinya. Setelah diidentifikasi dan dinilai, langkah-langkah dapat diambil untuk mengurangi stres kerja di tingkat kelompok.

Secara umum, tidak disarankan untuk mengajukan pertanyaan yang mengarahkan karyawan seperti 'apakah Anda stres?' Sebaliknya, Anda harus mengeksplorasi risiko yang ada terhadap kesehatan karyawan Anda dan kemudian memutuskan pendekatan terbaik untuk kelompok kerja Anda sendiri. Pilihan tindakan Anda dan alasan Anda untuk pendekatan yang dipilih harus dicatat. Pendekatan untuk mengeksplorasi risiko yang ada:

- a) Anda harus bertanya kepada karyawan secara langsung tentang masalah pekerjaan mereka dan apakah mereka merasa kesehatan mereka dapat terpengaruh oleh pekerjaan mereka atau tidak.
- b) Anda dapat meminta karyawan untuk mendeskripsikan tiga aspek 'terbaik' dan tiga 'terburuk' dari pekerjaan mereka, dan untuk mengatakan apakah menurut mereka salah satu dari aspek pekerjaan tersebut membuat mereka terlalu tertekan.
- c) Karyawan dapat ditanyai serangkaian pertanyaan yang lebih rinci, berdasarkan daftar yang diberikan di bagian penyebab stres (tabel Stress-related Hazards), menanyakan apakah salah satu dari kemungkinan masalah tersebut berlaku untuk pekerjaan mereka sendiri.
- d) Pertanyaan yang dibuat khusus untuk konteks kerja tertentu cenderung lebih berguna dalam merancang tindakan lebih lanjut daripada paket 'siap pakai' apa pun.
- e) Ketidakhadiran karena sakit, pergantian staf, tingkat kinerja, kecelakaan, dan kesalahan harus dipantau dan diperiksa secara teratur untuk mengetahui kelebihan, perubahan, dan pola pekerja.

Semua sumber informasi ini dapat memperingatkan Anda tentang potensi masalah di mana ada ketidakseimbangan tekanan dan sumber daya yang teridentifikasi. Mereka dapat memperingatkan Anda tentang pekerjaan dan kelompok kerja

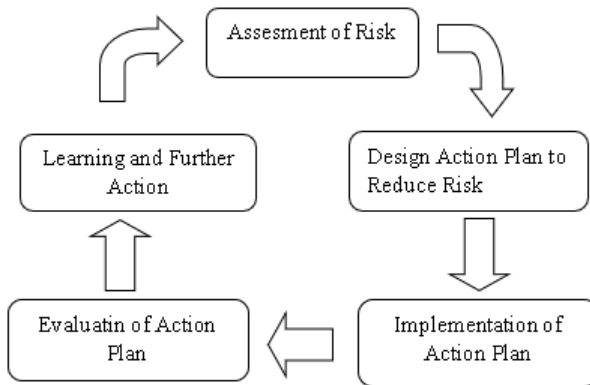
yang 'berisiko' di mana ketidakseimbangan dikaitkan dengan tanda-tanda stres.

Cara terbaik untuk mengetahui apakah karyawan Anda memiliki masalah di tempat kerja dan mengapa, adalah dengan bertanya kepada mereka. Orang yang ahli dalam pekerjaan biasanya adalah orang yang melakukannya. Sangat sering manajer mungkin memiliki pandangan yang sangat berbeda dari karyawan tentang apa yang menyebabkan masalah. Selalu tanyakan pandangan karyawan.

#### **F. Langkah-Langkah Penting dalam Manajemen Risiko**

Manajemen risiko pada dasarnya adalah pendekatan pemecahan masalah untuk masalah kesehatan dan keselamatan serta menyediakan kendaraan untuk perbaikan terus-menerus dari pekerjaan dan kondisi kerja dan dengan demikian kesehatan pekerja dan kesehatan organisasi mereka. Manajemen risiko berlangsung melalui siklus lima tindakan:

- a) analisis situasi dan penilaian risiko,
- b) desain untuk rencana tindakan guna mengurangi risiko stres kerja
- c) implementasi rencana tindakan tersebut
- d) evaluasinya, dan
- e) pembelajaran dan tindakan selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi tersebut



**Gambar 29 Siklus tindakan**

- **Langkah Dasar Manajemen Risiko Stres**

- Pikirkan tentang berbagai kelompok kerja atau tempat kerja yang membentuk organisasi Anda. Tanyakan pada diri sendiri mana yang mungkin paling membuat stres.
- Bukti apa yang Anda miliki untuk ini? (misalnya tingkat ketidakhadiran yang tinggi, catatan kesehatan yang buruk, tingkat kecelakaan yang tinggi, moral yang buruk, keluhan pekerja atau serikat pekerja, produktivitas yang buruk, dll.).
- Selidiki cara kerja kelompok atau tempat kerja ini dirancang dan dikelola, serta periksa kondisi kerja mereka.
- Identifikasi, kumpulkan, dan diskusikan bukti yang tersedia untuk Anda. Bekerja dalam tim dengan orang lain yang memahami kelompok kerja dan tempat kerja. Berkonsultasi dengan pekerja dan serikat pekerja mungkin melalui diskusi kelompok.
- Mengidentifikasi masalah utama dan dampaknya.
- Diskusikan informasi ini dengan manajer yang bertanggung jawab dan orang lain yang relevan, seperti

spesialis Kesehatan Kerja, dan dengan serikat pekerja.

- g) Mengembangkan rencana aksi yang sesuai, masuk akal dan praktis.
- h) Diskusikan bagaimana rencana ini dapat diimplementasikan dan dibuat untuk bekerja.
- i) Beri tahu pekerja tentang rencana tersebut dan bagaimana rencana itu akan diterapkan.
- j) Sebelum penerapannya, tentukan bagaimana rencana ini sebaiknya dilakukan dievaluasi.
- k) Menerapkan dan mengevaluasi rencana aksi.
- l) Mendiskusikan hasil evaluasi. Apa yang dapat dipelajari dari keberhasilan dan kegagalan rencana aksi? Apa yang bisa dilakukan sekarang?
- m) Merevisi rencana aksi dan menerapkan yang baru untuk menargetkan yang belum ditemukan risiko.

- **Pencegahan dari Stres Kerja**

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi risiko stres kerja berkurang. Ini termasuk:

- a) Pencegahan primer, pengurangan stres melalui ergonomi, desain kerja dan lingkungan, pengembangan organisasi dan manajemen.
- b) Pencegahan sekunder, mengurangi stres melalui pendidikan dan pelatihan pekerja.
- c) Pencegahan tersier, mengurangi dampak stres dengan mengembangkan sistem manajemen yang lebih sensitif dan responsif serta meningkatkan ketentuan kesehatan kerja.

Organisasi itu sendiri adalah generator dari berbagai jenis risiko. Pencegahan tersier dalam organisasi menempatkan penekanan pada penyediaan layanan kesehatan kerja yang responsif dan efisien. Oleh karena itu, manajemen stres kerja kontemporer harus mencakup pencegahan tersier.

Atasan yang baik merancang dan mengelola pekerjaan dengan cara yang menghindari faktor risiko umum untuk stres dan mencegah sebanyak mungkin masalah yang dapat diperkirakan sebelumnya.

**Tabel 3 Ciri pekerjaan yang baik**

Pekerjaan yang dirancang dengan baik harus mencakup:	
Organisasi yang jelas struktur dan tujuan	Karyawan harus diberi struktur dan informasi yang jelas tentang struktur, tujuan, dan praktik organisasi.
Seleksi yang tepat, pelatihan dan pengembangan staf	Keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan setiap karyawan harus disesuaikan sebanyak mungkin dengan kebutuhan.  Kandidat untuk setiap pekerjaan harus dinilai terhadap persyaratan pekerjaan itu.  Jika perlu, pelatihan yang sesuai bidangnya harus disediakan.  Pengawasan dan bimbingan yang efektif adalah penting dan dapat membantu melindungi staf dari stres.
Deskripsi pekerjaan	Deskripsi pekerjaan akan tergantung pada pemahaman tentang kebijakan, tujuan dan strategi yang diterapkan, pada tahap ini pada cara kinerja akan diukur.

Deskripsi pekerjaan harus jelas	<p>Penting bahwa seorang manajer karyawan dan staf kunci lainnya mengetahui rincian pekerjaan yang relevan dan memastikan bahwa tuntutannya sesuai.</p> <p>Semakin baik karyawan memahami pekerjaan mereka, semakin mereka dapat mengarahkan upaya yang tepat untuk melakukannya dengan baik.</p>
Komunikasi	<p>Manajer harus berbicara dengan staf mereka,</p> <p>mendengarkan mereka dan menjelaskan bahwa mereka didengar.</p> <p>Komunikasi harapan kerja harus dapat dipahami, konsisten dengan deskripsi pekerjaan dan lengkap.</p> <p>Komitmen yang dibuat untuk staf harus jelas dan harus dijaga.</p>
Lingkungan sosial	<p>Tingkat sosialisasi dan kerja tim yang wajar sering kali produktif karena dapat membantu meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan dan kelompok kerja.</p>

## G. Mengatasi Stres

Ada berbagai strategi untuk mengatasi masalah stres kerja, yaitu sebagai berikut.

### 1. Desain Ulang Pekerjaan

Strategi terbaik untuk mendesain ulang pekerjaan berfokus pada permintaan, pengetahuan, kemampuan, dukungan dan kontrol, dan meliputi:

- a) Mengubah tuntutan pekerjaan (misalnya dengan mengubah cara pekerjaan dilakukan atau lingkungan kerja, membagi beban kerja secara berbeda).
- b) Pastikan bahwa karyawan memiliki atau mengembangkan pengetahuan dan kemampuan yang sesuai untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif (misalnya dengan memilih dan melatih mereka dengan benar dan meninjau kemajuan mereka secara teratur).
- c) Tingkatkan kontrol karyawan atas cara mereka melakukan pekerjaan mereka (misalnya memperkenalkan waktu fleksibel, berbagi pekerjaan, lebih banyak konsultasi tentang praktik kerja).
- d) Tingkatkan jumlah dan kualitas dukungan yang mereka terima (misalnya, perkenalkan skema pelatihan 'manajemen orang' untuk penyelia, izinkan interaksi).

## **2. Pelatihan Manajemen Stres**

Pada implementasi meminta karyawan untuk menghadiri kelas tentang relaksasi, manajemen waktu, pelatihan ketegangan atau olahraga.

## **3. Ergonomi dan Desain Lingkungan**

- a) Memperbaiki peralatan yang digunakan di tempat kerja dan kondisi kerja fisik.
- b) Pengembangan manajemen.
- c) Tingkatkan sikap manajer dalam menghadapi stres kerja, pengetahuan dan pemahaman mereka tentangnya, serta keterampilan mereka untuk menangani masalah tersebut seefektif mungkin.
- d) Pengembangan organisasi.
- e) Menerapkan sistem kerja dan sistem manajemen yang lebih baik. Mengembangkan budaya yang lebih ramah dan mendukung.

#### 4. Pencegahan Masalah Stres Kerja

Pencegahan pada dasarnya ada tiga cara di mana pemberi kerja dapat mendeteksi masalah sejak dini dan mencegahnya menjadi serius. Deteksi dini dan pencegahan masalah terkait stres kerja:

- a) Secara teratur memantau kepuasan dan kesehatan staf.
- b) Memastikan staf mengetahui kepada siapa harus berbicara tentang masalah.
- c) Mengetahui ke mana harus merujuk karyawan untuk mendapatkan bantuan profesional ketika mereka tampak mengalami kesulitan yang nyata. Usaha kecil mungkin akan merujuk pada contoh pertama ke dokter umum karyawan mereka. Bisnis yang lebih besar mungkin memiliki akses ke layanan kesehatan kerja mereka sendiri atau Program Bantuan Karyawan.

Penting bagi Anda untuk mengambil langkah-langkah untuk memastikan keefektifan tindakan yang telah Anda ambil untuk memperbaiki stres kerja. Anda harus menindaklanjuti temuan Anda setelah periode yang sesuai dan membandingkannya dengan temuan dan interpretasi Anda sebelumnya pada saat awal penilaian.

Metode tindak lanjut Anda harus dicatat dan dijelaskan. Jika perlu, Anda mungkin harus merevisi pendekatan Anda terhadap masalah stres kerja.

#### H. Menangani Pekerja yang Bermasalah

Penanganan ini merupakan pencegahan tersier terhadap stres kerja. Ketika semua upaya menuju pencegahan stres kerja dan mengendalikan risiko yang dapat diperkirakan telah gagal, Anda perlu bertindak cepat dan tepat untuk menangani pekerja yang terluka oleh pengalaman stres kerja. Anda akan terlibat baik

dalam mengidentifikasi karyawan yang bermasalah maupun dalam mengelola masalah mereka.

Kasus yang tidak dapat ditangani oleh pemberi kerja atau manajer, bantuan ahli harus dicari. Langkah-langkah pencegahan tersier stres kerja adalah sebagai berikut.

### **1. Mengidentifikasi masalah**

- a) Stres kerja biasanya terungkap dari pengamatan kesulitan pekerja atau keluhan pekerja tentang kesulitan dan kesehatan yang buruk.
- b) Tanda-tandanya meliputi lekas marah, agresi, kesalahan, penurunan kinerja, peningkatan kebiasaan merokok, minuman keras dan penyalahgunaan zat, tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi dan keluhan klien.
- c) Anda harus mencari perubahan apa pun dalam perilaku atau kesehatan pekerja. Tanda peringatan seperti itu tidak boleh diabaikan. Jika tanda-tanda ini bertepatan dengan tekanan atau tuntutan kerja yang berlebihan, Anda harus mempertimbangkan bahwa pekerja mungkin menderita stres kerja.

### **2. Kegiatan untuk membantu**

- a) Masalah individu pekerja dan solusi untuk masalah tersebut harus didiskusikan dengan pekerja, dijelaskan dan disepakati.
- b) Waktu diskusi tersebut mungkin bergantung pada kondisi kesehatan pekerja makhluk.
- c) Kemungkinan intervensi, baik individu (misalnya pelatihan, perawatan medis, konseling) maupun organisasi (misalnya desain ulang pekerjaan, perubahan praktik manajemen) harus direncanakan, dilaksanakan dan dievaluasi.

#### 4. Catatan

- a) Catatan yang cermat harus disimpan, dan kemajuan dievaluasi.
- b) Catatan harus akurat, berurusan dengan fakta dan bukti. Pendapat dan penilaian tidak boleh direpresentasikan sebagai fakta.
- c) Tindakan yang diusulkan dan alasan pemilihannya harus disepakati jika memungkinkan dan dicatat.

### I. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan bagaimana keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola stres kerja. Budaya organisasi tercermin dalam sikap staf, keyakinan bersama mereka tentang tempat kerja, sistem nilai bersama mereka dan cara berperilaku yang umum dan disetujui di tempat kerja.

Budaya organisasi juga memperhatikan bagaimana masalah dikenali dan dipecahkan. Ini dapat memengaruhi apa yang dialami sebagai stres, bagaimana pengalaman itu diterjemahkan menjadi kesulitan kesehatan, bagaimana stres dan kesehatan dilaporkan, dan bagaimana organisasi menanggapi laporan semacam itu. Pengusaha, manajer, dan perwakilan serikat pekerja kemudian harus menyadari budaya suatu organisasi, dan mengeksplorasinya dalam kaitannya dengan manajemen stres kerja. Jika perlu, pihak-pihak tersebut harus terlibat dalam kegiatan perubahan budaya sebagai aspek penting untuk meningkatkan pengelolaan stres di tempat kerja.

### J. Sumber Daya untuk Manajemen Stres Kerja

Semua pengusaha harus hati-hati mempertimbangkan sistem yang mereka miliki di tempat untuk menilai, mencegah, dan

sebaliknya mengelola stres kerja. Anda harus mengetahui sistem dan sumber daya organisasi Anda untuk mengelola stres.

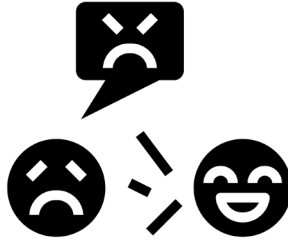
Sumber daya internal dapat mencakup layanan kesehatan kerja, manajemen sumber daya manusia (personel), departemen pelatihan atau individu lain yang bertanggung jawab atas kesejahteraan dan kesehatan staf.

Masalah individu yang kompleks, sulit dan tidak dapat dikelola secara internal, paling baik ditangani oleh psikolog konseling, psikolog klinis, konselor, atau dokter okupasi yang dapat berkonsultasi dengan dokter umum atau fungsi spesialis.

Identifikasi kelompok mana pun yang berisiko dalam organisasi Anda sangat penting dan harus menyertai pemeriksaan sumber daya organisasi yang tersedia untuk mengelola stres kerja.

Stres kerja merupakan tantangan besar bagi pekerja dan tempat kerja termasuk manajer. Sebagai organisasi dan lingkungan kerjanya berubah, begitu juga jenis masalah stres yang mungkin dihadapi karyawan. Penting agar tempat kerja Anda terus dipantau untuk masalah stres. Peranan ini tidak hanya penting untuk mengidentifikasi masalah stres dan mengatasinya, tetapi juga untuk menggaungkan kerja yang sehat dan mengurangi aspek pekerjaan yang berbahaya. Pekerjaan itu sendiri dapat menjadi kegiatan yang mempromosikan diri sendiri selama itu dilakukan di lingkungan yang aman, berkembang dan mempromosikan kesehatan.





## BAB VII

# *STRESS MANAGEMENT*

### A. Apa itu Stres?

- Fakta
  - a) Stres adalah sesuatu yang kita semua alami
  - b) Merupakan reaksi normal
  - c) Itu terjadi pada kita semua dalam situasi yang membuat kita stres-pada saat terancam dan ketidakpastian
  - d) Stres bisa bermanfaat dan bisa meningkatkan performa
- Fiksi-kesalahpahaman umum tentang stres
  - a) Stres dan kecemasan adalah tanda-tanda penyakit mental
  - b) Jika Anda stres, Anda harus tahu apa penyebabnya
  - c) Stres hanya memengaruhi orang yang lemah
- Reaksi stres lainnya dapat membantu
  - a) Memiliki tenggat waktu
  - b) Merasakan tubuh Anda bereaksi dengan ketegangan, tetapi ini mendorong Anda untuk menyelesaikan pekerjaan daripada menghindarinya
  - c) Respons ini sangat membantu



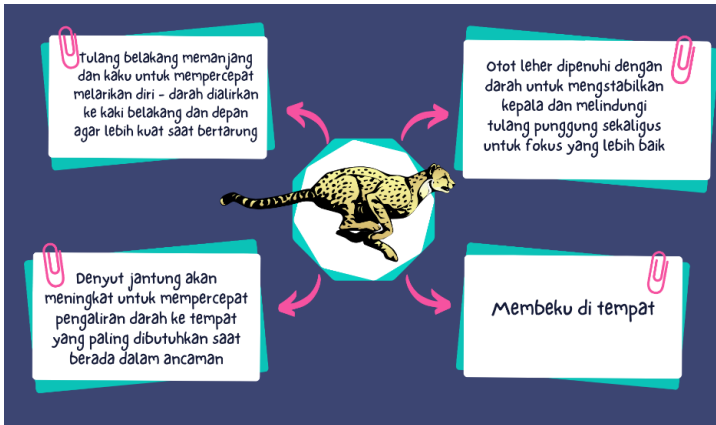
**Gambar 30** Efek yang terjadi pada tubuh jika stres

Kebanyakan sering saat merasa stres kita tidak menyadari apa yang sedang terjadi dan bisa merasa lebih stres karena tidak memahami sensasi aneh yang kita rasakan pada tubuh kita. Kita dapat dengan cepat merasa kewalahan.

Keputusan mundur selangkah dan menjadi lebih ingin tahu tentang apa yang terjadi baik di tubuh maupun pikiran kita, kita dapat mulai mengenali tanda-tanda stres lebih cepat dan mempelajari cara membalikkan perasaan kewalahan.

Ketika kita mengalami stres terkadang kita dapat memperhatikan di mana kita merasakannya di tubuh kita. Paling sering orang menggambarkan sensasi kupu-kupu di perut mereka, sesak napas, kesemutan di jari-jari mereka, kebutuhan untuk pergi ke toilet dan ketegangan di daerah kepala dan leher mereka. Ini adalah respons normal dan hanya beberapa cara tubuh kita merespons stres.

Refleks sebagai manusia, kita merespons stres seperti semua hewan lainnya. Bayangkan seekor macan tutul berjalan diam-diam.



**Gambar 31** Contoh stres yang terjadi pada cheetah

Respons terhadap stres yang benar-benar normal yang mungkin Anda kenali saat merasa stres. Ini juga dikenal sebagai **FLIGHT OR FIGHT RESPONSE**. Respons membeku biasanya terjadi saat *shock* atau mengalami stres yang ekstrem. Reaksi ini juga dikenal sebagai respons adrenalin.

Respons *fight or flight* juga bisa muncul dari ancaman psikologis. Cara kita memandang dan memahami apa yang terjadi di sekitar kita memengaruhi cara kita bereaksi terhadapnya. Kita mungkin duduk di rumah mengkhawatirkan tagihan bensin kita atau pertengkaran yang kita alami pada hari sebelumnya. Duduk di rumah kita tidak berada di bawah ancaman tetapi tubuh kita akan tetap merespons karena cara berpikir kita. Kami akan menggambarkan ini sebagai tidak membantu karena, duduk di kursi Anda di rumah, tidak ada ancaman fisik pada saat itu.

Stresor Internal–Mungkin ada hal-hal yang terjadi di dalam diri kita yang menyebabkan kita stres, misalnya mengatakan pada diri sendiri bahwa Anda tidak cukup baik. Hal-hal tersebut sering kali berada dalam kendali kita sehingga kita dapat mengubahnya, misalnya menghargai saat melakukan sesuatu dengan baik.

Stresor Eksternal–Ada juga hal-hal yang terjadi di dunia sekitar kita yang dapat menyebabkan stres misalnya redundansi di tempat

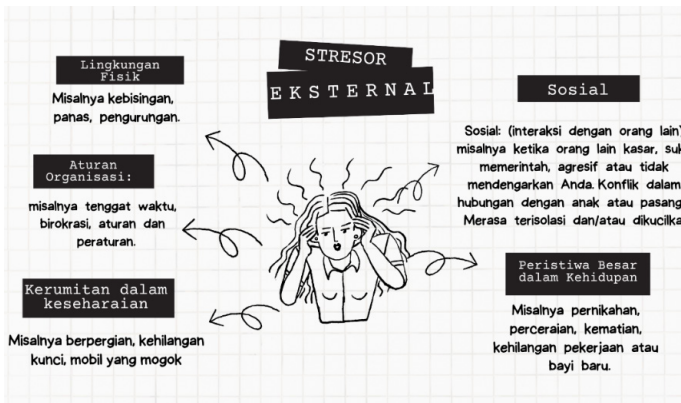
kerja, tetangga yang ribut. Sering kali kita mungkin memiliki sedikit kendali, tetapi terkadang kita dapat mengambil langkah-langkah untuk mengurangnya, misalnya mencari pekerjaan lain. Berikut beberapa contoh lainnya.

Tabel 4 Contoh stresor

Stresor Internal	Stresor Eksternal
Pilihan gaya hidup	Lingkungan fisik
Pembicaraan diri yang negatif	Sosial
Perangkap pikiran	Aturan organisasi
Tipe kepribadian stres	Cara hidup utama
	Gangguan harian



Gambar 32 Stresor internal



Gambar 33 Stresor eksternal

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi pemicu stresor internal dan eksternal kita meliputi:

- a) Kepribadian kita—siapa diri kita
- b) Belajar
- c) Bagaimana kita menanggapi peristiwa kehidupan
- d) Bagaimana kita merawat diri sendiri misalnya meluangkan waktu untuk bersantai, berolahraga
- e) Bagaimana kita berbicara kepada diri sendiri saat menghadapi stres

## B. Stres dan Belajar

Ada hal-hal sepanjang hidup kita yang dapat menyebabkan kita stres. Kita belajar dari pengalaman masa lalu yang mana *helpful* atau *unhelpful coping skills*. *Unhelpful coping skill* dapat tetap bersama kita sampai kita menantanginya dan mengembangkan cara coping yang lebih membantu.

Contoh peristiwa besar dalam hidup yang dapat menyebabkan stres adalah:

- a) Meninggalkan sekolah
- b) Meninggalnya seseorang yang dekat
- c) Berakhirnya suatu hubungan
- d) Pindah rumah
- e) Menjadi orang tua/anak-anak meninggalkan rumah
- f) Pindah atau kehilangan pekerjaan
- g) Sakit atau sakitnya seseorang yang dekat

Strategi coping yang sehat dapat membantu kita melewati masa-masa ini dalam hidup kita, misalnya menjaga diri sendiri, berbagi perasaan, meluangkan waktu untuk bersantai.

Strategi coping yang tidak sehat dapat membuat kita merasa lebih buruk lagi, misalnya mengobati diri sendiri dengan alkohol, tidak makan, merokok terlalu banyak, minum kafein—semuanya memperburuk respons tubuh stres.

Manajer perlu menyadari pola perilaku yang lebih halus yang terkait dengan gangguan mental dan bagaimana ini dapat terwujud di lingkungan tempat kerja. Jika manajer dan rekan kerja dapat mengidentifikasi tanda-tanda peringatan, mereka mungkin dapat mengurangi dampak gangguan mental di tempat kerja.

Ada tiga masalah di sini. Isu pertama adalah siapa yang melaporkan? Orang yang paling mungkin memperhatikan tekanan pribadi dan perilaku aneh atau tidak pantas bukanlah manajer, tetapi mereka yang melapor kepada seseorang dan pelanggan orang tersebut. Semakin banyak organisasi yang menggunakan umpan balik 360 derajat untuk pelatihan dan pengembangan. Mereka melakukan ini karena orang yang berbeda memiliki paparan dan pengalaman yang berbeda dari orang lain dalam organisasi.

Sering kali manajer adalah orang terakhir yang mengetahui bahwa seorang karyawan memiliki masalah minuman, narkoba atau mengalami depresi.

Salah satu implikasi dari hal ini adalah mungkin berguna untuk menambah daftar *item* dalam umpan balik 360 derajat dari masalah yang berkaitan dengan perubahan seseorang dalam perilaku, suasana hati, dll. Pertanyaan perlu diajukan secara halus, tetapi bisa jadi sangat penting untuk mengaktifkan deteksi dini.

Gambar di bawah ini memberikan contoh kemungkinan sumber data dalam jenis mekanisme umpan balik multipenilai ini.

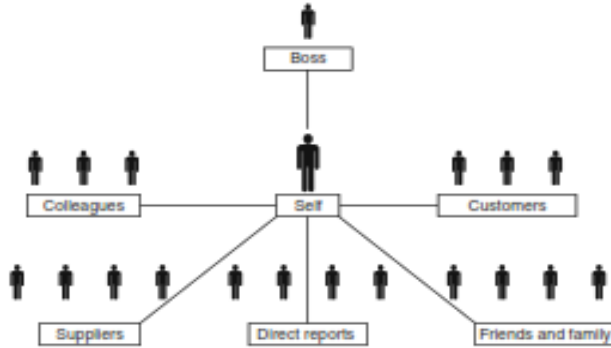


FIGURE 8.1 Multi-rater instruments

**Gambar 34** *Multi-rater Instrument*

Masalah kedua adalah apa yang harus mereka cari. Salah satu cara berpikir yang mungkin melalui hal ini adalah dengan menggunakan instrumen yang digunakan dalam skrining psikiatri. Daftar berikut memberikan beberapa indikator perilaku yang berguna dari penyakit mental yang umum dan bagaimana gejala tersebut dapat muncul dengan sendirinya di tempat kerja.

Didasarkan pada GHQ12 (Kuesioner Kesehatan Umum-12 versi *item*) yang terkenal dan banyak digunakan, yang menjelaskan masalah sebagai berikut: Pernahkah Anda memperhatikan atau membicarakan tentang orang yang berkepentingan:

- memiliki konsentrasi yang buruk sepanjang waktu?
- kehilangan banyak tidur karena khawatir?
- merasa semakin tidak berguna dan tidak dapat mengambil bagian dalam berbagai hal?
- merasa mereka sepertinya tidak bisa lagi membuat keputusan terkecil sekalipun?
- perasaan berada di bawah tekanan sepanjang waktu?
- saran bahwa mereka tampaknya tidak mampu mengatasi kesulitan mereka sehari-hari?
- merasa bahwa mereka tampaknya tidak lagi menikmati hidup?

### C. *How Stress Become Problem*

- Stres sangat tidak membantu ketika:
  - a) Terjadi berulang kali
  - b) Tidak ada ancaman
  - c) Ini berlangsung lama setelah ancaman berakhir
- Stres sangat tidak membantu ketika membatasi hidup kita.
- Stres sangat tidak membantu ketika memengaruhi kinerja kita.
- Stres sangat tidak membantu ketika Anda mulai mengkhawatirkan reaksi tubuh Anda terhadap stres.
- Stres sangat tidak membantu bila parah dan berlangsung lama.

#### INGAT

Stres adalah masalah yang sangat umum dan terdiri dari banyak emosi dan perasaan. Semakin lama Anda mengabaikannya, semakin besar masalah yang mungkin terjadi.

### D. *Affect of Stress*

Memahami bagaimana stres memengaruhi, kita dapat belajar mengenali tanda-tandanya dan mencoba menghadapinya sebelum merasa kewalahan. Mulailah penasaran dengan apa yang membuat Anda tergerak tanpa menilai diri sendiri. Perhatikan:

- a) Bagaimana Anda berperilaku dalam situasi.
- b) Bagaimana perasaan Anda tentang situasi.
- c) Apa yang Anda pikirkan tentang situasi.
- d) Bagaimana tubuh Anda merespons dalam situasi tersebut.

#### **1. Tubuh kita**

Ketika stres tubuh kita menjadi tegang dan siap beraksi (melawan atau lari), atau kita bisa merasa melambat dan berjuang untuk melewati hari.

Gejala fisik yang khas dari stres meliputi:

- a) Sesak napas
- b) Jantung berdebar-debar
- c) Mulut kering
- d) Pusing atau kepala terasa ringan
- e) Gemetar
- f) Sakit
- g) Kaki dan lengan goyah
- h) Otot tegang
- i) Merasa panas dan dingin
- j) *Flushing* atau berkeringat
- k) Sakit kepala
- l) Gangguan pencernaan
- m) Kurang konsentrasi
- n) Sangat lelah
- o) Tidak mampu tidur

## 2. Perilaku kita

Stres memengaruhi bagaimana kita berperilaku dan apa yang kita lakukan dalam menanggapi peristiwa stres. Perilaku khas ketika sedang stres:

- a) Berhenti mengurus diri sendiri (pola makan dan penampilan yang buruk)
- b) Menggigit kuku, menggemeretakkan gigi dan mencabuti rambut
- c) Menghindari hal-hal yang membuat kita stres
- d) Menunda-nunda
- e) Mulai minum atau merokok lebih banyak
- f) Mencoba melakukan terlalu banyak hal
- g) Terlalu peduli dengan keamanan
- h) Tidak dapat duduk diam
- i) Berdebat dengan orang lain

- j) Ragu-ragu
- k) Berbicara lebih cepat

### 3. Pikiran kita

Pikiran khas yang terlintas di kepala Anda saat Anda merasa stres:

- a) Saya tidak bisa mengatasinya
- b) Saya tidak berguna
- c) Mereka semua melihat saya
- d) Mereka pikir saya bodoh
- e) Saya hanya ingin keluar dari sini
- f) Mereka semua tahu saya tidak bisa mengatasinya
- g) Apa gunanya mencoba?
- h) Hal-hal tidak pernah berjalan baik untukku
- i) Pasti ada yang salah denganku

Cara kita melihat dan memahami peristiwa sebagian besar bertanggung jawab atas perasaan kita tentangnya. Stres sering didorong oleh cara kita berpikir dalam situasi yang penuh tekanan.

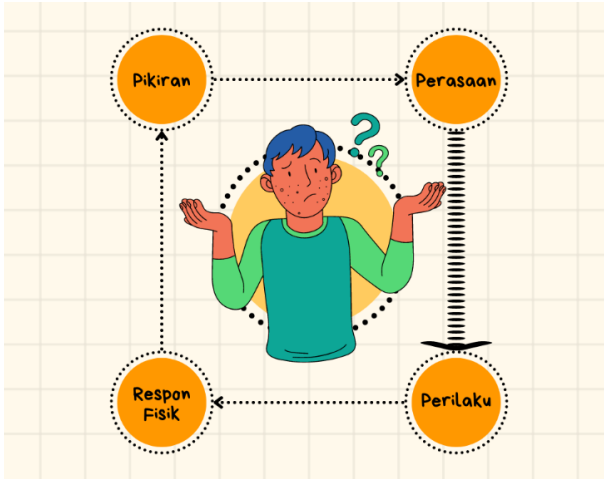
### 4. Perasaan kita

Perasaan khas ketika Anda merasa stres meliputi:

- a) Sedih
- b) Mudah tersinggung
- c) Marah
- d) Muak
- e) Cemas
- f) Panik
- g) Sedikit minat pada apa pun
- h) Tidak ada antusiasme atau motivasi
- i) Tidak menyukai diri sendiri
- j) Merasa datar atau rendah
- k) Mudah kesal

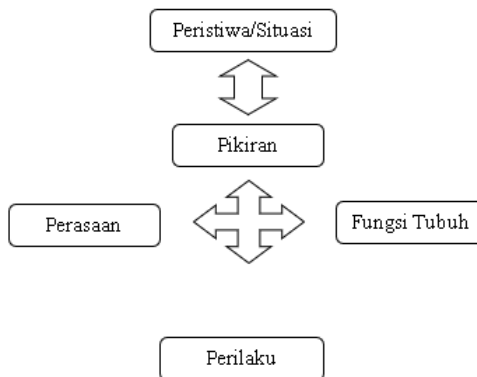
- l) Tidak aman
- m) Putus asa

### E. Cycle of Stress



**Gambar 35** Cycle of stress

Siklus ini menggambarkan hubungan antara pemikiran kita, perasaan kita, respons tubuh kita, dan perilaku kita dalam situasi tertentu. Pengalaman stres yang berulang dalam situasi yang sama mempertahankan stres kita dan siklus selanjutnya dipertahankan oleh pikiran kita, perasaan kita, respons fisik kita, dan perilaku kita.



**Gambar 36** Siklus hubungan pikiran, perasaan, respons, dan perilaku

- a) Stres memengaruhi kita dalam 4 cara
- b) Stres adalah reaksi normal yang kita semua alami-melawan atau pelarian
- c) Lingkaran setan membuat stres terus berlanjut
- d) Kita semua merespons secara berbeda sesuai dengan kepribadian dan keadaan kita saat itu

## F. *Dealing with Stress*

Atasi stres selangkah demi selangkah. perubahan gaya hidup yang dapat membantu mengatasi stres adalah sebagai berikut.

### 1. **Hidup Sehat-Diet**

Tubuh kita dapat merasakan secara fisik, memengaruhi seberapa mampu kita mengatasi stres. Kesehatan fisik berhubungan erat dengan kesehatan emosional. Tak jarang saat kita stres kita tidak makan teratur atau kita *ngemil* makanan yang tidak selalu baik untuk kita.

*Tips* diet sehat antara lain:

- a) Hindari minuman yang tinggi gula atau kafein
- b) Makan lima buah dan sayuran sehari
- c) Minum banyak air
- d) Makan teratur atau camilan sehat dan jangan lewatkan sarapan

### 2. **Hidup Sehat-Olahraga adalah fakta**

Olahraga meningkatkan suasana hati kita dengan menghilangkan ketegangan dan kebosanan. Dengan menjadwalkan waktu untuk berolahraga, Anda menyediakan waktu untuk diri sendiri.

Caranya:

- a) Bertemu orang baru
- b) Memperluas aktivitas Anda
- c) Mengurangi ketegangan fisik dan dengan demikian

meningkatkan kualitas tidur Anda

Ingatlah untuk:

- a) Pilih sesuatu yang Anda sukai!
- b) Bangun latihan ke dalam rutinitas mingguan Anda dan hadiahhi diri Anda sendiri karena berhasil melakukan olahraga
- c) Cobalah untuk tidak membiarkan apa pun mengganggu rutinitas baru Anda
- d) Beli pedometer dan perhatikan seberapa aktif Anda, bidik 10.000 langkah sehari

N.b. Konsultasikan dengan dokter umum Anda sebelum mengubah rutinitas olahraga Anda.

Efek samping menjadi lebih aktif secara fisik dapat sangat membantu jika rutinitas Anda telah diubah misalnya kehilangan pekerjaan–dapat berfokus pada tujuan yang ditentukan sendiri seperti meningkatkan kebugaran fisik Anda akan meningkatkan rasa kontrol yang Anda miliki atas waktu Anda– serta manfaat lain untuk kesehatan, tingkat energi, dan penampilan Anda.

### **3. Hidup Sehat-Tidur**

Terlalu banyak atau terlalu sedikit tidur memengaruhi perasaan kita saat bangun dan perasaan kita sepanjang hari. Kita semua memiliki kebutuhan tidur yang berbeda serta kebiasaan tidur yang berbeda, jadi ingatlah apa yang Anda butuhkan dan apa yang cocok untuk Anda. Jika Anda tidak merasa segar saat bangun, tanyakan pada diri sendiri, mengapa? Banyak orang sulit tidur saat stres, ada yang terganggu dengan mimpinya dan terbangun tiba-tiba sepanjang malam atau lebih awal dari biasanya. Kiat yang membantu tidur lebih baik meliputi:

- a) Bersantai sebelum tidur untuk membantu Anda beristirahat

- b) Hindari alkohol atau kafein di malam hari
- c) Cobalah untuk menghilangkan kekhawatiran Anda dengan menulisnya
- d) Jadwalkan waktu keesokan harinya ketika Anda akan mengatasi hal-hal yang membuat Anda khawatir, jangan fokus pada mereka ketika Anda mencoba untuk tidur
- e) Cobalah untuk menghindari membicarakan kekhawatiran dengan pasangan Anda saat di tempat tidur
- f) Aturan umum kebersihan tidur:
  - 1) Jagalah kamar tidur Anda tetap rapi dan segar
  - 2) Cobalah untuk menghindari menonton TV di tempat tidur
  - 3) Jika Anda melihat Anda bolak-balik, bangun dan lakukan sesuatu yang santai sebelum kembali ke tempat tidur
  - 4) Waspadai pemikiran Anda—jangan gunakan waktu bersantai untuk khawatir tidak tidur

#### **4. Hidup Sehat-Tanpa Rokok dan Alkohol**

Meminum alkohol dapat merusak kesehatan fisik dan emosional Anda dalam jangka pendek dan panjang. Selain memengaruhi berat badan, penampilan, dan tidur Anda, minuman keras dapat menyebabkan berbagai kondisi medis termasuk tekanan darah tinggi, penyakit hati, stroke, kanker, dan kerusakan otak.

Jika Anda merokok, cari bantuan untuk berhenti atau mengurangi. Dokter umum Anda dapat memberi Anda nasihat tentang hal ini.

## G. Langkah untuk Mengontrol Stres

Salah satu hal paling sederhana dan efektif yang dapat kita pelajari untuk mengendalikan stres adalah mengendalikan pernapasan.

### 1. Mengontrol Pernapasan yang Berlebihan

Perhatikan tanda-tanda peringatan dini dari pernapasan berlebihan:

- a) Sesak di dada
- b) Kesulitan bernapas
- c) Bernapas dengan cepat

Ketika kita memiliki terlalu banyak udara di paru-paru kita, kita bisa merasa seolah-olah kita tidak bisa bernapas, padahal sebenarnya yang terjadi adalah sebaliknya. Gunakan Langkah Pertama ini untuk mengendalikannya:

- a) Pelan-pelan
- b) Buang napas, benar-benar kosongkan paru-paru
- c) Letakkan satu tangan di dada, satu di perut
- d) Ulangi kata-kata yang membantu untuk diri sendiri misalnya “santai”, “pelan-pelan”, “tenang”
- e) Tarik napas melalui hidung sambil menghitung 1... 2... 3... perlahan
- f) Anda mungkin melihat perut Anda mengembang saat menarik napas
- g) Buang napas melalui mulut Anda menghitung 1... 2... 3... perlahan
- h) Arahkan sekitar 10-12 napas per menit

### 2. Relaksasi

Relaksasi adalah keterampilan fisik di mana kita belajar bagaimana mengenali dan melepaskan ketegangan fisik dan mental. Itu adalah kebiasaan di mana kita mengembangkan rutinitas yang bekerja dengan kita, bukan melawan kita. Ini

adalah cara memberi diri kita waktu untuk bersantai dengan istirahat dan rekreasi. Relaksasi juga merupakan sikap di mana kita mengambil segala sesuatunya dengan tenang.

Pertama-tama kita perlu menyadari bahwa kita sedang stres. Ingat lingkaran setan stres? Saat kita menyadari bahwa kita berpikir atau berperilaku tidak membantu, atau saat kita menyadari respons tubuh terhadap stres, maka kita dapat mencoba melakukan sesuatu yang membuat kita rileks sehingga memutus siklus stres. Ada banyak bentuk relaksasi yang berbeda dari:

- a) Sesimpel mengambil waktu istirahat
- b) Duduk dengan nyaman dan mengendalikan napas
- c) Melakukan yoga dan teknik relaksasi lainnya

Manfaat untuk memvariasikan aktivitas relaksasi Anda. Menonton TV atau membaca mungkin sangat membantu Anda—tetapi juga mungkin bukan aktivitas terbaik bagi Anda untuk mengajari tubuh Anda cara rileks, jadi cobalah juga bernapas, visualisasi, atau relaksasi otot. Beberapa bentuk relaksasi yang mungkin ingin Anda coba:

- a) Yoga
- b) Berbagai jenis meditasi
- c) Visualisasi
- d) Relaksasi otot progresif
- e) Pernapasan penuh perhatian
- f) Membaca, menonton film, mendengarkan musik
- g) Bertemu teman untuk mengobrol

Mengapa relaksasi otot membantu?

Relaksasi dapat membantu melepaskan ketegangan yang disebabkan oleh stres atau kecemasan yang berkepanjangan. Relaksasi otot memperlambat sistem dalam tubuh yang

mempercepat saat kita merasa stres. Berikut adalah 10 *tips* untuk membantu Anda rileks.

- 8) Bersikaplah senyaman mungkin sebelum memulai. Kenakan pakaian longgar dan lepaskan sepatumu. Pastikan ruangnya hangat. Jika Anda bisa, matikan telepon. Pastikan tidak ada yang masuk ke kamar saat Anda sedang bersantai. Jika mereka ingin bergabung dari awal maka tidak apa-apa.
- 9) Menggunakan CD relaksasi adalah ide yang bagus. Untuk membiasakannya, mainkan kapan pun ketika Anda merasa cukup tenang. Anda akan dapat berkonsentrasi lebih baik. Ini akan membiarkan Anda mendapatkan *skill* lebih cepat. Jangan khawatir pada awalnya jika Anda terganggu oleh pikiran yang mengkhawatirkan, jangan menyerah, perlu latihan untuk belajar. Namun, semakin Anda berlatih relaksasi, semakin mudah Anda menemukannya untuk mengendalikan pembicaraan batin Anda dan Anda akan merasa lebih tenang dan lebih terkendali.
- 10) Seperti mempelajari keterampilan apa pun, latihan menjadi sempurna. Jadi lakukan sesuatu setiap hari yang membantu Anda rileks. Coba dan buat menjadi rutinitas, mungkin gunakan waktu yang sama setiap hari.
- 11) Jangan khawatir tentang seberapa baik atau buruk yang Anda lakukan. Kebanyakan orang menemukan pikiran mereka mengembara selama beberapa minggu pertama. Ini normal. Saat Anda terbiasa, ini akan meningkat. Biarkan relaksasi datang pada waktunya sendiri. Jangan mencoba untuk terburu-buru dan ketika perasaan itu datang, nikmatilah.
- 12) Berlatih memperlambat pernapasan Anda menjadi sekitar 10-12 napas per menit di berbagai waktu dalam sehari. Gunakan jarum detik di jam tangan Anda. Ini akan

membantu Anda menjaga tubuh tetap tenang sepanjang hari.

- 13) Relaksasi otot progresif dapat membuat Anda merasa mengantuk. Beberapa orang akan tertidur karenanya. Jika Anda salah satunya, jangan khawatir tetapi ingatlah bahwa Anda sedang mempelajari suatu salah satu keterampilan. Jadi Anda akan mendapatkan lebih banyak dari itu jika Anda bisa tetap terjaga. Jika Anda perlu waspada setelah menggunakan keterampilan tersebut, misalnya untuk mengemudi, pastikan Anda benar-benar menguasai bola sebelum berangkat.
- 14) Anda mungkin menemukan bahwa saat Anda menegangkan otot, Anda menahan napas. Jangan khawatir, kebanyakan orang melakukan ini di awal. Usahakan agar otot yang menegang dan kontrol pernapasan tetap terpisah.
- 15) Buat buku harian dan periksa kemajuan Anda seiring berjalannya waktu.
- 16) Sebaiknya gunakan CD relaksasi secara teratur sampai Anda menemukan Anda dapat bersantai dengan baik.
- 17) CD disertakan sebagai bagian dari lokakarya ini. Namun, mungkin mencoba CD lain untuk memiliki berbagai pilihan. (Diadaptasi dari Program Steps Dr. Jim White)

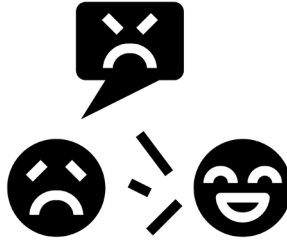
### **3. Jaringan Dukungan**

Saat merasa stres, terkadang kita mengasingkan diri dari orang lain, pada saat kita benar-benar mendapat manfaat dari berbicara kepada orang lain tentang perasaan Anda. Jika kita tidak berhasil berbicara dengan orang lain, kita bisa merasa sangat sendirian. Berbicara kepada orang lain dapat membantu Anda membuat keputusan praktis tentang apa yang Anda coba hadapi, berbicara tentang perasaan Anda

juga dapat membantu mengurangi kecemasan Anda. Hal-hal berikut layak untuk dicoba.

- 1) Selama seminggu ke depan coba perhatikan saat Anda merasa stres. Bagaimana situasi-Anda dengan siapa? Apa yang kamu lakukan? Kamu ada di mana?
- 2) Apakah ada situasi serupa di mana Anda tidak merasa stres? Kapan Anda mengatasinya dengan baik? Apa yang Anda dan orang lain di sekitar Anda lakukan secara berbeda?
- 3) Saat Anda menggunakan kontrol pernapasan atau relaksasi–catat bagaimana hasilnya. Apakah itu membantu?
- 4) Jelajahi peluang apa yang ada untuk keluar dan bertemu lebih banyak orang. Anda bisa menjadi sukarelawan, bergabung dengan klub, menghadiri acara komunitas lokal, mengikuti kelas malam di perguruan tinggi, pergi ke perpustakaan dan menggunakan komputer untuk mencari acara atau klub yang Anda minati misalnya klub kamera lokal, grup seni, kelompok penulis, dll.





## BAB VIII

### *MANAGING PSYCHOSOCIAL HAZARD*

#### *A. General*

Kode praktik tentang pengelolaan bahaya psikososial di tempat kerja ini adalah kode praktik yang disetujui berdasarkan pasal 274 Undang-Undang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (UU WHS).

Kode praktik yang disetujui memberikan panduan praktis tentang cara mencapai standar kesehatan dan keselamatan kerja yang disyaratkan berdasarkan UU K3 dan Peraturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Peraturan K3), dan cara efektif untuk mengidentifikasi dan mengelola risiko. Sebuah kode praktik dapat membantu siapa saja yang memiliki tugas kehati-hatian dalam keadaan yang dijelaskan dalam kode praktik. Berdasar kode praktik yang disetujui akan membantu pemegang tugas untuk mencapai kepatuhan terhadap kewajiban kesehatan dan keselamatan dalam Undang-Undang K3 dan Peraturan K3, terkait dengan pokok bahasan kode praktik. Seperti peraturan, kode etik menangani masalah tertentu dan mungkin tidak mencakup semua bahaya atau risiko yang relevan. Tugas kesehatan dan keselamatan

mengharuskan pemegang tugas untuk mempertimbangkan semua risiko yang terkait dengan pekerjaan, tidak hanya yang ada peraturan dan kode praktiknya.

Kode praktik dapat diterima dalam proses pengadilan berdasarkan UU WHS dan Peraturan WHS. Pengadilan dapat menganggap kode praktik sebagai bukti tentang apa yang diketahui tentang bahaya, risiko, penilaian risiko, atau pengendalian risiko dan dapat mengandalkan kode tersebut dalam menentukan apa yang dapat dipraktikkan secara wajar dalam keadaan yang terkait dengan kode praktik tersebut. Untuk informasi lebih lanjut, lihat *Interpretive Guideline: Arti 'reasonably practicable'*.

Kepatuhan terhadap UU K3 dan Peraturan K3 dapat dicapai dengan mengikuti metode lain jika memberikan standar kesehatan dan keselamatan kerja yang setara atau lebih tinggi daripada kode praktik. Seorang inspektur dapat merujuk pada kode praktik yang disetujui saat mengeluarkan pemberitahuan perbaikan atau larangan.

Pedoman ini dimaksudkan untuk dibaca oleh orang yang menjalankan bisnis atau usaha (PCBU). Ini memberikan panduan praktis kepada PCBU tentang cara mengelola risiko kesehatan dan keselamatan psikososial di tempat kerja. Pedoman ini dapat menjadi referensi yang berguna bagi orang lain yang tertarik dengan tugas di bawah UU K3 dan Peraturan K3. Pedoman ini berlaku untuk pelaksanaan pekerjaan dan semua tempat kerja yang tercakup dalam UU K3.

Kode etik ini mencakup rujukan ke persyaratan hukum berdasarkan UU WHS dan Peraturan WHS. Ini disertakan hanya untuk kenyamanan dan tidak boleh diandalkan sebagai pengganti teks lengkap UU WHS atau Peraturan WHS. Kata 'harus', 'membutuhkan' atau 'wajib' menunjukkan adanya persyaratan hukum dan harus dipatuhi. Kata 'harus' digunakan dalam pedoman

ini untuk menunjukkan tindakan yang direkomendasikan, sedangkan 'dapat' digunakan untuk menunjukkan tindakan opsional.

Bahaya psikososial dapat menyebabkan kerugian psikologis dan fisik. Rata-rata, cedera psikologis terkait pekerjaan memiliki waktu pemulihan yang lebih lama, biaya lebih tinggi, dan membutuhkan lebih banyak waktu untuk tidak bekerja. Mengelola risiko yang terkait dengan bahaya psikososial tidak hanya melindungi pekerja, tetapi juga mengurangi gangguan yang terkait dengan pergantian dan ketidakhadiran staf, serta dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi yang lebih luas.

### 1. **Bahaya psikososial di tempat kerja**

Bahaya psikososial adalah bahaya yang:

- a. Timbul dari atau sehubungan dengan:
  - 1) Desain atau manajemen pekerjaan
  - 2) Lingkungan kerja
  - 3) Benda-benda di pabrik/ tempat kerja
  - 4) Interaksi atau perilaku di tempat kerja
- b. Dapat menyebabkan kerusakan psikologis dan fisik.

Psikososial dan tindakan pengendalian yang sesuai dapat bervariasi antartempat kerja dan antarkelompok pekerja, tergantung pada lingkungan kerja, konteks organisasi, dan sifat pekerjaan. Karakteristik bahaya, desain, manajemen pekerjaan, dan perilaku berbahaya memberikan panduan dan contoh lebih lanjut untuk setiap bahaya. Kerugian atau cedera psikologis dari bahaya psikososial termasuk kondisi seperti kecemasan, depresi, gangguan stres pascatrauma (PTSD) dan gangguan tidur.

Cedera fisik dari bahaya psikososial termasuk cedera muskuloskeletal, penyakit kronis, dan cedera fisik setelah insiden di tempat kerja terkait kelelahan.

Bahaya psikososial dapat menciptakan stres. Stres adalah reaksi tubuh ketika seorang pekerja merasakan tuntutan pekerjaan mereka melebihi kemampuan atau sumber daya mereka untuk mengatasinya.

Stres menciptakan respons fisiologis dan psikologis dalam tubuh dengan melepaskan adrenalin dan kortisol, meningkatkan detak jantung dan tekanan darah, meningkatkan kadar glukosa dalam aliran darah, dan mengalihkan energi dari sistem kekebalan ke area tubuh lainnya.

Stres itu sendiri bukanlah cedera tetapi jika menjadi sering, berkepanjangan atau parah dapat menyebabkan kerugian psikologis dan fisik.

Beberapa bahaya menyebabkan stres ketika seorang pekerja dihadapkan pada risiko terjadinya bahaya tersebut serta ketika mereka secara langsung terpapar pada bahaya itu sendiri. Misalnya, pekerja yang terpapar kekerasan di tempat kerja cenderung mengalami stres jika mereka menganggap bahwa risikonya belum terkendali, bahkan jika kekerasan tidak terjadi lagi. Dalam situasi ini, meskipun bahaya jarang terjadi, stres itu sendiri dapat berlangsung lama.

## **2. Tugas kesehatan dan keselamatan kerja**

- WHS Act section 19
- Primary duty of care
- WHS Regulations Division 11
- Psychosocial risks
- WHS Regulations Part 3.1
- Managing risks to health and safety

Orang yang menjalankan bisnis atau usaha harus memastikan, sejauh yang dapat dilakukan secara wajar,

pekerja dan orang lain tidak terpapar risiko terhadap kesehatan dan keselamatan psikologis atau fisik mereka. Orang yang menjalankan bisnis atau usaha harus menghilangkan risiko psikososial di tempat kerja, atau jika hal itu tidak dapat dilakukan secara wajar, minimalkan risiko ini sejauh dapat dilakukan secara wajar. Untuk informasi lebih lanjut, lihat Pedoman Interpretasi: Arti 'cukup praktis'.

Regulasi WHS mencakup persyaratan khusus bagi orang yang menjalankan bisnis atau usaha untuk mengelola risiko yang timbul dari bahaya psikososial. Berdasarkan Peraturan WHS, untuk mengelola risiko psikososial, pemegang tugas harus:

- a) Mengidentifikasi bahaya yang dapat diperkirakan secara wajar yang dapat menimbulkan risiko psikososial.
- b) Menghilangkan risiko, sejauh dapat dilakukan secara wajar jika tidak dapat dilakukan secara wajar untuk menghilangkan risiko.
- c) Meminimalkan risiko sejauh dapat dilakukan secara wajar.
- d) Memelihara tindakan pengendalian yang diterapkan agar tetap efektif.
- e) Meninjau, dan jika perlu merevisi, tindakan pengendalian sedemikian rupa untuk mempertahankan, sejauh mungkin cukup praktis, lingkungan kerja yang tanpa risiko terhadap kesehatan dan keselamatan.

Menentukan tindakan pengendalian yang akan dilaksanakan, PCBU harus memperhatikan semua hal yang relevan, antara lain:

- a) Durasi, frekuensi dan tingkat keparahan pemaparan pekerja dan orang lain ke bahaya psikososial.
- b) Bagaimana bahaya psikososial dapat berinteraksi atau bergabung.
- c) Desain pekerjaan, termasuk tuntutan dan tugas pekerjaan.
- d) Sistem pekerjaan, termasuk bagaimana pekerjaan dikelola, diatur, dan didukung.
- e) Desain dan tata letak, dan kondisi lingkungan, tempat kerja, termasuk penyediaan:
  - 1) Sarana yang aman untuk masuk dan keluar tempat kerja.
  - 2) Fasilitas untuk kesejahteraan pekerja.
- f) Desain dan tata letak dan kondisi lingkungan akomodasi pekerja.
- g) Tanaman, zat dan struktur di tempat kerja.
- h) Interaksi atau perilaku di tempat kerja.
- i) Informasi, pelatihan, instruksi dan pengawasan yang diberikan kepada pekerja.

- **Petugas**

- WHS Act section 27
- Duty of officers

Pejabat, seperti direktur perusahaan, memiliki kewajiban untuk melakukan uji tuntas guna memastikan orang yang menjalankan bisnis atau usaha mematuhi tugasnya berdasarkan UU K3 dan Peraturan K3. Untuk risiko psikososial ini berarti petugas harus mengambil langkah-langkah yang wajar untuk:

- a) Memperoleh dan terus memperbarui pengetahuan tentang masalah kesehatan dan keselamatan kerja psikososial.
  - b) Mendapatkan pemahaman tentang sifat operasi bisnis atau pelaksanaan orang yang menjalankan bisnis atau usaha dan secara umum bahaya psikososial dan risiko yang terkait dengan operasi tersebut.
  - c) Memastikan orang yang menjalankan bisnis atau usaha tersedia untuk digunakan, dan menggunakan, sumber daya dan proses yang sesuai untuk menghilangkan atau meminimalkan risiko psikososial dari pekerjaan yang dilakukan oleh bisnis atau usaha.
  - d) Memastikan orang yang menjalankan bisnis atau usaha memiliki proses yang tepat untuk menerima dan mempertimbangkan informasi mengenai insiden, bahaya psikososial, risiko terhadap kesehatan dan keselamatan serta menanggapi informasi tersebut secara tepat waktu-memastikan orang yang menjalankan bisnis atau usaha memiliki, dan menerapkan, proses untuk mematuhi tugas atau kewajiban apa pun yang mereka miliki berdasarkan UU K3 dan Peraturan K3, dan memverifikasi penyediaan dan penggunaan sumber daya dan proses yang disebutkan di atas dan bahwa mereka bekerja secara efektif.
- **Pekerja**
    - WHS Act section 28
    - Duties of workers

Pekerja harus menjaga kesehatan dan keselamatan fisik dan psikologis mereka sendiri dan tidak memengaruhi kesehatan dan keselamatan orang lain. Pekerja harus mematuhi instruksi kesehatan dan keselamatan yang wajar, sejauh mereka mampu secara wajar, dan bekerja sama dengan kebijakan atau prosedur kesehatan dan keselamatan yang wajar yang telah diberitahukan kepada pekerja. Misalnya, pekerja harus mengikuti setiap kebijakan tempat kerja yang diberitahukan yang menetapkan standar untuk perilaku yang sesuai yang ditujukan untuk mencegah intimidasi dan pelecehan.

- **Orang lain di tempat kerja**

- WHS Act section 29
- Duties of other persons at the workplace

Orang lain di tempat kerja, seperti pengunjung, harus berhati-hati untuk kesehatan dan keselamatan psikologis dan fisik mereka sendiri dan harus berhati-hati untuk tidak memengaruhi kesehatan dan keselamatan orang lain. Mereka harus mematuhi, sejauh mereka mampu secara wajar, dengan instruksi yang wajar yang diberikan oleh orang yang menjalankan bisnis atau usaha untuk memungkinkan mereka mematuhi UU WHS dan Peraturan WHS. Misalnya, seorang pelanggan di toko ritel tidak boleh berperilaku kasar, atau melecehkan staf.

### 3. **Konsultasi**

- **Pekerja konsultan**

- WHS Act section 47
- Duty to consult workers

Orang yang menjalankan bisnis atau usaha harus berkonsultasi, sejauh yang dapat dilakukan secara wajar, dengan para pekerja yang melakukan pekerjaan untuk

bisnis atau usaha dan yang (atau kemungkinan besar) secara langsung terpengaruh oleh masalah kesehatan dan keselamatan kerja. Jika Anda dan pekerja Anda telah menyetujui prosedur untuk konsultasi, konsultasi harus dilakukan sesuai dengan prosedur tersebut.

Konsultasi yang efektif dengan pekerja meningkatkan pengambilan keputusan tentang masalah kesehatan dan keselamatan serta membantu mengurangi cedera dan penyakit terkait pekerjaan. Pekerja dapat mengidentifikasi tugas atau aspek pekerjaan mereka yang menyebabkan atau memaparkan mereka pada bahaya psikososial dan mungkin memiliki saran praktis atau solusi potensial untuk mengatasi bahaya tersebut. Misalnya, pekerja mungkin memiliki ide untuk memperbaiki desain kerja guna meminimalkan risiko kerugian psikologis.

Definisi 'pekerja' di bawah Undang-Undang WHS sangat luas. Selain karyawan, ini termasuk siapa saja yang bekerja untuk bisnis atau usaha, termasuk kontraktor dan karyawannya, pekerja sewaan, pekerja luar, pekerja magang, peserta pelatihan, pelajar pengalaman kerja, dan sukarelawan.

Berkonsultasi dengan pekerja harus dilakukan saat menilai risiko atau membuat keputusan tentang risiko psikososial terhadap kesehatan dan keselamatan termasuk tindakan pengendalian apa yang diterapkan.

Pekerja dari berbagai latar belakang dapat terpapar bahaya psikososial yang berbeda. Anda harus berkonsultasi dengan semua pekerja, khususnya pekerja dengan kerentanan, yang mungkin terkena dampak langsung dari bahaya psikososial tertentu. Misalnya, perempuan, pekerja muda, mereka yang berasal dari latar belakang

budaya dan bahasa yang beragam (CALD), pekerja LGBTIQ+, dan pekerja penyandang disabilitas lebih mungkin mengalami pelecehan seksual di tempat kerja dan harus diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam konsultasi ini (yang mungkin berbeda formulir), bersama dengan semua pekerja yang mungkin terkena dampak langsung.

- WHS Act section 48
- Nature of consultation

Anda harus memberi pekerja kesempatan yang wajar untuk mengangkat masalah kesehatan dan keselamatan psikososial, mengungkapkan pandangan mereka, dan berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Anda harus mempertimbangkan apakah pengaturan konsultasi yang ada sesuai untuk risiko psikososial. Anda harus berkonsultasi dengan pekerja dan perwakilan mereka untuk menerapkan pengaturan konsultasi baru jika diperlukan.

Saat berkonsultasi dengan pekerja Anda, Anda harus:

- a) Berbagi informasi yang relevan.
- b) Memberi pekerja kesempatan yang wajar untuk mengungkapkan pandangan mereka, mengemukakan masalah kesehatan dan keselamatan serta berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan.
- c) Mempertimbangkan pandangan tersebut sebelum membuat keputusan tentang masalah kesehatan dan keselamatan.
- d) Memberi tahu pekerja tentang hasil konsultasi secara tepat waktu.

Komitmen manajemen dan komunikasi terbuka antara manajer dan pekerja penting dalam mencapai konsultasi yang efektif. Pekerja Anda lebih mungkin terlibat dalam konsultasi ketika pengetahuan dan ide mereka dicari secara aktif dan kekhawatiran tentang kesehatan dan keselamatan psikososial ditanggapi dengan serius. Anda harus mendorong pekerja untuk:

- a) Berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka, dan
- b) Laporkan bahaya psikososial sehingga risiko dapat dikelola sebelum cedera terjadi.

Metode konsultasi yang efektif dapat bervariasi sesuai dengan kebutuhan pekerja Anda, ukuran tempat kerja, distribusi pekerja di seluruh lokasi dan shift, sifat pekerjaan, dan jenis bahaya di tempat kerja. Anda dan pekerja Anda harus menyetujui bentuk konsultasi yang akan diambil. Misalnya, konsultasi dapat mencakup:

- a) Diskusi prapekerjaan atau kotak alat
- b) Kelompok fokus
- c) Survei pekerja
- d) Rapat komite WHS
- e) Rapat tim
- f) Diskusi individu

Setiap metode konsultasi memiliki manfaat dan keterbatasan. Misalnya, beberapa bentuk konsultasi lebih baik untuk pekerja yang tidak memiliki akses rutin ke komputer, sementara yang lain memungkinkan pekerja untuk mengangkat masalah sensitif secara anonim, atau memberikan detail dan konteks.

Pekerja dengan latar belakang budaya dan bahasa yang beragam mungkin memerlukan, atau mendapat manfaat dari, berbagai bentuk konsultasi. Misalnya, menyediakan materi dan melakukan konsultasi dalam bahasa yang disarankan dan menggunakan komunikasi yang sesuai dengan budaya.

Pekerja mungkin ragu-ragu untuk mengangkat dan mendiskusikan beberapa bahaya psikososial karena masalah privasi atau masalah lainnya, terutama yang berkaitan dengan bahaya seperti intimidasi atau pelecehan seksual. Anda harus mempertimbangkan proses konsultasi yang membahas masalah seperti survei atau pelaporan anonim, khususnya jika pekerja mungkin khawatir mengangkat masalah keselamatan dapat berdampak pada pekerjaan atau kemajuan karier mereka.

Anda mungkin perlu menggunakan beberapa metode konsultasi untuk bahaya psikososial. Bentuk dan metode konsultasi harus diputuskan melalui konsultasi dengan pekerja.

- WHS Act section 49
- When consultation is required

Sebagai orang yang menjalankan bisnis atau usaha Anda harus berkonsultasi dengan pekerja ketika:

- a) Mengidentifikasi bahaya dan menilai risiko kesehatan dan keselamatan yang timbul dari pekerjaan yang dilakukan atau akan dilakukan.
- b) Membuat keputusan tentang cara untuk menghilangkan atau meminimalkan risiko tersebut
- c) Membuat keputusan tentang kecukupan fasilitas untuk kesejahteraan pekerja.

- d) Mengusulkan perubahan yang dapat memengaruhi kesehatan atau keselamatan pekerja Anda.
- e) Membuat keputusan tentang prosedur konsultasi dengan pekerja; menyelesaikan masalah kesehatan atau keselamatan di tempat kerja; memantau kesehatan pekerja Anda; memantau kondisi di tempat kerja di bawah manajemen atau kendali Anda dan memberikan informasi dan pelatihan bagi pekerja Anda.

Langkah ini mungkin akan berguna juga untuk berkonsultasi dengan pekerja tentang hal-hal yang tidak tercantum di atas.

Konsultasi rutin lebih baik daripada konsultasi hanya karena masalah muncul berdasarkan kasus per kasus, atau sebagai reaksi terhadap peristiwa tertentu, karena memungkinkan Anda mengidentifikasi dan memperbaiki potensi masalah sejak dini. Panduan lebih lanjut tersedia dalam Kode Praktik: Konsultasi kesehatan dan keselamatan kerja, kerja sama, dan koordinasi.

Kegiatan konsultasi, kerja sama, dan koordinasi dengan pemegang tugas lainnya

- WHS Act section 16
- More than 1 person can have a duty

Lebih dari satu orang dapat memiliki tugas WHS yang sama pada waktu yang bersamaan. Undang-Undang WHS mensyaratkan bahwa jika lebih dari satu orang memiliki kewajiban untuk hal yang sama, setiap orang memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kewajiban mereka terkait dengan masalah tersebut dan harus

melakukannya sejauh mana mereka dapat memengaruhi dan mengendalikan masalah tersebut.

- WHS Act section 46
- Duty to consult with other duty holders

Pemegang tugas harus berkonsultasi, bekerja sama, dan mengoordinasikan kegiatan dengan semua orang lain yang memiliki tugas WHS sehubungan dengan masalah yang sama, sejauh dapat dilakukan secara wajar. Saat Anda berbagi tugas (misalnya Anda berbagi tempat kerja atau terlibat dalam aktivitas yang sama), setiap pemegang tugas harus:

- a) Bertukar informasi.
- b) Mengetahui siapa melakukan apa tentang kewajiban WHS masing-masing.
- c) Bekerja sama secara kooperatif dan terkoordinasi sehingga risiko dihilangkan atau diminimalkan.

Berkonsultasi, bekerja sama, dan berkoordinasi dengan pemegang tugas lainnya dapat membantu Anda mengendalikan risiko dengan lebih mudah dan efektif, dan membantu Anda masing-masing untuk mematuhi tugas Anda.

Misalnya, baik pemilik badan usaha yang mempekerjakan pekerja melalui perusahaan penyalur tenaga kerja maupun perusahaan penyalur tenaga kerja memiliki kewajiban K3 untuk memastikan kesehatan dan keselamatan pekerja. Mereka dapat berkonsultasi dan bekerja sama sebagai bagian dari negosiasi kontrak tentang cara meminimalkan bahaya psikososial, seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi, dengan menyepakati kerangka waktu yang realistis, dan memastikan pekerja memiliki keterampilan dan dukungan untuk melakukan

pekerjaan. Panduan lebih lanjut tersedia dalam Kode Praktik: Konsultasi kesehatan dan keselamatan kerja, kerja sama, dan koordinasi.

## B. Tinjauan Proses untuk Mengelola Risiko Psikososial

Untuk memenuhi tugas Anda untuk memastikan kesehatan dan keselamatan, Anda harus menghilangkan atau meminimalkan risiko psikososial sejauh dapat dilakukan secara wajar. Untuk mencapai hal ini, sama seperti bahaya lainnya, Anda dapat menerapkan proses manajemen risiko yang dijelaskan dalam Pedoman Praktik: Bagaimana mengelola risiko kesehatan dan keselamatan kerja.



**Gambar 37** Proses manajemen risiko

Proses manajemen risiko melibatkan empat langkah:

- 1) Identifikasi bahaya–cari tahu apa yang dapat menyebabkan bahaya.
- 2) Kaji risiko, jika perlu–pahami sifat bahaya yang dapat ditimbulkan oleh bahaya, seberapa serius bahaya tersebut

dan kemungkinan terjadinya. Langkah ini mungkin tidak diperlukan jika risiko dan pengendaliannya diketahui.

- 3) Kendalikan risiko–terapkan tindakan pengendalian yang paling efektif yang dapat dilakukan secara wajar dalam situasi tersebut dan pastikan tindakan tersebut tetap efektif dari waktu ke waktu. Ini berarti:
  - a) Anda harus menghilangkan risiko, jika secara wajar dapat dilakukan, maka tidak diperlukan upaya berlebih.
  - b) Jika tidak dapat dilakukan secara wajar untuk menghilangkan risiko, menerapkan tindakan pengendalian yang paling efektif untuk meminimalkan risiko sejauh yang dapat dilakukan secara wajar dalam situasi tersebut.
  - c) Memastikan tindakan pengendalian tersebut tetap ada efektif dari waktu ke waktu.
- 4) Meninjau tindakan pengendalian untuk memastikan tindakan tersebut berjalan sesuai rencana dan membuat perubahan sesuai kebutuhan. Semua langkah ini harus didukung dengan konsultasi.

Manajemen risiko membutuhkan perencanaan dan merupakan proses yang berkelanjutan. Namun, mempertimbangkan risiko lebih awal mencegah perubahan yang mahal di kemudian hari dan memungkinkan tindakan pengendalian yang lebih efektif digunakan, sehingga mengurangi kerugian bagi pekerja. Misalnya, Anda harus mempertimbangkan bahaya psikososial pada tahap desain saat merencanakan restrukturisasi organisasi.

Proses manajemen risiko dapat diterapkan dengan cara yang berbeda tergantung pada ukuran dan sifat bisnis atau usaha Anda. Bisnis yang lebih besar dan bisnis di sektor di mana pekerja terpapar risiko yang lebih banyak atau lebih tinggi cenderung

mebutuhkan proses manajemen risiko dan konsultasi yang lebih kompleks dan canggih.

Sebelum Anda memulai proses:

- a. Jelaskan prosesnya.
  - b. Dapatkan komitmen dan keterlibatan dari pemimpin dan manajer senior.
  - c. Mengidentifikasi siapa yang perlu dilibatkan, misalnya manajer, pekerja, HSR, dan pakar materi pelajaran.
  - d. Memutuskan bagaimana proses dan hasilnya akan dicatat dan dikomunikasikan.
- **Hal-hal yang perlu dipertimbangkan saat mengendalikan risiko**

Berapa lama (durasi), seberapa sering (frekuensi), dan seberapa signifikan (keparahan) pekerja Anda terpapar bahaya psikososial berdampak pada tingkat risiko. Bahaya yang berinteraksi atau bergabung satu sama lain juga dapat mengubah risiko.

Saat Anda menjalani proses manajemen risiko, Anda harus mempertimbangkan hal-hal yang dapat menimbulkan bahaya, memengaruhi tingkat risiko yang dihadapi pekerja, atau dapat diubah untuk membantu mengendalikan risiko tersebut, termasuk:

- a) Desain pekerjaan, termasuk tuntutan pekerjaan dan tugas yang terlibat

Mempertimbangkan bagaimana pekerjaan dirancang akan mendukung Anda untuk menghilangkan bahaya di sumber dan di tingkat organisasi.

Pekerja Anda harus memiliki jumlah pekerjaan yang sesuai agar sesuai dengan keterampilan dan pengalaman mereka. Misalnya, pekerjaan yang dirancang dengan terlalu banyak pekerjaan untuk diselesaikan oleh pekerja

dengan tingkat keahlian tersebut dengan sumber daya yang disediakan, atau tugas yang tidak sesuai dengan keahlian pekerja tersebut akan menimbulkan bahaya. Mencocokkan tugas dengan keterampilan pekerja dan menjadwalkan tugas yang tidak mendesak untuk waktu permintaan yang lebih rendah dapat membantu mengendalikan risiko.

- b) Sistem kerja, termasuk bagaimana pekerjaan dikelola, diatur dan didukung

Sistem kerja adalah aturan organisasi, kebijakan, prosedur, dan praktik kerja yang digunakan untuk mengatur, mengelola, dan melaksanakan pekerjaan. Sistem ini dapat menimbulkan bahaya psikososial, tetapi jika dipertimbangkan dengan hati-hati juga dapat membantu mengendalikannya.

Misalnya, sistem kerja yang tidak memungkinkan pekerja untuk mencari bantuan dari supervisor, atau yang mengalokasikan tugas tanpa memperhatikan tuntutan kerja lainnya dapat menimbulkan bahaya. Suatu sistem kerja yang memberikan dukungan dan mengelola tuntutan pekerjaan dapat membantu mengendalikan risiko.

- c) Desain dan tata letak serta kondisi lingkungan tempat kerja, termasuk cara masuk dan keluar yang aman dari tempat kerja dan fasilitas kesejahteraan

Lingkungan kerja fisik yang buruk dapat menjadi bahaya psikososial, tetapi cara pengaturan tempat kerja juga dapat mengendalikan bahaya psikososial lainnya.

Misalnya, memastikan pekerja dapat menjauh dari pelanggan yang agresif atau dapat mengamati saat pekerja lain mungkin membutuhkan bantuan.

- d) Desain dan tata letak, serta kondisi lingkungan akomodasi pekerja

Kondisi seperti lingkungan kerja, akomodasi yang disediakan untuk pekerja dapat memperkenalkan atau mengendalikan bahaya psikososial.

Misalnya pada akomodasi pekerja yang tidak memberikan privasi atau keamanan yang memadai dapat menyebabkan risiko kekerasan atau pelecehan. Akomodasi yang dirancang dengan baik dapat membantu mengendalikan risiko ini.

- e) Tanaman, zat, dan struktur di tempat kerja

Pabrik (misalnya mesin, peralatan, dan perkakas), struktur dan bahan yang digunakan di tempat kerja dapat menimbulkan bahaya psikososial di mana mereka menciptakan bahaya fisik yang tidak dikendalikan secara memadai. Misalnya, tanaman dapat menimbulkan suara keras, debu, dan getaran yang menciptakan lingkungan fisik yang buruk dan berkontribusi terhadap risiko psikososial.

Pabrik yang dirancang dan dipelihara dengan baik dapat mencegah bahaya ini, tetapi juga dapat digunakan untuk mengendalikan bahaya psikososial lainnya. Misalnya, pabrik yang aman yang memungkinkan pekerjaan dilakukan dengan lebih efisien dapat mengurangi tuntutan kerja yang tinggi.

- f) Interaksi atau perilaku di tempat kerja

Cara pekerja berinteraksi satu sama lain dan orang lain di tempat kerja, perilaku dan hubungan mereka dapat menimbulkan bahaya psikososial. Namun, kepemimpinan yang suportif, hubungan yang positif, dan interaksi yang

profesional dan saling menghormati dapat membantu meminimalkan berbagai bahaya psikososial.

Budaya organisasi yang buruk dapat menghambat upaya untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja dengan mencegah pekerja mencari dan memberikan dukungan serta mengecilkan hati pekerja untuk melaporkan bahaya dan berpartisipasi dalam konsultasi. Pemimpin yang menunjukkan perilaku buruk cenderung berkontribusi pada budaya organisasi yang buruk.

g) Informasi, pelatihan, instruksi, dan pengawasan yang diberikan kepada pekerja

Informasi, pelatihan, instruksi, dan pengawasan mungkin diperlukan untuk menerapkan tindakan pengendalian secara efektif (lihat Bagian 5.2 untuk informasi lebih lanjut dan tugas terkait). Mereka juga dapat membantu mengendalikan beberapa risiko psikososial, misalnya ketika kejelasan peran yang rendah menciptakan risiko, informasi dan pelatihan tentang peran pekerja akan membantu mengendalikan risiko.

- **Kepemimpinan dan komitmen manajemen**

Komitmen tulus dari orang yang menjalankan bisnis atau usaha, petugas, dan pemimpin organisasi lainnya sangat penting. Para pemimpin ini, melalui pengaturan tata kelola dan keputusan sumber daya mereka, secara aktif membentuk organisasi dan cara kerja dilakukan. Keputusan ini akan, secara langsung dan tidak langsung, berdampak pada seberapa efektif Anda dapat mengendalikan risiko psikososial.

Komitmen ini dapat dibangun dengan memastikan para pemimpin memahami tugas mereka berdasarkan Undang-Undang K3, proses manajemen risiko yang

diperlukan, kasus bisnis untuk mengelola bahaya psikososial secara efektif, dan peran berbagai pemimpin organisasi (misalnya manajer sumber daya manusia dan manajer K3).

- **Berkonsultasi dengan pekerja selama proses manajemen risiko**

Setiap langkah proses manajemen risiko perlunya berkonsultasi dengan pekerja yang kemungkinan besar, terkena dampak langsung masalah kesehatan dan keselamatan kerja. Misalnya pada usulan perubahan yang memengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja seperti:

- a) Kebijakan, prosedur dan sistem kerja baru-restrukturisasi organisasi, perubahan tingkat kepegawaian, pengaturan pelaporan baru dan lokasi kerja.
- b) Perubahan tugas, beban kerja, tugas, dan pengaturan kerja, termasuk daftar nama.
- c) Teknologi baru, pabrik, peralatan, bahan, struktur, dan proses produksi.
- d) Desain ulang tempat kerja yang ada.
- e) Perubahan cara penyediaan informasi, pelatihan, instruksi dan pengawasan.

Konsultasi tentang perubahan yang dapat memengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja harus dilakukan sedini mungkin.

### C. Identifikasi Bahaya Psikososial



Gambar 38 Identifikasi bahaya

Langkah pertama dalam proses manajemen risiko adalah mengidentifikasi bahaya psikososial. Ini melibatkan identifikasi aspek pekerjaan dan situasi yang berpotensi membahayakan pekerja Anda atau orang lain di tempat kerja Anda dan mengapa hal ini dapat terjadi. Langkah ini juga harus membantu orang yang menjalankan bisnis atau usaha untuk mengidentifikasi di mana dan kapan pekerja terpapar bahaya psikososial, dan jika kontrol tidak cukup menghilangkan atau meminimalkan risiko dari bahaya yang diketahui.

#### 1. Bahaya psikososial umum

Di bawah ini adalah daftar beberapa contoh umum bahaya psikososial yang harus Anda pertimbangkan saat mengidentifikasi bahaya psikososial di organisasi Anda. Daftar dan contoh dalam deskripsi tidak lengkap. Pekerja cenderung terpapar kombinasi bahaya psikososial; beberapa risiko mungkin selalu ada, sementara yang lain muncul secara sporadis.

Beberapa bahaya dengan sendirinya dapat menyebabkan kerugian serius, seperti mengalami kekerasan di tempat kerja. Dalam sebagian besar keadaan, ini merupakan kombinasi dari

bahaya psikososial yang bersama-sama dapat menyebabkan kerugian. Kerusakan dapat disebabkan oleh kejadian tunggal atau dari waktu ke waktu dengan paparan berulang atau berkepanjangan.

Bahaya dapat dikelompokkan atau dijelaskan dengan cara yang berbeda. Bagaimana mereka dikategorikan kurang penting daripada memastikan Anda dan pekerja Anda memiliki pemahaman yang sama tentang apa yang terjadi dan bagaimana hal itu dapat menyebabkan kerugian.

**Tabel 5 Bahaya pada pekerjaan**

Bahaya	Deskripsi
Tuntutan pekerjaan	<p>Upaya mental, fisik, atau emosional yang intens atau berkelanjutan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu.</p> <p>Tekanan waktu yang tidak masuk akal, berlebihan atau kelebihan peran.</p> <p>Risiko reputasi, hukum, karier, keselamatan, atau keuangan individu yang tinggi jika terjadi kesalahan.</p> <p>Kewaspadaan tinggi diperlukan, margin kesalahan terbatas dan sistem yang tidak memadai untuk mencegah kesalahan individu.</p> <p><i>Shift</i>/jam kerja yang tidak memberikan waktu yang cukup untuk tidur dan pemulihan.</p> <p>Upaya fisik, mental, atau emosional tingkat rendah yang berkelanjutan diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu.</p> <p>Masa menganggur yang lama saat beban kerja tinggi, misalnya saat pekerja harus menunggu peralatan atau pekerja lain.</p>

Kontrol pekerjaan rendah	<p>Pekerja memiliki sedikit kendali atas aspek pekerjaan termasuk bagaimana atau kapan pekerjaan itu dilakukan.</p> <p>Pekerja memiliki kemampuan terbatas untuk menyesuaikan cara mereka bekerja dengan perubahan atau situasi baru.</p> <p>Pekerja memiliki kemampuan terbatas untuk mengadopsi efisiensi dalam pekerjaan mereka.</p> <p>Naskah yang ketat atau pekerjaan yang serba mesin/komputer.</p> <p>Proses preskriptif yang tidak memungkinkan pekerja menerapkan keterampilan dan penilaian mereka.</p> <p>Tingkat otonomi tidak sesuai dengan kemampuan pekerja.</p>
Dukungan yang buruk	<p>Tugas atau pekerjaan di mana pekerja memiliki dukungan yang tidak memadai termasuk bantuan praktis dan dukungan emosional dari manajer dan kolega, atau pelatihan, peralatan, dan sumber daya yang tidak memadai untuk suatu tugas.</p>
Kurangnya kejelasan peran	<p>Ketidakpastian, perubahan yang sering terjadi, peran yang bertentangan atau tanggung jawab dan harapan yang ambigu.</p>

Manajemen perubahan organisasi yang buruk	<p>Konsultasi yang tidak memadai, pertimbangan bahaya baru atau dampak kinerja saat merencanakan dan menerapkan perubahan.</p> <p>Kurangnya dukungan, informasi atau pelatihan selama perubahan.</p> <p>Tidak mengomunikasikan informasi kunci kepada pekerja selama periode perubahan.</p>
Penghargaan dan pengakuan yang tidak memadai	<p>Pekerjaan dengan umpan balik positif rendah atau ketidakseimbangan antara upaya dan pengakuan.</p> <p>Tingkat umpan balik negatif yang tidak membangun dari manajer atau pelanggan.</p> <p>Peluang pengembangan keterampilan rendah atau keterampilan yang kurang dimanfaatkan.</p>
Keadilan organisasi yang buruk	<p>Keputusan manajemen dan penerapan kebijakan yang tidak konsisten, diskriminatif atau tidak adil, termasuk keadilan prosedural yang buruk.</p>
Peristiwa atau materi traumatis	<p>Mengalami ketakutan atau risiko ekstrem terhadap kesehatan atau keselamatan diri sendiri atau orang lain.</p> <p>Paparan terhadap bencana alam, atau orang yang terluka parah atau meninggal dunia.</p> <p>Membaca, mendengar, atau melihat kisah peristiwa traumatis, pelecehan, atau pengabaian.</p> <p>Mendukung korban atau menyelidiki peristiwa traumatis, pelecehan atau penelantaran.</p>

Pekerjaan jarak jauh atau terisolasi	Bekerja di lokasi dengan waktu tempuh yang lama, atau di mana akses ke bantuan, sumber daya atau komunikasi sulit atau terbatas.
Lingkungan fisik yang buruk	Paparan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan atau berbahaya.
Kekerasan dan agresi	Kekerasan atau ancaman kekerasan dari pekerja lain (termasuk pekerja dari bisnis lain), pelanggan, pasien atau klien (termasuk penyerangan). Perilaku agresif seperti membentak atau intimidasi fisik.
Penindasan	Perilaku tidak masuk akal berulang yang ditujukan kepada pekerja atau kelompok pekerja yang menimbulkan risiko terhadap kesehatan dan keselamatan. Ini termasuk intimidasi oleh pekerja, klien, pasien, pengunjung, atau lainnya.

<p>Pelecehan termasuk pelecehan seksual</p>	<p>Pelecehan karena karakteristik pribadi seperti usia, disabilitas, ras, kebangsaan, agama, afiliasi politik, jenis kelamin, status hubungan, tanggung jawab keluarga atau pengasuh, orientasi seksual, identitas gender, atau status interseks.</p> <p>Pelecehan seksual-setiap rayuan seksual yang tidak diinginkan, permintaan bantuan seksual yang tidak diinginkan, atau perilaku seksual yang tidak diinginkan lainnya, dalam keadaan di mana orang yang berakal sehat, dengan memperhatikan semua keadaan, akan mengantisipasi kemungkinan bahwa orang yang dilecehkan akan tersinggung, dipermalukan, atau terintimidasi.</p> <p>Perilaku atau kebiasaan berbahaya yang tidak sama dengan intimidasi, tetapi menimbulkan risiko terhadap kesehatan atau keselamatan.</p>
<p>Konflik atau hubungan dan interaksi tempat kerja yang buruk</p>	<p>Hubungan tempat kerja yang buruk atau konflik interpersonal antara rekan kerja atau dari bisnis lain, klien atau pelanggan.</p> <p>Sering terjadi perbedaan pendapat, komentar yang meremehkan atau kasar, baik dari satu orang maupun beberapa orang, seperti dari klien atau pelanggan. Seorang pekerja dapat menjadi subjek sekaligus sumber dari perilaku ini.</p> <p>Mengeluarkan pekerja dari aktivitas terkait pekerjaan secara tidak tepat.</p>

- **Hambatan yang dapat menempatkan beberapa pekerja pada risiko yang lebih tinggi**

Seperti bahaya fisik, beberapa pekerja mungkin berisiko lebih besar terkena bahaya psikososial karena hambatan untuk memahami atau berpartisipasi dalam proses keselamatan. Ini berarti ada kemungkinan atau keparahan bahaya yang lebih besar bagi para pekerja ini. Misalnya, pekerja dengan:

- a) Pengalaman terbatas di tempat kerja (misalnya pekerja muda).
- b) Hambatan untuk memahami informasi keselamatan (misalnya literasi atau bahasa).
- c) Hambatan yang dirasakan untuk mengangkat masalah keselamatan (misalnya ketidakseimbangan kekuatan atau stigma).
- d) Paparan bahaya sebelumnya.

Kasus tertentu semisalkan pekerja yang tidak berpengalaman mungkin tidak mengidentifikasi perilaku berbahaya atau memiliki kepercayaan diri untuk melaporkannya. Anda dapat mengatasinya dengan memberikan pelatihan induksi yang lebih rinci dan dukungan serta pengawasan yang lebih besar sampai mereka mendapatkan pengalaman dan memahami bahaya ini.

Berkonsultasi dengan pekerja Anda akan membantu Anda mengidentifikasi kelompok yang berisiko lebih besar, dan apakah ada kontrol tambahan yang dapat dipraktikkan secara wajar yang harus Anda terapkan untuk menghilangkan atau meminimalkan risiko bagi para pekerja ini.

- **Mengatasi risiko bagi masing-masing pekerja**

Mungkin juga cukup praktis untuk mengakomodasi kebutuhan pekerja individu untuk mencegah bahaya jika pekerja telah mengungkapkan kebutuhan tersebut atau diketahui oleh PCBU. Misalnya, seorang pekerja yang cedera atau cacat mungkin memerlukan area kerja yang tenang atau peralatan berbeda untuk melakukan pekerjaannya. Selain membuat perubahan untuk masing-masing pekerja, Anda tetap harus menghilangkan atau meminimalkan risiko psikososial untuk semua pekerja sejauh dapat dilakukan secara wajar.

Perubahan ini tidak terbatas pada perubahan beban kerja dan jam kerja, sifat pekerjaan, lingkungan kerja, atau dukungan dan pengawasan.

## **2. Bagaimana mengidentifikasi bahaya psikososial**

Anda harus mengidentifikasi semua bahaya psikososial yang dapat diperkirakan secara wajar yang timbul dari pekerjaan yang dilakukan oleh bisnis atau usaha Anda.

Selain mengidentifikasi bahaya umum, pastikan proses Anda mengidentifikasi bahaya untuk insiden yang kurang umum tetapi serius, seperti penyerangan seksual atau fisik.

- **Berkonsultasi dengan pekerja Anda**

Anda harus berkonsultasi dengan pekerja Anda saat mengidentifikasi bahaya terhadap kesehatan dan keselamatan yang timbul dari pekerjaan yang mereka lakukan atau akan mereka lakukan.

Jika pekerja Anda diwakili oleh HSR, Anda harus menyertakan mereka dalam konsultasi ini. HSR mungkin memiliki pelatihan khusus dalam kesehatan

dan keselamatan kerja, yang dapat membantu Anda mengelola risiko.

HSR juga dapat memberi pekerja beberapa anonimitas yang dapat mendorong keterlibatan yang lebih baik dalam bahaya psikososial.

Pekerja Anda mungkin menggunakan istilah yang berbeda untuk menggambarkan paparan bahaya psikososial. Misalnya, mereka mungkin mengatakan bahwa mereka merasa:

- a) Stres, kelelahan, atau lelah secara emosional tentang beban kerja mereka.
- b) Cemas atau takut untuk berbicara atau berurusan dengan orang yang agresif.
- c) Dipermalukan, direndahkan, diremehkan oleh pelecehan atau diskriminasi seksual.
- d) Marah karena kebijakan diterapkan secara tidak adil.
- e) Bingung tentang apa peran mereka, terbelah antara prioritas yang bersaing atau merasa seperti 'kegagalan' karena tidak dapat memenuhi harapan yang tidak realistis.
- f) Tertekan, tidak dapat tidur, atau trauma karena paparan situasi traumatis atau isi.

Konsultasi yang baik harus memungkinkan adanya perbedaan dalam cara pekerja menggambarkan bahaya dan berusaha mengidentifikasi penyebab yang mendasarinya. Anda harus memberikan informasi kepada pekerja Anda untuk membantu mereka memahami dan mengenali bahaya psikososial.

Gunakan survei dan alat Anda dapat menggunakan survei untuk mengumpulkan informasi dari pekerja, HSR, supervisor, dan manajer.

Survei sangat berguna ketika:

- a) Anonimitas itu penting, ini karena survei atau alat anonim melindungi pekerja dari stigma atau hasil buruk lainnya saat melaporkan bahaya atau kekhawatiran.
- b) Pekerja tersebar secara fisik. Misalnya, mereka bekerja di beberapa lokasi atau *shift*.
- c) Anda perlu berkonsultasi dengan sejumlah besar pekerja.
- d) Pekerja perlu waktu untuk mempertimbangkan pertanyaan Anda dan tanggapan mereka.
- e) Pekerja mungkin kesulitan untuk memahami atau berpartisipasi dalam bentuk lain dari konsultasi.

Survei tidak boleh menggantikan prosedur konsultasi yang telah disepakati kecuali disetujui oleh pekerja Anda. Namun, survei dapat digunakan sebagai alat tambahan untuk konsultasi.

Anda dapat meminta saran tentang alat yang tersedia dari regulator kesehatan dan keselamatan kerja, asosiasi industri, serikat pekerja, spesialis teknis, dan konsultan keselamatan.

Bisnis atau organisasi menengah hingga besar, terutama yang memiliki risiko psikososial tinggi, harus mempertimbangkan untuk menerapkan proses penilaian risiko psikososial yang tervalidasi.

- **Amati pekerjaan dan perilaku**

Bahaya psikososial dapat diidentifikasi dengan mengamati:

- a) Tempat kerja (misalnya apakah pekerja terisolasi atau terpapar pada kondisi yang buruk).
- b) Pekerjaan dan bagaimana pekerjaan dilakukan dalam praktik (misalnya apakah pekerja tergesa-gesa, apakah

pekerjaan tertunda, melakukan tugas tertentu yang mengakibatkan kebingungan atau sering kesalahan).

- c) Bagaimana orang berinteraksi satu sama lain (misalnya apakah pekerja, pelanggan dan klien saling menghormati, atau apakah ada perilaku berbahaya).

Dalam beberapa keadaan, perilaku buruk di tempat kerja mungkin merupakan respons yang tidak tepat terhadap bahaya psikososial lainnya, seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi, kurangnya kejelasan peran, dan dukungan yang tidak memadai. Pertimbangkan juga apakah budaya tempat kerja mendukung atau menoleransi perilaku berbahaya, termasuk perilaku tingkat rendah (tetapi masih berbahaya) seperti menyebut nama, menggoda, lelucon seksual atau gender, dan bahasa kasar.

- **Tinjau informasi yang tersedia**

Tinjau informasi dan catatan yang relevan yang mungkin termasuk:

- a) Catatan cedera, insiden atau kompensasi pekerja
- b) Pengaduan dan investigasi pekerja
- c) Laporan dari inspeksi tempat kerja (misalnya HSR atau petugas keselamatan berjalan-jalan)
- d) Kepegawaian, sumber daya, pengadaan dan keputusan perbaikan (misalnya akan mengalihdayakan beberapa pekerjaan meningkatkan permintaan pekerjaan untuk area lain, seperti manajer kontrak)
- e) Sistem kerja, kebijakan, pengaturan dan prosedur tata kelola
- f) Pernyataan tugas dan perjanjian kinerja
- g) Catatan jam kerja (misalnya jam tambahan reguler menunjukkan permintaan kerja yang tinggi)
- h) Data absensi dan pergantian serta wawancara keluar

- i) Catatan rapat Komite Kesehatan dan Keselamatan (HSC)
- j) Pengkajian risiko psikososial sebelumnya dan materi apa pun yang dimasukkan ke dalamnya.

Tidak semua bahaya psikososial akan dikaitkan dengan insiden yang dilaporkan, jadi penting untuk mengumpulkan informasi tambahan.

Informasi dan saran tentang bahaya dan risiko psikososial yang relevan dengan industri tertentu dan aktivitas kerja tersedia dari regulator kesehatan dan keselamatan kerja, asosiasi industri, serikat pekerja, spesialis teknis, tempat kerja serupa, dan konsultan keselamatan. Nasihat sangat membantu dalam situasi yang kompleks atau berisiko tinggi. Misalnya, di mana pekerja dihadapkan pada kekerasan atau agresi dari seseorang yang menjadi tanggung jawab mereka, seperti perawat atau guru.

- **Cari tren**

Anda mungkin dapat mengidentifikasi tren dari informasi yang Anda kumpulkan. Tren mungkin menunjukkan tugas tertentu memiliki lebih banyak bahaya yang terkait dengannya, atau beberapa bahaya lebih umum dalam peran tertentu. Tren mungkin menunjukkan pekerja di lokasi tertentu terpapar lebih banyak bahaya daripada di area lain, yang mungkin menunjukkan adanya masalah dengan desain area kerja tersebut atau cara kerja dilakukan di sana. Ini dapat menginformasikan penilaian risiko Anda.

- **Memiliki mekanisme pelaporan dan mendorong pelaporan**

Anda harus membuat mekanisme bagi pekerja untuk melaporkan bahaya. Ini harus melindungi privasi pekerja yang membuat laporan dan mengizinkan pelaporan anonim jika memungkinkan. Mekanisme pelaporan Anda harus sesuai dengan ukuran dan keadaan bisnis Anda dan proporsional dengan risiko dalam bisnis Anda. Misalnya, sebuah kafe kecil dapat memiliki papan di dapur bagi para pekerja untuk menuliskan bahaya yang mereka identifikasi, kotak terkunci untuk membuat laporan rahasia dan manajer tugas mencatat setiap bahaya yang menimbulkan risiko langsung.

- **Ketika bahaya tidak dilaporkan**

Pekerja mungkin tidak melaporkan bahaya psikososial karena mereka:

- a) Melihatnya hanya sebagai 'bagian dari pekerjaan' atau budaya kerja.
- b) Percaya bahwa hal itu tidak cukup serius untuk dilaporkan.
- c) Merasa mereka tidak punya waktu untuk melaporkan bahaya yang sering terjadi.
- d) Berpikir bahwa laporan akan diabaikan, atau tidak ditangani dengan hormat dan rahasia.
- e) Takut mereka akan disalahkan atau yakin bahwa pelaporan dapat membuat mereka semakin dirugikan, didiskriminasi atau dirugikan.
- f) Tidak tahu atau memahami cara melaporkan bahaya.

Jika seorang pekerja diintimidasi, dilecehkan, atau terpapar perilaku berbahaya lainnya, mereka mungkin tidak melaporkannya saat orang lain tersebut berada

dalam posisi otoritas (misalnya manajer atau supervisor) atau posisi berpengaruh (misalnya klien). Pekerja mungkin khawatir tentang konsekuensi dari pelaporan, seperti orang yang mengetahui tentang keluhan dan perilaku yang meningkat.

Penting agar bahaya yang dilaporkan oleh pekerja ditanggapi dengan serius. Pekerja dapat didorong untuk melaporkan bahaya dengan:

- a) Memperlakukan semua laporan bahaya psikososial dengan serius dan tepat.
- b) Menggunakan mekanisme yang disepakati, seperti HSR yang dapat meningkatkan masalah keselamatan bagi pekerja tanpa nama.
- c) Mendiskusikan bahaya psikososial secara teratur pada rapat tim atau diskusi *toolbox*.
- d) Menyediakan berbagai cara yang mudah diakses dan ramah pengguna untuk membuat laporan kepada pekerja informal, formal, anonim atau rahasia.
- e) Memperjelas bahwa mengorbankan mereka yang membuat laporan tidak akan ditoleransi.
- f) Melatih pekerja kunci (misalnya penyelia, manajer, penghubung, dan HSR).
- g) Memastikan proses dan sistem untuk melaporkan dan menanggapi keluhan intimidasi, pelecehan, atau perilaku buruk lainnya sesuai, transparan, dan dipahami dengan baik.
- h) Bertindak tegas untuk mengendalikan risiko pekerja Anda mengenali.

Sistem pelaporan bahaya dan risiko Anda harus sesuai dan proporsional untuk organisasi Anda dan risiko di tempat kerja Anda. Misalnya, organisasi besar

dengan contoh perilaku kekerasan sebelumnya harus mempertimbangkan sistem formal dengan prosedur terdokumentasi. Sebaliknya, bisnis kecil tanpa contoh perilaku kekerasan atau agresif sebelumnya mungkin tidak memerlukan sistem formal, dan malah dapat mendorong pekerja untuk mendiskusikan bahaya dengan supervisor sebagaimana diperlukan dan memiliki metode pelaporan dan pencatatan detail.

## D. Menilai Risiko

### 1. Kapan penilaian risiko harus dilakukan?

Setelah Anda mengidentifikasi bahaya psikososial di tempat kerja Anda, langkah selanjutnya adalah menilai risiko yang ditimbulkannya. Ini akan membantu Anda menentukan apa yang cukup praktis dalam mengelola risiko.

Anda harus melakukan penilaian risiko, berkonsultasi dengan pekerja dan HSR mereka jika mereka memilikinya, untuk setiap bahaya yang telah Anda identifikasi. Namun, jika Anda sudah mengetahui apa risikonya dan bagaimana mengendalikannya secara efektif, Anda dapat menerapkan kontrol tanpa melakukan penilaian risiko dan kemudian memeriksa untuk memastikannya efektif.

Penilaian risiko dapat membantu Anda menentukan seberapa parah risikonya, dan karena itu apa yang dapat dilakukan secara wajar dalam mengelola risiko.

Informasi lebih lanjut tentang penilaian risiko tersedia dalam Kode Praktik: Bagaimana mengelola risiko kesehatan dan keselamatan kerja.



Gambar 39 *Asses risk*

## 2. Bagaimana menilai risiko psikososial

Untuk menilai risiko bahaya, Anda perlu mengidentifikasi pekerja yang terkena dampak dan mempertimbangkan durasi, frekuensi, dan tingkat keparahan paparan mereka.

Setelah Anda mengidentifikasi semua bahaya, Anda harus menilai risikonya. Untuk melakukannya, pertimbangkan:

- a) Durasi—berapa lama pekerja terpapar bahaya atau risiko?
- b) Frekuensi—seberapa sering pekerja terpapar bahaya atau risiko?
- c) Keparahan—seberapa parah bahaya dan paparan pekerja?

Pertimbangkan bahaya psikososial secara kolektif daripada terisolasi. Pekerja dan orang lain dapat terpapar lebih dari satu bahaya psikososial setiap saat dan bahaya dapat berinteraksi atau bergabung. Misalnya, seorang pekerja yang terpapar

perilaku pelanggan yang agresif lebih mungkin dirugikan jika pada saat itu mereka tidak memiliki pekerja lain yang hadir untuk mendukung mereka dan tidak memiliki kendali untuk mengubah cara mereka bekerja untuk meredakan situasi. Menilai risiko secara kolektif juga dapat membantu Anda mengidentifikasi tindakan pengendalian yang lebih efektif.

Risiko psikososial meningkat ketika paparan bahaya lebih parah (misalnya paparan insiden traumatis), lebih sering (misalnya melakukan tugas secara teratur tanpa dukungan yang memadai), atau durasinya lebih lama (misalnya tuntutan pekerjaan yang tinggi selama berminggu-minggu atau berbulan-bulan).

Risiko juga meningkat ketika pekerja dihadapkan pada kombinasi dari mekanisme di atas. Misalnya, paparan jangka pendek tetapi parah terhadap bahaya psikososial (misalnya insiden kekerasan) lebih mungkin membahayakan pekerja jika mereka juga terpapar pada bahaya kronis (durasi panjang), tetapi tidak terlalu parah (misalnya dukungan rendah yang berkelanjutan).

Risiko psikososial dapat menyebabkan cedera fisik dan psikologis. Tingkat keparahan cedera psikologis bervariasi, tetapi dibandingkan dengan cedera fisik, rata-rata, cedera tersebut membutuhkan waktu istirahat yang lebih lama dan lebih mahal.

## **E. Pengendalian Risiko**

Setelah mengetahui bahaya psikososial yang ada dan Anda telah menilai risiko yang ditimbulkannya, Anda berada dalam posisi untuk mengendalikannya.

Anda harus menghilangkan risiko terhadap kesehatan dan keselamatan jika secara wajar dapat dilakukan untuk melakukannya.

Jika tidak dapat dilakukan secara wajar untuk menghilangkan risiko, Anda harus meminimalkan risiko sejauh dapat dilakukan secara wajar. Setiap tempat kerja berbeda. Kombinasi terbaik dari tindakan pengendalian akan disesuaikan dengan ukuran, jenis, dan aktivitas kerja organisasi Anda untuk mengelola risiko selama operasi sehari-hari dan keadaan darurat. Contoh tindakan pengendalian diberikan dalam Lampiran A dan Lampiran B.

Untuk menentukan apa yang cukup praktis untuk mengelola risiko psikososial:

1. Mengidentifikasi sebanyak mungkin tindakan pengendalian yang Anda bisa.
2. Mempertimbangkan tindakan pengendalian mana yang paling efektif.
3. Mempertimbangkan pengendalian mana yang dapat dipraktikkan secara wajar dalam situasi tersebut.



**Gambar 40 Kontrol risiko**

1. **Mengidentifikasi dan memilih tindakan pengendalian**  
Identifikasi kemungkinan tindakan pengendalian untuk mengidentifikasi apa yang dapat dilakukan, Anda harus,

dalam konsultasi dengan pekerja Anda, mengidentifikasi sebanyak mungkin tindakan pengendalian yang Anda bisa. Ini memberi Anda ruang lingkup terbesar untuk memilih dan menerapkan tindakan pengendalian yang paling efektif untuk menghilangkan atau meminimalkan risiko. Konsultasi dengan pekerja akan membantu Anda mengidentifikasi tindakan pengendalian yang mungkin tidak terpikirkan sebelumnya.

- **Pertimbangkan tindakan pengendalian mana yang paling efektif**

Dari kemungkinan tindakan pengendalian yang telah Anda identifikasi, pertimbangkan pengendalian atau kombinasi pengendalian mana yang paling efektif.

Anda harus terlebih dahulu bertujuan untuk menghilangkan risiko, sehingga mengidentifikasi setiap tindakan pengendalian yang akan mencapai hal ini. Kemudian urutkan kontrol yang tersisa, atau kombinasi kontrol, dari yang paling efektif hingga yang paling tidak efektif untuk meminimalkan risiko. Kontrol yang andal dan menawarkan tingkat perlindungan tertinggi adalah yang paling efektif.

Meminimalkan risiko dapat dicapai dengan mengubah:

- a) Desain pekerjaan, termasuk tuntutan pekerjaan dan tugas yang terlibat.
- b) Sistem kerja, misalnya:
  - 1) Mengalokasikan tugas untuk mencocokkan keterampilan.
  - 2) Memastikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas.
- c) Dukungan dari supervisor dan pekerja lain.
- d) Lingkungan dan kondisi kerja.
- e) Interaksi di tempat kerja termasuk memastikan

perilaku dan hubungan yang saling menghormati.

- f) Objek atau alat yang digunakan dalam tugas, misalnya memastikan pabrik, zat, peralatan aman dan cocok untuk tujuan mengelola risiko.

Risiko fisik yang berkontribusi terhadap risiko psikososial dapat diminimalkan melalui substitusi yang relevan, isolasi, dan kontrol teknik.

Kontrol administratif dan alat pelindung diri (APD) adalah kontrol yang paling minimal dan memberikan tingkat perlindungan kesehatan dan keselamatan terendah. Anda harus mempertimbangkan yang terakhir ini dan menggunakannya dalam kombinasi dengan kontrol yang lebih efektif.

Misalnya, kebijakan mungkin diabaikan, sistem kerja mungkin tidak dipahami dan diikuti, dan APD mungkin tidak selalu dipakai. Kontrol lebih lanjut, seperti pengawasan, mungkin diperlukan untuk membuat kontrol lebih efektif.

- **Pilih tindakan pengendalian yang dapat dipraktikkan secara wajar**

Untuk setiap kontrol yang telah Anda identifikasi, pertimbangkan apakah cukup praktis untuk diterapkan dalam situasi tersebut. Saat menentukan apa yang dapat dipraktikkan secara wajar, Anda harus mempertimbangkan semua hal yang relevan, termasuk:

- a) Kemungkinan bahaya psikososial atau risiko yang terjadi.
- b) Tingkat bahaya yang mungkin timbul dari bahaya atau risiko.
- c) Ketersediaan dan kesesuaian cara untuk menghilangkan atau meminimalkan risiko.

- d) Apa yang diketahui atau seharusnya diketahui oleh orang yang bersangkutan tentang bahaya atau risiko, dan tentang cara menghilangkan atau meminimalkan risiko.
- e) Setelah menilai sejauh mana risiko psikososial dan cara yang tersedia untuk menghilangkan atau meminimalkan risiko, biaya yang terkait dengan menghilangkan atau meminimalkan risiko, termasuk apakah biayanya sangat tidak proporsional dengan risikonya.

Semakin besar risikonya, semakin banyak yang harus dilakukan untuk menghilangkan atau meminimalkannya. Ini mungkin berarti menggunakan lebih dari satu, atau kombinasi tindakan pengendalian.

Jika bahaya psikososial hanya muncul dalam waktu singkat, jarang, dan tidak parah, mungkin tidak masuk akal untuk menerapkan langkah-langkah pengendalian yang mahal dan memakan waktu. Namun, masih memungkinkan serta masuk akal untuk menerapkan kontrol yang lebih murah.

Berbagai tindakan pengendalian mungkin diperlukan. Tujuannya harus untuk terus berusaha menurunkan kemungkinan dan tingkat bahaya sampai langkah selanjutnya tidak dapat dilakukan secara wajar dalam situasi tersebut.

Bahaya psikososial dapat berinteraksi atau bergabung dengan bahaya psikososial lainnya untuk meningkatkan risiko. Ini berarti mengendalikan risiko yang terkait dengan satu bahaya juga dapat meminimalkan risiko dari bahaya psikososial lainnya.

Saat mempertimbangkan setiap kontrol atau kombinasi kontrol, pemegang tugas harus memperhitungkan kemungkinan efektivitas kontrol tertentu.

- **Biaya tindakan pengendalian**

Biaya adalah suatu hal yang harus diperhitungkan dan ditimbang dengan hal-hal lain yang relevan untuk mengidentifikasi apa yang wajar dapat dilakukan, tetapi hal ini hanya boleh dilakukan setelah menilai tingkat risiko dan cara-cara untuk menghilangkan atau meminimalkannya.

Jika biaya penerapan tindakan pengendalian sangat tidak proporsional dengan risiko, penerapannya mungkin tidak dapat dilakukan secara wajar dan oleh karena itu tidak diperlukan. Ini tidak berarti bahwa Anda dibebaskan dari melakukan apa pun untuk meminimalkan risiko. Cara yang lebih murah untuk meminimalkan risiko harus digunakan. Jika dua tindakan pengendalian memberikan tingkat perlindungan yang sama dan sama-sama andal, Anda dapat menerapkan opsi yang lebih murah.

Pertanyaan tentang apa yang dapat dipraktikkan secara wajar ditentukan secara objektif, bukan dengan mengacu pada kemampuan bisnis atau usaha Anda untuk membayar, atau keadaan individu lainnya. Anda tidak dapat memberi pekerja tingkat perlindungan yang lebih rendah hanya karena Anda berada di posisi keuangan yang lebih rendah daripada PCBU lain yang menghadapi bahaya atau risiko yang sama dalam keadaan serupa.

Tujuan Anda untuk menghasilkan produk atau menyediakan layanan dengan harga tertentu tidak dapat mengesampingkan tugas Anda untuk memastikan, sejauh dapat dilakukan secara wajar, kesehatan dan keselamatan pekerja Anda dan orang lain.

## 2. **Menerapkan tindakan pengendalian**

Penting untuk memastikan tindakan pengendalian tertentu

akan berhasil sebelum dilakukan. Anda mungkin perlu menguji tindakan pengendalian, memberikan informasi, pelatihan atau instruksi kepada pekerja dan mengawasi pekerjaan untuk memastikan tindakan pengendalian efektif.

- **Menguji langkah-langkah pengendalian**

Menguji langkah-langkah pengendalian memungkinkan Anda untuk memastikan mereka cocok untuk tempat kerja Anda, beroperasi sebagaimana dimaksud dan tidak menimbulkan risiko baru.

Anda harus memberikan waktu yang cukup bagi pekerja Anda untuk menyesuaikan diri dengan perubahan (misalnya proses kerja baru) sebelum menilai keefektifan tindakan pengendalian. Pada tahap ini, Anda harus sering memeriksa dengan pekerja Anda tentang bagaimana menurut mereka peningkatan tersebut berhasil dan mengawasi pekerja untuk memastikan kontrol diterapkan secara efektif.

- **Informasi, pelatihan, instruksi, dan pengawasan**

- UU WHS bagian 19
- Tugas perawatan utama
- Peraturan WHS 39

Penyediaan informasi, pelatihan, dan instruksi. Saat Anda berencana menerapkan tindakan pengendalian, Anda harus mempertimbangkan informasi, pelatihan, instruksi, atau pengawasan apa yang diperlukan untuk memastikan tindakan pengendalian efektif. Pelatihan harus sesuai dan memadai, dengan memperhatikan:

- 1) Sifat pekerjaan yang akan dilakukan
- 2) Bahaya dan risiko psikososial terkait, dan
- 3) Tindakan pengendalian yang akan diterapkan.

Pelatihan harus menuntut pekerja untuk menunjukkan

bahwa mereka kompeten dalam melakukan tugas. Tidak cukup hanya memberi tahu pekerja tentang prosedur dan meminta mereka untuk mengakui bahwa mereka mengerti dan dapat melakukannya. Pelatihan dapat mencakup kursus pelatihan formal, pelatihan *in-house* atau pelatihan kerja.

Sebagai contoh jika penyelia dan manajer memiliki peran dalam menerapkan kebijakan tempat kerja untuk mengatasi perilaku berbahaya, Anda harus memberi mereka pelatihan yang diperlukan untuk memastikan keselamatan. Ini mungkin termasuk pelatihan, sehingga mereka tahu apa yang harus dilakukan jika mereka menyaksikan, mengalami atau meminta seorang pekerja mendekati mereka tentang kekerasan dan agresi, intimidasi atau pelecehan seksual di tempat kerja atau tahu kepada siapa harus meminta bimbingan jika mereka memiliki pertanyaan.

Informasi, pelatihan, dan instruksi harus diberikan dalam bentuk yang dapat dipahami oleh semua pekerja, misalnya pelatihan mungkin perlu diberikan dalam bahasa lain. Informasi dan instruksi mungkin juga perlu diberikan kepada orang lain yang memasuki tempat kerja, seperti pelanggan atau pengunjung.

Tingkat pengawasan yang diperlukan akan bergantung pada risiko dan pengalaman pekerja yang terlibat. Pengawasan tingkat tinggi diperlukan jika pekerja yang tidak berpengalaman diharapkan mengikuti prosedur baru atau melaksanakan tugas yang sulit dan kritis.

- **Pemeliharaan**

Pemeliharaan ini memastikan bahwa tindakan pengendalian dipertahankan agar tetap efektif, termasuk

dengan memastikan tindakan tersebut sesuai dengan tujuan, sesuai dengan sifat dan durasi pekerjaan, serta mengatur dan digunakan dengan benar. Anda harus memutuskan pemeliharaan apa yang diperlukan tindakan pengendalian saat Anda menerapkan pengendalian dan menetapkan jadwal untuk pemeriksaan dan pemeliharaan rutin. Anda dapat menyiapkan daftar risiko yang mengidentifikasi bahaya, tindakan apa yang perlu diambil, siapa yang akan bertanggung jawab untuk mengambil tindakan dan kapan.

- **Kebijakan tempat kerja**

Kebijakan tempat kerja dapat memberikan informasi penting dan membantu memastikan setiap orang yang terlibat memahami proses bisnis atau usaha untuk mengelola risiko psikososial. Kebijakan saja tidak boleh diandalkan untuk mengendalikan risiko psikososial, tetapi kebijakan dapat merinci tanggung jawab dan membantu menetapkan ekspektasi yang jelas, khususnya tentang perilaku di tempat kerja dan selama aktivitas terkait pekerjaan.

Anda mungkin memiliki kebijakan terpisah atau satu kebijakan yang mencakup beberapa masalah kesehatan dan keselamatan kerja.

Kondisi lain jika Anda memiliki kebijakan yang berkaitan dengan risiko psikososial, ini harus dikembangkan dengan berkonsultasi dengan pekerja Anda dan HSR mana pun. Semua pekerja harus diberi tahu tentang kebijakan dan apa yang diharapkan darinya.

- **Mengendalikan risiko yang timbul dari tindakan manajemen**

Tindakan manajemen, seperti mengelola kinerja yang tidak memuaskan atau perilaku yang buruk merupakan

bagian penting dalam menjalankan bisnis atau usaha. Tindakan pengelolaan mungkin juga diperlukan untuk mencegah atau mengendalikan bahaya psikososial, misalnya:

- a) Tuntutan yang meningkat pada pekerja lain karena kinerja yang tidak memuaskan.
- b) Berperilaku yang dapat merugikan orang lain.

PCBU mungkin khawatir tentang menyeimbangkan kebutuhan untuk melakukan tindakan kinerja dengan kewajiban untuk menghilangkan atau meminimalkan risiko psikososial yang mungkin timbul dari proses tersebut, sejauh dapat dilakukan secara wajar. Hal ini dapat dilakukan dengan:

- a) Mengatasi bahaya psikososial yang berkontribusi terhadap kinerja yang tidak memuaskan atau berperilaku buruk.
  - b) Merancang proses manajemen dengan cara yang menghilangkan atau meminimalkan risiko psikososial.
- **Mengatasi bahaya psikososial yang berkontribusi pada kinerja yang tidak memuaskan atau perilaku yang buruk**

Kinerja yang tidak memuaskan atau perilaku yang buruk mungkin merupakan hasil dari berbagai faktor, termasuk bahaya psikososial yang memengaruhi pekerja. Mengonfirmasi apakah semua bahaya psikososial telah dihilangkan atau diminimalkan sejauh yang dapat dilakukan secara wajar akan membantu Anda memastikan bahwa Anda memenuhi tugas Anda. Berbagai bahaya psikososial dapat menyebabkan kinerja yang buruk dan perilaku berbahaya, seperti:

- a) Kurangnya dukungan atau pelatihan untuk melakukan peran tersebut.

- b) Ketidakjelasan tentang peran dan persyaratan.
- c) Hubungan interpersonal yang buruk.
- **Menghilangkan atau meminimalkan risiko psikososial dalam proses manajemen**

Anda harus memastikan bahwa Anda telah menghilangkan atau meminimalkan risiko apa pun dalam proses manajemen Anda, sejauh dapat dilakukan secara wajar. Misalnya, pengendalian risiko yang terkait dengan:

- a) Keadilan organisasi yang buruk dengan memastikan Anda menerapkan kebijakan secara transparan dan adil.
- b) Hubungan interpersonal yang buruk dengan melakukan proses dengan cara yang hormat dan konstruktif.

#### F. Tinjauan Kontrol Pengukuran



**Gambar 41** Meninjau dan memantau efektivitas kontrol

Langkah terakhir dari proses manajemen risiko adalah meninjau keefektifan tindakan pengendalian yang diterapkan

untuk memastikan tindakan tersebut bekerja sesuai rencana. Jika tindakan pengendalian tidak bekerja secara efektif, tindakan tersebut harus ditinjau ulang dan dimodifikasi atau diganti. Tinjauan tindakan pengendalian harus dilakukan secara teratur dan diperlukan:

- a) Ketika tindakan pengendalian tidak menghilangkan atau meminimalkan risiko sejauh dapat dipraktikkan secara wajar.
- b) Sebelum perubahan di tempat kerja yang mungkin menimbulkan risiko kesehatan dan keselamatan yang baru atau berbeda yang tindakan pengendaliannya mungkin tidak dapat dikendalikan secara efektif.
- c) Jika bahaya atau risiko baru teridentifikasi.
- d) Jika hasil konsultasi menunjukkan bahwa tinjauan diperlukan.
- e) Jika HSR meminta peninjauan karena mereka yakin salah satu dari hal di atas telah terjadi dan belum ditinjau secara memadai.

Laporan, keluhan (termasuk keluhan informal) atau keluhan dari pekerja dapat mengidentifikasi bahaya atau risiko psikososial baru yang tidak dapat dikendalikan secara memadai. Ini harus memicu tinjauan apakah tindakan pengendalian yang ada efektif, apakah prosedur tanggapan Anda bekerja sebagaimana mestinya dan apakah risiko baru telah diidentifikasi yang juga perlu dikelola.

Metode peninjauan umum termasuk memeriksa tempat kerja, konsultasi, dan menganalisis catatan dan data. Anda dapat menggunakan metode yang sama seperti pada langkah identifikasi bahaya awal untuk memeriksa tindakan pengendalian. Anda juga harus berkonsultasi dengan pekerja Anda dan HSR mereka.

Orang yang meninjau tindakan pengendalian Anda harus memiliki wewenang dan sumber daya untuk melakukan tinjauan

secara menyeluruh dan diberdayakan untuk merekomendasikan perubahan jika diperlukan. Pertanyaan yang perlu dipertimbangkan antara lain:

- a) Apakah tindakan pengendalian bekerja secara efektif, tanpa menimbulkan risiko baru?
- b) Pernahkah pekerja melaporkan merasa stres atau apakah mereka menunjukkan tanda-tanda bahaya?
- c) Apakah semua bahaya psikososial telah diidentifikasi?
- d) Apakah risiko berubah atau berbeda dengan yang Anda nilai sebelumnya?
- e) Apakah pekerja secara aktif terlibat dalam proses manajemen risiko?
- f) Apakah pekerja secara terbuka mengemukakan masalah kesehatan, keselamatan dan melaporkan masalah tepat?
- g) Apakah instruksi dan pelatihan telah diberikan kepada semua pekerja yang relevan?
- h) Apakah ada perubahan yang akan datang yang mungkin mengakibatkan pekerja terpapar bahaya psikososial?
- i) Apakah tindakan pengendalian baru tersedia yang dapat mengendalikan risiko dengan lebih baik?
- j) Apakah risiko telah dihilangkan atau diminimalkan sejauh mungkin secara wajar?

Jika keefektifan tindakan pengendalian diragukan, lihat kembali langkah-langkah manajemen risiko, tinjau informasi Anda dan buat keputusan lebih lanjut tentang pengendalian.

## **G. Mencatat Proses dan Hasil Manajemen Risiko**

Anda harus mencatat proses manajemen risiko dan hasilnya, termasuk konsultasi Anda dengan pekerja. Ini memungkinkan Anda untuk menunjukkan bahwa Anda telah memenuhi tugas kesehatan dan keselamatan kerja Anda serta akan membantu Anda saat Anda perlu memantau atau meninjau bahaya yang

telah Anda identifikasi dan kontrol yang telah Anda terapkan.

Catatan Anda mungkin mencakup hasil konsultasi, bahaya yang Anda identifikasi, cara Anda menilai risiko, tindakan pengendalian yang diterapkan, dan pelatihan yang diberikan.

Anda harus memilih metode pencatatan proses dan hasil manajemen risiko yang sesuai dengan keadaan Anda. Misalnya, Anda dapat menggunakan daftar risiko.

Akan berguna untuk memiliki catatan proses yang digunakan untuk menyelidiki dan menyelesaikan masalah. Anda dapat memilih untuk memasukkan hanya informasi tingkat tinggi dalam daftar risiko umum jika Anda mengkhawatirkan perlunya menjaga kerahasiaan.

Inspektur kesehatan dan keselamatan kerja mungkin meminta untuk melihat salinan catatan yang berkaitan dengan proses manajemen risiko jika mereka mengunjungi tempat kerja Anda. Jika Anda tidak memiliki catatan tertulis, Anda perlu menunjukkan dengan cara lain bagaimana Anda telah memenuhi tugas Anda.

## **H. Melakukan Investigasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Investigasi kesehatan dan keselamatan kerja apa pun terhadap laporan insiden yang melibatkan bahaya psikososial terutama, harus bertujuan untuk mengidentifikasi bahaya atau tindakan pengendalian yang baru atau yang lebih baik.

Investigasi harus menjaga privasi dan kerahasiaan yang sesuai dari semua pekerja yang terlibat sejauh diizinkan oleh hukum. Misalnya, jangan membahas laporan di tempat umum atau dengan siapa pun yang tidak terlibat dalam penyelidikan. Memastikan kerahasiaan tidak boleh menghalangi pihak-pihak yang terlibat untuk mencari dukungan.

- **Sifat investigasi**

Sifat penyelidikan Anda harus sebanding dengan risiko dan

sesuai dengan keadaan. Saat memutuskan sifat penyelidikan, pertimbangkan hal-hal berikut.

- a) Tingkat risiko yang terlibat.
- b) Kompleksitas situasi.
- c) Jumlah pekerja yang terlibat atau terpengaruh.

Investigasi formal mungkin tidak selalu menjadi opsi yang paling efektif. Sebagai contoh, tanggapan terbaik terhadap satu insiden tingkat rendah mungkin berupa diskusi informal langsung dengan pekerja yang terlibat dan perubahan pada tindakan pengendalian yang relevan. Semakin awal masalah dapat diidentifikasi dan diatasi, semakin kecil kemungkinan penyelidikan formal dan kompleks akan diperlukan.

Usaha kecil mungkin memerlukan bantuan jika masalahnya rumit atau berisiko tinggi. Anda dapat meminta saran dari regulator kesehatan dan keselamatan kerja, badan industri Anda, atau pakar kesehatan dan keselamatan kerja.

- **Memilih penyelidik**

Penting untuk menemukan penyelidik yang memiliki kepercayaan dari semua pihak yang terlibat jika memungkinkan. Mereka harus tidak memihak dan memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk mengidentifikasi bahaya psikososial, menilai risikonya dan merekomendasikan kontrol yang sesuai.

Penyelidik eksternal mungkin diperlukan jika penyelidik internal yang tidak memihak tidak tersedia, misalnya jika suatu masalah melibatkan manajer senior.

- **Menyeimbangkan proses yang adil dan transparan**

Investigasi harus adil, transparan, dan tepat waktu untuk memastikan adanya proses hukum baik bagi mereka yang mengangkat masalah tersebut maupun bagi setiap pekerja yang memiliki tuduhan terhadap mereka. Sepanjang penyelidikan pekerja yang terkena dampak harus:

- a) Diberi tahu tentang hak dan kewajiban mereka selama proses tersebut.
  - b) Diberi kesempatan untuk menanggapi setiap tuduhan yang diajukan terhadap mereka.
  - c) Diberi salinan kebijakan dan prosedur yang relevan.
  - d) Terus diberi tahu tentang kemungkinan hasil, kerangka waktu, hak banding dan peninjauan.
  - e) Diberikan dukungan yang memadai dan adil.
- **Investigasi bersamaan**

Perilaku berbahaya, seperti intimidasi dan pelecehan dapat menjadi tanggapan yang tidak tepat dari pekerja yang terpapar bahaya lain, misalnya tuntutan pekerjaan yang tinggi dan dukungan yang buruk. Jika perilaku ini melanggar kode etik ketenagakerjaan atau standar profesional, Anda mungkin memerlukan penyelidikan terpisah atas pelanggaran ini sebagai masalah disipliner, serta investigasi kesehatan dan keselamatan kerja yang sistematis melihat setiap bahaya yang ada dan memastikan mereka dikendalikan.

Jika pelanggaran kode etik atau standar profesional tidak terbukti, mungkin masih ada risiko kesehatan dan keselamatan kerja mendasar yang perlu dikendalikan.

**Lampiran A**–Karakteristik, desain, dan manajemen pekerjaan. Apendiks ini memberikan contoh tindakan pengendalian untuk bahaya psikososial terkait dengan karakteristik pekerjaan, desain dan manajemen, serta lingkungan dan peralatan kerja termasuk:

- a) Tuntutan pekerjaan yang tinggi atau rendah
- b) Kontrol pekerjaan yang rendah
- c) Dukungan yang buruk
- d) Peristiwa atau materi traumatis
- e) Pekerjaan jarak jauh atau terisolasi

- f) Kurangnya kejelasan peran
- g) Manajemen perubahan organisasi yang buruk
- h) Pengakuan yang tidak memadai
- i) Keadilan organisasi yang buruk
- j) Kondisi lingkungan yang buruk

Namun, ini bukanlah daftar lengkap dan Anda harus menggunakan proses yang diuraikan dalam Pedoman ini untuk memastikan Anda mengidentifikasi semua bahaya di tempat kerja Anda dan menilai serta mengendalikan risiko terkait.

Paparan tunggal atau tidak teratur terhadap bahaya ini mungkin tidak menimbulkan risiko psikososial, atau risikonya mungkin sangat rendah. Namun, jika paparan pekerja terhadap bahaya (atau kombinasi dari bahaya ini) sering, berkepanjangan atau parah dapat menyebabkan kerugian psikologis dan fisik.

Kontrol yang disediakan adalah contoh. Anda harus mempertimbangkan apa yang dapat dilakukan secara wajar untuk menghilangkan atau meminimalkan risiko di tempat kerja Anda.

- **Tuntutan pekerjaan**

Upaya fisik, mental, atau emosional tingkat tinggi yang berkelanjutan atau intens yang tidak masuk akal atau secara kronis melebihi keterampilan pekerja, atau upaya fisik, mental, atau emosional tingkat rendah yang berkelanjutan. Suatu pekerjaan dapat mencakup periode permintaan pekerjaan yang tinggi dan rendah. Suatu pekerjaan juga dapat melibatkan kombinasi tuntutan mental, emosional, dan fisik yang rendah atau tinggi.

Catatan: Beberapa contoh bahaya ini mungkin tidak menciptakan risiko psikososial dengan sendirinya, tetapi dapat

terjadi jika digabungkan dengan bahaya lainnya. Beberapa bahaya hanya dapat menimbulkan risiko sendiri ketika parah. Pertimbangkan semua bahaya yang ada dan keadaan untuk menentukan apa yang dapat dilakukan secara wajar untuk mengelola risiko.

- **Tuntutan fisik yang tinggi**

- a) Jam kerja yang panjang, tidak teratur atau tidak dapat diprediksi (misalnya melakukan kerja *shift* atau sedang bertugas).
- b) Istirahat yang tidak memadai (misalnya jam istirahat yang jarang, terlalu pendek, jadwal yang ketat atau sering terganggu).
- c) Tidak dapat pulih di antara periode kerja (misalnya diharapkan untuk bekerja setelah jam kerja, bertugas, atau kembali bekerja dengan istirahat dan tidur yang tidak cukup).
- d) Tidak memiliki kesempatan untuk menggunakan hak cuti.
- e) Beban kerja yang tinggi (misalnya terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan).
- f) Pekerjaan yang menuntut secara fisik, menantang atau melelahkan (misalnya melakukan tugas manual yang berbahaya atau tugas fisik yang berat).
- g) Tekanan waktu atau pekerjaan yang serba cepat (misalnya tenggat waktu yang tidak masuk akal atau komputer/mesin kerja mondar-mandir).

Tuntutan mental atau kognitif yang tinggi dapat mencakup:

- a) Tugas kompleks yang sering atau sangat melebihi kapasitas atau kompetensi pekerja (misalnya kurangnya pelatihan, sumber daya, keterampilan, otoritas, atau pengalaman pekerja untuk melakukan tugas secara wajar atau berhasil).

- b) Tingkat konsentrasi atau kewaspadaan yang berkelanjutan terutama ketika akurasi diperlukan atau pekerja mencari kejadian yang jarang terjadi (misalnya mengemudi jarak jauh atau pemantauan keamanan).
- c) Pekerjaan di mana kesalahan mungkin memiliki risiko reputasi, hukum, karier, keselamatan atau keuangan yang tinggi (misalnya kontrol lalu lintas udara, perawatan medis atau keputusan yang memengaruhi sejumlah besar orang).
- d) Tidak adanya sistem untuk mencegah kesalahan individu (misalnya mengandalkan pekerja untuk mengingat informasi atau melakukan perhitungan manual tanpa pemeriksaan).
- e) Berulang kali atau berpindah tugas dengan cepat sehingga sulit untuk berkonsentrasi dan menyelesaikan tugas (misalnya sering terganggu atau harus melakukan banyak hal sekaligus).

Tuntutan emosional yang tinggi dapat mencakup:

- a) Menanggapi situasi yang menekan atau emosional (misalnya menghadapi konfrontasi).
- b) Mengelola emosi orang lain (misalnya meredakan situasi agresif, melakukan proses pendisiplinan atau membantu orang yang tertekan).
- c) Memberikan dukungan atau empati (misalnya menyampaikan berita buruk, memberikan advokasi atau konseling).
- d) Menekan emosi atau menampilkan emosi palsu (misalnya staf perawat menyembunyikan kesusahan pasien atau pekerja ritel berpura-pura ramah dengan pelanggan sulit).

Tuntutan pekerjaan yang rendah mungkin termasuk:

- a) Terlalu sedikit yang harus dilakukan (misalnya kehabisan pekerjaan) atau waktu menganggur yang lama di mana pekerja tidak dapat melakukan tugas lain (misalnya di mana seorang pekerja harus memantau suatu proses dan tidak dapat melakukan tugas lain sampai selesai).
- b) Tugas yang sangat monoton atau berulang yang membutuhkan pemrosesan pemikiran tingkat rendah dan sedikit variasi (misalnya mengemas produk atau memantau jalur produksi).
- c) Pekerjaan yang terlalu mudah (misalnya jauh di bawah keterampilan atau kemampuan pekerja).
- d) Periode menganggur ketika ada beban kerja yang tinggi (misalnya memiliki pekerjaan yang mendesak, tetapi tidak dapat melanjutkan sampai peralatan, sumber daya atau dukungan tersedia).

- **Mengontrol tuntutan pekerjaan**

Catatan: Ini hanya contoh. Anda harus mengidentifikasi dan menerapkan tindakan pengendalian yang menghilangkan atau meminimalkan risiko di tempat kerja Anda, sejauh dapat dilakukan secara wajar.

- **Desain pekerjaan/pekerjaan**

- a) Jadwalkan tugas untuk menghindari tuntutan pekerjaan rendah atau tinggi yang intens atau berkelanjutan (misalnya jadwalkan pekerjaan yang tidak mendesak untuk periode yang lebih tenang).
- b) Kelola rantai pasokan untuk menghindari fluktuasi permintaan yang besar (misalnya keterlambatan pasokan menyebabkan penumpukan pesanan).
- c) Rencanakan *shift* untuk memungkinkan istirahat dan pemulihan yang cukup, terutama di antara periode-

periode tuntutan yang tinggi.

- Lingkungan kerja fisik
  - a) Rancang tempat kerja untuk menyeleksi tugas atau pekerjaan (misalnya menempatkan gudang di sebelah dok pemuatan sehingga pengiriman tidak memerlukan penanganan ganda).
  - b) Sediakan ruang yang tenang bagi pekerja yang melakukan pekerjaan yang menuntut mental.
  - c) Menerapkan sistem untuk mengurangi kesalahan manusia (misalnya menggunakan sistem TI untuk menangkap informasi penting dan menghasilkan pengingat).
  - d) Sediakan area istirahat yang sesuai (misalnya area ber-AC atau teduh untuk pekerjaan yang menuntut fisik atau area khusus staf untuk pekerja yang berurusan dengan pelanggan yang sulit).

Untuk informasi tentang lingkungan kerja fisik yang aman, lihat Kode Praktik: Mengelola lingkungan dan fasilitas kerja. Untuk informasi tentang perancangan struktur yang akan, atau dapat secara wajar, digunakan sebagai tempat kerja, lihat Kode Praktik: Desain struktur yang aman.

- **Memodifikasi tuntutan pekerjaan**
  - a) Rencanakan tenaga kerja Anda sehingga Anda memiliki jumlah staf terampil yang memadai untuk dilakukan pekerjaan dan agar tugas memanfaatkan keterampilan pekerja Anda.
  - b) Daftar pekerja yang cukup untuk memastikan mereka dapat mengambil istirahat yang diperlukan selama *shift* panjang atau sibuk.
  - c) Rotasi pekerja melalui tugas yang menuntut segera diselesaikan atau berulang.

- d) Menjadwal ulang tugas-tugas yang tidak mendesak jika permintaan barang tiba-tiba tinggi atau rendah.
  - e) Berikan dukungan tambahan selama periode permintaan tinggi (misalnya menyediakan lebih banyak pekerja, peralatan yang lebih baik, atau tugas alih daya).
  - f) Jadwalkan waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas sulit dengan aman. Pekerja yang tidak berpengalaman mungkin memerlukan waktu tambahan, pengawasan atau dukungan.
  - g) Mengalihdayakan tugas ke perusahaan eksternal dengan kapasitas untuk memberikan layanan dengan aman (misalnya mengalihdayakan tugas ke perusahaan yang memiliki pekerja terampil atau peralatan khusus yang sesuai).
- **Sistem dan prosedur kerja yang aman**
    - a) Berdayakan pekerja dalam situasi di mana mereka menghadapi tuntutan emosional yang tinggi (misalnya, izinkan keleluasaan dalam memberikan pengembalian uang jika sesuai untuk menghindari agresi atau tekanan pelanggan).
    - b) Lakukan percakapan rutin tentang harapan kerja, beban kerja, tenggat waktu, dan instruksi untuk memastikan tuntutan pekerjaan dipahami dan dapat dikelola.
    - c) Tinjau dan perbarui kebijakan dan prosedur kerja secara teratur untuk menghindari pekerjaan yang tidak perlu (misalnya pastikan jalur pelaporan sesuai untuk beban kerja saat ini).
    - d) Memiliki sistem untuk meningkatkan masalah dan mendapatkan dukungan dari manajer.

- **Pekerja**

- a) Tetapkan target kinerja yang dapat dicapai, dengan mempertimbangkan pengalaman pekerja dan keterampilan.
- b) Berikan pelatihan jika diperlukan untuk memastikan pekerja memiliki keterampilan untuk memenuhi tuntutan kerja.
- c) Jika tuntutan emosional merupakan bagian yang tidak dapat dihindari dari peran pekerja, pastikan hal ini terekam dalam deskripsi posisi dan pelamar diberi tahu pada tahap pra-pemilihan (misalnya saat wawancara) tentang sifat tuntutan dari peran tersebut.

- **Kontrol pekerjaan rendah**

Memiliki sedikit kontrol atau mengatakan atas pekerjaan atau aspek pekerjaan termasuk bagaimana atau kapan pekerjaan dilakukan.

Catatan: Beberapa contoh bahaya ini mungkin tidak menimbulkan risiko psikososial dengan sendirinya, tetapi dapat terjadi jika digabungkan dengan bahaya lainnya. Beberapa bahaya hanya dapat menimbulkan risiko sendiri ketika parah. Pertimbangkan semua bahaya yang ada dan keadaan untuk menentukan apa yang dapat dilakukan secara wajar untuk mengelola risiko. Kontrol pekerjaan yang rendah dapat mencakup:

- a) Membutuhkan izin atau persetujuan sebelum melanjutkan tugas rutin atau berisiko rendah (misalnya sebelum memesan pasokan bulanan standar atau mengirim email internal rutin).
- b) Tingkat otonomi pekerja tidak sesuai dengan kemampuan mereka (misalnya pekerja yang tidak berpengalaman dan sangat terampil diberi tingkat otonomi yang sama).

- c) Proses preskriptif dan tidak memungkinkan pekerja menerapkan keterampilan atau penilaian mereka (misalnya pekerjaan diatur dengan ketat dan pekerja tidak dapat beradaptasi dengan spesifik situasi).
  - d) Kurangnya konsultasi tentang perubahan yang berdampak pada pekerjaan mereka (misalnya mengubah proses untuk berinteraksi dengan klien).
  - e) Membatasi ruang lingkup bagi pekerja untuk menyesuaikan cara mereka bekerja dengan situasi yang berubah atau menerapkan efisiensi dalam pekerjaan mereka (misalnya tidak mengizinkan pekerja menyesuaikan proses yang tidak sesuai dengan situasi).
  - f) Pekerja memiliki sedikit pengaruh pada bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka, ketika mereka mengubah tugas atau mengambil istirahat (misalnya pekerjaan adalah mesin atau komputer mondar-mandir).
  - g) Pekerja tidak dapat menghindari menghadapi agresi atau pelecehan (misalnya polisi atau layanan kesehatan jasa).
  - h) Pekerja tidak memiliki kendali atas lingkungan fisik mereka (misalnya bekerja dalam suhu yang tidak nyaman).
- **Mengontrol kontrol pekerjaan rendah**

Catatan: Ini hanya contoh. Anda harus mengidentifikasi dan menerapkan tindakan pengendalian yang menghilangkan atau meminimalkan risiko di tempat kerja Anda, sejauh dapat dilakukan secara wajar.
  - **Desain pekerjaan**
    - a) Sesuaikan tingkat otonomi pekerja dengan

keterampilan dan pengalaman mereka.

- b) Melaksanakan pengaturan konsultasi untuk secara teratur mendiskusikan pekerjaan, bagaimana hal itu dilakukan dan setiap perubahan yang memengaruhi pekerja.
  - c) Mengembangkan pengaturan tata kelola dan proses persetujuan yang menyeimbangkan risiko dan efisiensi untuk meminimalisasi tugas berisiko rendah.
  - d) Merancang proses dan sistem untuk menghadapi situasi baru serta memberikan otonomi bagi pekerja untuk menerapkan penilaian mereka saat proses tidak sesuai dengan tujuan.
- **Lingkungan kerja fisik**
    - a) Rancang proses dan sistem sehingga pekerja mengontrol alur kerja mereka (misalnya gunakan sistem elektronik untuk memfilter antrean klien dan memberikan kontrol kepada pekerja saat klien berikutnya dipanggil).
    - b) Jika pekerjaan menggunakan kecepatan mesin atau komputer, rancang proses sehingga pekerja dapat mengubah kecepatan kerja, mengubah tugas, atau menjeda alur kerja untuk beristirahat.
    - c) Memberi pekerja kendali yang wajar atas lingkungan fisik mereka (misalnya pekerja dapat menyesuaikan *workstation* mereka).
  - **Meningkatkan kontrol pekerjaan**
    - a) Rencanakan jam kerja tambahan reguler atau perubahan untuk bekerja lebih awal dengan pekerja (misalnya jika jam tambahan biasanya diperlukan selama musim puncak, rencanakan hal ini sebelumnya dengan para pekerja).

- b) Libatkan pekerja dalam proses pengambilan keputusan organisasi dan dorong saran untuk terus meningkatkan praktik kerja.
  - c) Merencanakan tenggat waktu, target kinerja, alokasi kerja, dan rencana kerja dalam konsultasi dengan pekerja.
  - d) Adakan rapat tim secara teratur dan diskusikan setiap tantangan pekerjaan dengan pekerja dan diskusikan bagaimana masalah bisa diselesaikan.
  - e) Memantau staf dengan cara yang tidak berlebihan atau menghukum.
- **Sistem dan prosedur kerja yang aman**
    - a) Ciptakan lingkungan di mana pekerja merasa diberdayakan untuk menyampaikan masalah keselamatan tentang persyaratan kerja.
    - b) Dorong pekerja untuk menyarankan perubahan atau mengadopsi efisiensi dalam pekerjaan mereka.
    - c) Memberikan kepemimpinan dan pengawasan yang mendukung pekerja untuk mengambil kendali yang wajar atas pekerjaan mereka.
  - **Pekerja**
    - a) Mengembangkan sistem manajemen kinerja yang memastikan pekerja memiliki masukan ke dalam cara mereka melakukan pekerjaan mereka daripada hanya berfokus pada *output*.
    - b) Pekerjakan pekerja dengan campuran keterampilan dan pengalaman yang tepat untuk posisi tersebut, termasuk tingkat otonomi pekerjaan yang akan dimiliki.
  - **Dukungan yang buruk**

Dukungan yang tidak memadai, termasuk dukungan yang

tidak memadai dari supervisor atau pekerja lain.

Tidak memiliki sumber daya yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan atau mendukung kinerja kerja.

Catatan: Beberapa contoh bahaya ini mungkin tidak menimbulkan risiko psikososial dengan sendirinya, tetapi dapat terjadi jika digabungkan dengan bahaya lainnya. Beberapa bahaya hanya dapat menimbulkan risiko sendiri ketika parah. Pertimbangkan semua bahaya yang ada dan keadaan untuk menentukan apa yang dapat dilakukan secara wajar untuk mengelola risiko. Dukungan yang buruk meliputi:

- a) Informasi yang tidak memadai, tidak jelas atau kontradiktif (misalnya informasi yang diperlukan tidak diteruskan atau dikomunikasikan dengan buruk).
- b) Tidak memiliki hal-hal untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik atau tepat waktu (misalnya tidak memiliki alat, sistem, peralatan atau sumber daya yang diperlukan).
- c) Sering kali diharuskan bersaing untuk hal-hal yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan (misalnya pekerja perlu menggunakan peralatan pada waktu yang sama).
- d) Alat, sistem, dan peralatan yang tidak terpelihara dengan baik atau tidak memadai (misalnya alat rusak atau sistem TI tidak berfungsi sebagaimana mestinya).
- e) Pelatihan yang tidak memadai untuk tugas tersebut (misalnya pekerja baru diminta untuk melakukan tugas yang kompleks atau pekerja diharapkan menggunakan alat baru tanpa pelatihan).
- f) Pekerjaan di mana penyelia tidak tersedia untuk membuat keputusan atau memberikan dukungan

(misalnya bekerja dari lokasi yang berbeda atau sering rapat).

- g) Bimbingan yang tidak memadai dari supervisor atau bantuan dari pekerja lain (misalnya pekerja tidak tersedia untuk membantu menyelesaikan tugas dengan aman).
- h) Pekerja tidak dapat meminta bantuan saat dibutuhkan (misalnya pekerja tidak dapat menjeda pekerjaan, meninggalkan stasiun kerja mereka atau bekerja dari jarak jauh tanpa sarana untuk menghubungi supervisor).
- i) Budaya tempat kerja yang tidak mendukung supervisor atau rekan kerja untuk saling mendukung (misalnya tempat kerja yang sangat kompetitif, tidak aman, kritis, tidak kooperatif atau tidak kolaboratif).
- j) Lingkungan kerja yang menghambat diskusi (misalnya kurangnya ruang yang sesuai untuk mendiskusikan masalah sensitif atau di mana pekerja terpisah secara fisik).
- k) Dukungan emosional yang terbatas atau kepemimpinan yang tidak berempati (misalnya supervisor tidak memperhatikan saat pekerja berjuang, tidak menanggapi masalah dengan serius atau menyediakan ruang yang aman untuk mengangkat masalah).
- l) Umpan balik dan diskusi kinerja yang jarang atau buruk (misalnya umpan balik tidak jelas, tidak membantu atau tidak disediakan).

- **Mengontrol dukungan yang buruk**

Catatan: Ini hanya contoh. Anda harus mengidentifikasi dan menerapkan tindakan pengendalian yang menghilangkan atau meminimalkan risiko di tempat kerja Anda, sejauh dapat dilakukan secara wajar.

- **Desain pekerjaan**

- a) Menerapkan sistem berbagi informasi yang baik sehingga pekerja memiliki akses cepat ke informasi yang mereka perlukan untuk melakukan pekerjaan mereka (misalnya memastikan *database* selalu diperbarui dan mudah digunakan).
- b) Rancang pekerjaan sehingga penyelia memiliki beban kerja yang dapat dikelola, sumber daya yang memadai, dan rentang kendali mereka memungkinkan pengawasan yang efektif (misalnya penyelia memiliki waktu untuk menjawab pertanyaan atau membantu tugas yang menantang).
- c) Menetapkan sistem untuk memastikan umpan balik yang teratur, adil, terfokus pada tujuan, dan konstruktif diskusi terjadi antara pekerja dan penyelia untuk membahas tugas kerja, dan kebutuhan dukungan atau pengembangan apa pun (misalnya melaksanakan wawancara akhir *shift* atau meminta penyelia untuk melakukan *check-in* triwulanan).
- d) Sediakan struktur manajemen dan jalur pelaporan yang jelas (misalnya sediakan organisasi bagan atau pastikan pekerja memahami siapa yang harus dihubungi untuk meminta bantuan).

- **Lingkungan kerja fisik**

- a) Menyediakan pekerja dengan hal-hal yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan benar dan aman (misalnya alat, perlengkapan, sistem, dan sumber daya yang tepat) dan memastikan pekerja memiliki akses yang memadai ke mereka (misalnya lokasinya nyaman dan pekerja tidak perlu bersaing untuk mendapatkan akses).

- b) Memberi pekerja akses ke supervisor (misalnya menempatkan pekerja di dekat supervisor mereka atau jika bekerja dari jarak jauh sediakan alat seperti konferensi video).
  - c) Rancang lingkungan kerja untuk memfasilitasi kerja sama dan pastikan orang dapat meminta bantuan (misalnya pekerja dapat dengan mudah berdiskusi dengan orang lain dan tersedia ruang pertemuan yang sesuai).
- **Meningkatkan dukungan**
    - a) Adakan rapat tim secara teratur, dan diskusikan tantangan, masalah, dan kebutuhan dukungan apa pun (misalnya tanyakan kepada pekerja tentang tantangan atau pelatihan baru yang mungkin mereka perlukan).
    - b) Bangun budaya tempat kerja yang lebih menghargai kolaborasi dan kerja sama persaingan (misalnya membentuk tim daripada tujuan individu atau memuji kerja sama).
    - c) Memelihara alat, sistem, dan peralatan, serta meninjau apakah sesuai untuk bekerja (misalnya memastikan peralatan bekerja dan mempertimbangkan apakah peralatan lain dapat bekerja lebih baik atau lebih efisien).
    - d) Jadwalkan rapat untuk memastikan penyelia memiliki ketersediaan selama jam biasa pekerja untuk bertemu dengan mereka sehingga pekerja dapat menyampaikan masalah atau mengajukan pertanyaan.
    - e) Tingkatkan dukungan selama periode puncak atau tugas yang menantang (misalnya daftarkan lebih banyak pekerja selama musim puncak atau periksa

lebih sering untuk tugas yang menantang).

- f) Mengisi ulang peran atau mendistribusikan ulang pekerjaan saat pekerja tidak berada di kantor atau sedang cuti.
  - g) Rancang daftar nama sehingga pengawas tersedia untuk membantu selama masa-masa sulit atau sibuk.
  - h) Tetapkan tujuan kerja yang jelas dan jelaskan tugas dengan jelas.
- **Sistem dan prosedur kerja yang aman**
    - a) Latih pekerja tentang cara melakukan pekerjaan mereka dan cara menggunakan alat, perlengkapan, sistem, kebijakan, atau proses yang relevan.
    - b) Membangun komunikasi terbuka (misalnya memiliki kebijakan pintu terbuka) dan mendorong pekerja untuk menyampaikan kekhawatiran mereka lebih awal (misalnya dengan menangani masalah mereka secara serius dan memastikan mereka memiliki tempat yang aman untuk menyampaikannya).
    - c) Memberikan dorongan dan menghargai pekerja yang saling mendukung.
    - d) Memberikan dorongan pengembangan hubungan kerja yang positif (misalnya berinvestasi dalam perencanaan tim dan membangun aktivitas serta mendorong diskusi tim).
    - e) Bangun kemampuan interpersonal di seluruh tim (misalnya kecerdasan emosional, konflik keterampilan resolusi, atau komunikasi dan umpan balik).
    - f) Dorong supervisor untuk berempati dalam kepemimpinan mereka, termasuk menanggapi masalah pekerja dengan serius, mengelola masalah secara sensitif, dan membantu ketika pekerja kesulitan.
    - g) Pastikan supervisor memahami peran mereka dalam

mengawasi pekerja.

- h) Dorong penyelia untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, spesifik tugas, dan tepat waktu.

- **Pekerja**

- a) Pekerjakaan penyelia dengan keterampilan, pengalaman, dan pelatihan untuk menjalankan peran dan dukungan tim mereka.
- b) Memberikan program pengembangan untuk meningkatkan keterampilan pengawas.
- c) Mengadakan induksi, pelatihan dan pendampingan (misalnya program pertemanan) untuk pekerja baru.

- **Kurangnya kejelasan peran**

Peran, tanggung jawab, atau harapan yang tidak jelas, tidak konsisten, atau sering berubah.

- **Kurangnya informasi penting terkait pekerjaan**

Catatan: Beberapa contoh bahaya ini mungkin tidak menimbulkan risiko psikososial dengan sendirinya, tetapi dapat terjadi jika digabungkan dengan bahaya lainnya. Beberapa bahaya hanya dapat menimbulkan risiko sendiri ketika parah. Pertimbangkan semua bahaya yang ada dan keadaan untuk menentukan apa yang dapat dilakukan secara wajar untuk mengelola risiko. Kurangnya kejelasan peran dapat meliputi:

- a) Pekerjaan atau tanggung jawab peran yang tidak jelas, tidak konsisten, atau sering berganti.
- b) Tanggung jawab yang tumpang tindih antara pekerja (misalnya pekerja diberi tugas yang sama dan tidak jelas siapa yang bertanggung jawab untuk apa).
- c) Harapan dan standar kerja yang bertentangan, tidak pasti, atau sering berubah (misalnya pekerja diberikan tenggat waktu atau instruksi yang bertentangan).

- d) Garis pelaporan yang bertentangan, tidak jelas atau berubah.
- e) Informasi tugas yang hilang atau tidak lengkap.
- f) Kurangnya kejelasan tentang prioritas kerja (misalnya tugas atau hubungan pemangku kepentingan yang mana yang terpenting).

- **Mengontrol kurangnya kejelasan peran**

Catatan: Ini hanya contoh. Anda harus mengidentifikasi dan menerapkan tindakan pengendalian yang menghilangkan atau meminimalkan risiko di tempat kerja Anda, sejauh dapat dilakukan secara wajar.

- **Desain pekerjaan**

- a) Berikan deskripsi posisi yang secara jelas menguraikan semua tugas, tanggung jawab, dan peran utama harapan.
- b) Desain struktur manajemen dengan jalur pelaporan yang jelas.
- c) Menyediakan pekerja dengan penyelia langsung tunggal.
- d) Detail garis pelaporan dalam bagan organisasi.

- **Lingkungan kerja fisik**

- a) Menyediakan tempat kerja yang sesuai dengan tanggung jawab pekerja (misalnya kursi pekerja dengan tim mereka).
- b) Menyediakan sistem, alat, dan perlengkapan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerja (misalnya sistem TI dengan profil yang diatur untuk pengguna yang berbeda dan akses ke program yang mereka butuhkan untuk peran mereka).

- **Memberikan kejelasan peran**

- a) Berikan instruksi dan harapan kerja yang jelas, jelaskan mengapa peran, tanggung jawab, dan tugas telah

dialokasikan, dan memastikan pekerja mengerti.

- b) Pastikan pekerja yang ditugaskan untuk tugas yang sama memahami siapa mengerjakan apa.
  - c) Mengubah tugas atau proses yang sering menimbulkan konflik, kebingungan, atau sering mengakibatkan kesalahan (misalnya memberikan penjelasan yang lebih jelas atau mendesain ulang tugas).
  - d) Perbarui deskripsi pekerjaan dan ekspektasi peran apa pun setelah perubahan.
  - e) Terapkan *check-in* reguler dan dorong diskusi terbuka di antara anggota tim untuk memastikan mereka jelas tentang siapa melakukan apa.
  - f) Berikan induksi kepada semua pekerja dan pastikan mereka memahami peran mereka.
  - g) Berikan pedoman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan ketika harapan tidak sejalan (misalnya antara pekerja, pekerja dan penyelia, atau pekerja dan klien).
  - h) Menerapkan sistem untuk membantu pekerja mengidentifikasi masalah atau konflik dan menyelesaikannya.
- **Sistem dan prosedur kerja yang aman**
    - a) Bicaralah dengan pekerja untuk memastikan mereka memahami peran mereka, harapan Anda, siapa yang mereka laporkan untuk dan organisasi bekerja lebih luas.
    - b) Dorong umpan balik tentang perubahan yang memengaruhi tugas pekerjaan pekerja.
    - c) Rancang sistem umpan balik kinerja di mana karyawan menerima umpan balik reguler dan beri mereka kesempatan untuk menyampaikan kekhawatiran

tentang kejelasan peran.

- d) Periksa dengan karyawan untuk memastikan mereka memahami tanggung jawab atau tugas tambahan.

- **Pekerja**

- a) Memberikan dorongan pekerja untuk berbicara dengan penyelia atau manajer mereka lebih awal jika mereka tidak jelas tentang ruang lingkup atau tanggung jawab peran mereka.
- b) Berikan ringkasan pekerjaan yang realistis dan ikhtisar selama perekrutan dan seleksi proses sehingga pelamar menyadari peran, harapan, dan tanggung jawab.

- **Manajemen perubahan organisasi yang buruk**

Manajemen perubahan organisasi yang direncanakan, dikomunikasikan, didukung, atau dikelola dengan buruk.

Catatan: Beberapa contoh bahaya ini mungkin tidak menimbulkan risiko psikososial dengan sendirinya, tetapi dapat terjadi jika digabungkan dengan bahaya lainnya. Beberapa bahaya hanya dapat menimbulkan risiko sendiri ketika parah. Pertimbangkan semua bahaya yang ada dan keadaan untuk menentukan apa yang dapat dilakukan secara wajar untuk mengelola risiko. Manajemen perubahan organisasi yang buruk dapat mencakup:

- a) Tidak berkonsultasi dengan pekerja tentang perubahan di tempat kerja (misalnya tidak berbicara dengan pekerja atau benar-benar mempertimbangkan pandangan mereka).
- b) Pertimbangan yang buruk tentang risiko kesehatan dan keselamatan kerja atau dampak kinerja perubahan (misalnya tidak mempertimbangkan kesehatan dan

keselamatan risiko saat melakukan perampingan, relokasi atau memperkenalkan teknologi baru atau tidak membiarkan penurunan produktivitas sementara pekerja mempelajari proses baru).

- c) Perubahan yang tidak terencana dengan baik (misalnya perubahan tidak terorganisasi, tidak memiliki tujuan yang jelas atau tidak memperhitungkan kebutuhan pekerja; komunikasi yang tidak memadai dengan pemangku kepentingan menyebabkan gangguan).
  - d) Komunikasi yang buruk tentang perubahan yang direncanakan (misalnya membiarkan desas-desus menyebar tanpa memberikan informasi yang berwenang dan tepat waktu).
  - e) Informasi yang diberikan tidak memadai mengenai perubahan (misalnya informasi tidak jelas atau tidak memberikan panduan yang cukup bagi pekerja untuk memahami dan terlibat dengan perubahan tersebut).
  - f) Dukungan yang tidak memadai untuk pekerja melalui proses perubahan (misalnya tidak memberikan waktu pada pekerja untuk mempelajari tugas-tugas baru).
  - g) Memberikan pelatihan yang tidak memadai untuk mendukung perubahan (misalnya bagaimana melakukan peran atau penggunaan baru proses baru).
- **Mengontrol manajemen perubahan organisasi yang buruk**

Catatan: Ini hanya contoh. Anda harus mengidentifikasi dan menerapkan tindakan pengendalian yang menghilangkan atau meminimalkan risiko di tempat kerja Anda, sejauh dapat dilakukan secara wajar.

- **Desain pekerjaan**

- a) Anda harus berkonsultasi dengan pekerja yang kemungkinan besar terpengaruh oleh kesehatan kerja

dan masalah keselamatan. Anda harus menyetujui pengaturan konsultasi dengan pekerja Anda dan harus merancanginya agar sesuai dengan tempat kerja Anda. Anda harus menggunakan pengaturan konsultasi yang disepakati saat merencanakan perubahan yang menimbulkan masalah kesehatan dan keselamatan kerja.

- b) Memodifikasi rencana kerja untuk memungkinkan periode perubahan (misalnya menyesuaikan target kinerja sementara pekerja mempelajari peran baru).
- c) Rencanakan setiap perubahan pada tugas, tujuan, dan pengaturan pelaporan untuk memastikannya masuk akal dan adil (misalnya memastikan pekerja tidak memiliki terlalu banyak pekerjaan).
- **Lingkungan kerja fisik**
  - a) Memberikan dukungan praktis untuk perubahan tugas atau tujuan (misalnya memastikan pekerja memiliki akses ke alat dan sumber daya yang mereka perlukan untuk melakukan tugas baru).
  - b) Menyediakan mekanisme untuk memandu pekerja dan manajer melalui proses perubahan (misalnya memberikan sesi informasi atau umpan balik untuk menangani masalah apa pun).
- **Mengelola dan mengomunikasikan perubahan organisasi**
  - a) Berikan informasi resmi tentang perubahan yang akan datang dan opsi yang sedang dipertimbangkan sesegera mungkin, perbarui pekerja, dan pastikan pekerja memahami perubahan (misalnya, berikan pembaruan pada rapat tim atau di papan pengumuman).
  - b) Memberi tahu pelanggan dan pemasok tentang perubahan dan dampak apa pun yang akan terjadi.
  - c) Memberikan alasan pekerja untuk perubahan.

- d) Berikan dukungan emosional untuk membantu pekerja menghadapi tantangan atau frustrasi yang diakibatkannya dari perubahan dan ketidakpastian.
- **Sistem dan prosedur kerja yang aman**
  - a) Mendorong pekerja untuk terlibat dengan pengembangan deskripsi posisi baru dan proses kerja.
  - b) Memberikan dorongan pekerja untuk terlibat dalam konsultasi dan menyampaikan masalah, kekhawatiran atau saran.
  - c) Hormati perbedaan individu dan akui pekerja akan menanggapi perubahan dalam berbagai cara dan akan memiliki kebutuhan yang berbeda dalam konsultasi dan keterlibatan.
- **Pekerja**
  - a) Anda harus memberi pekerja informasi, pelatihan, instruksi, dan pengawasan apa pun yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan aman (misalnya, melatih mereka tentang penggunaan peralatan baru dengan aman).
  - b) Pastikan orang yang mengomunikasikan perubahan memiliki keterampilan dan wewenang untuk melakukannya, dan supervisor memiliki keterampilan untuk mendukung pekerja melalui periode perubahan.
- **Pengakuan dan penghargaan yang tidak memadai**

Pekerjaan di mana ada ketidakseimbangan antara upaya pekerja dan pengakuan atau penghargaan, baik formal maupun informal.

Catatan: Beberapa contoh bahaya ini mungkin tidak menimbulkan risiko psikososial dengan sendirinya, tetapi dapat terjadi jika digabungkan dengan bahaya lainnya. Beberapa bahaya hanya dapat menimbulkan risiko sendiri ketika parah. Pertimbangkan semua bahaya yang ada dan

keadaan untuk menentukan apa yang dapat dilakukan secara wajar untuk mengelola risiko.

Pengakuan dan penghargaan yang tidak memadai dapat meliputi:

- c) Menerima umpan balik negatif yang tidak adil (misalnya kritik tentang hal-hal yang tidak dapat dikendalikan atau dilakukan oleh pekerja, hal-hal yang berkaitan dengan pelatihan dan dukungan kurang mereka terima).
  - d) Menerima umpan balik atau pengakuan yang tidak memadai (misalnya pekerja tidak menerima umpan balik atas pekerjaan mereka atau tidak diberi informasi untuk membantu mereka berkembang; pekerja tidak diakui atau diberi penghargaan atas usaha keras atau rekan kerja yang mendukung).
  - e) Distribusi pengakuan dan penghargaan yang tidak adil, bias, buram, atau tidak adil (misalnya pekerja diberi imbalan atas usaha orang lain).
  - f) Kesempatan terbatas untuk berkembang (misalnya kurangnya pelatihan atau pengembangan kerja).
  - g) Tidak mengakui keterampilan pekerja (misalnya mengawasi dengan ketat atau mengarahkan anggota staf yang berpengalaman pada tugas-tugas sederhana).
- **Mengontrol pengakuan dan penghargaan yang tidak memadai**

Catatan: Ini hanya contoh. Anda harus mengidentifikasi dan menerapkan tindakan pengendalian yang menghilangkan atau meminimalkan risiko di tempat kerja Anda, sejauh dapat dilakukan secara wajar.

- **Desain pekerjaan**

- a) Gunakan cara yang adil, transparan, dan bermakna untuk memberikan pengakuan dan penghargaan

kepada upaya pekerja (misalnya, hindari hanya mengakui pekerja yang melakukan pekerjaan profil tinggi; kenali kerja sama tim dan kontribusi perusahaan).

- b) Merancang proses manajemen kinerja yang adil dan transparan (misalnya, memastikan ukuran kinerja berhubungan dengan aspek pekerjaan dalam kendali pekerja dan berkonsultasi dengan pekerja tentang ekspektasi kinerja).
- Memberikan pengakuan dan penghargaan yang sesuai
  - a) Berikan pengakuan atau umpan balik dengan segera dan pastikan itu spesifik, praktis, adil, dan jelas berhubungan dengan kinerja pekerja.
  - b) Berkonsultasi dengan pekerja saat merancang sistem penghargaan dan pengakuan.
- **Sistem dan prosedur kerja yang aman**
  - a) Mengembangkan kemampuan pemimpin untuk memberikan umpan balik yang konstruktif.
  - b) Memastikan sistem manajemen kinerja fokus pada aspek-aspek pekerjaan yang berada di dalam kendali pekerja.
  - c) Pastikan Anda mengaitkan pekerjaan dengan benar dan memastikan pekerja yang tepat menerima pengakuan prestasi.
  - d) Latih supervisor tentang cara melakukan percakapan yang sulit dan mengelola kinerja yang buruk dengan cara yang memprioritaskan perbaikan daripada kesalahan.
- **Pekerja**
  - a) Menerapkan sistem untuk mendukung kinerja (misalnya pelatihan dan pendampingan) dan

menyediakan kesempatan untuk pengembangan (misalnya memungkinkan pekerja untuk mengambil kepemilikan atas tugas-tugas tertentu).

- b) Merekrut atau melatih penyelia dengan keterampilan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan mengakui kontribusi pekerja.

- **Keadilan organisasi yang buruk**

Keadilan organisasi yang buruk melibatkan kurangnya keadilan prosedural (proses yang adil untuk mencapai keputusan), keadilan informasional (membuat orang tetap mendapat informasi), atau keadilan antarpribadi (memperlakukan orang dengan bermartabat dan hormat).

Catatan: Beberapa contoh bahaya ini mungkin tidak menimbulkan risiko psikososial dengan sendirinya, tetapi dapat terjadi jika digabungkan dengan bahaya lainnya. Beberapa bahaya hanya dapat menimbulkan risiko sendiri ketika parah. Pertimbangkan semua bahaya yang ada dan keadaan untuk menentukan apa yang dapat dilakukan secara wajar untuk mengelola risiko. Keadilan organisasi yang buruk dapat meliputi:

- a) Gagal mengelola informasi sensitif pekerja atau menjaga privasi mereka (misalnya melakukan diskusi kinerja di depan orang lain atau menggunakan informasi untuk tujuan yang tidak diungkapkan).
- b) Kebijakan atau prosedur yang tidak adil, bias, atau diterapkan secara tidak konsisten (misalnya promosi berdasarkan favoritisme, atau menerapkan kebijakan disiplin secara tidak konsisten atau diskriminatif).
- c) Menghukum pekerja untuk hal-hal di luar kendali mereka (misalnya karena tidak memproduksi produk dalam jumlah yang cukup ketika mereka tidak

memiliki akses ke bahan yang dibutuhkan).

- d) Gagal mengenali atau mengakomodasi kebutuhan pekerja yang wajar (misalnya gagal menyediakan tempat kerja yang dapat diakses).
  - e) Diskriminasi terhadap kelompok tertentu atau tidak menerapkan kebijakan secara adil kepada beberapa kelompok yang gagal menangani dengan tepat (aktual atau dugaan).
  - f) Kinerja yang buruk, perilaku yang tidak pantas atau berbahaya, atau perilaku yang salah (misalnya tidak menyelidiki tuduhan pelecehan seksual atau tidak memberikan keadilan prosedural bagi pekerja yang dituduh melakukan intimidasi).
  - g) Mengalokasikan pekerjaan, perubahan, dan peluang dengan cara yang diskriminatif atau tidak adil (misalnya memberikan perubahan yang 'baik' berdasarkan persahabatan dengan penyelia).
  - h) Tidak ada atau proses yang tidak memadai untuk membuat keputusan yang memengaruhi pekerja (misalnya kebijakan dan proses tidak menetapkan pertimbangan utama untuk keputusan disipliner).
- **Mengontrol keadilan organisasi yang buruk**

Catatan: Ini hanya contoh. Anda harus mengidentifikasi dan menerapkan tindakan pengendalian yang menghilangkan atau meminimalkan risiko di tempat kerja Anda, sejauh dapat dilakukan secara wajar.

- **Desain pekerjaan**

- a) Merancang proses, kebijakan, dan prosedur tempat kerja yang tidak memihak dan transparan dengan pekerja (misalnya pengambilan keputusan, rekrutmen, promosi, manajemen kinerja, alokasi tugas, kesehatan dan keselamatan kerja atau kebijakan hak tempat

kerja).

- b) Berkonsultasi dengan pekerja saat menetapkan standar kerja atau ekspektasi kinerja. Pastikan mereka dapat dicapai dan pekerja tidak akan dihukum untuk hal-hal di luar kendali mereka.

- **Lingkungan kerja fisik**

- a) Rancang lingkungan tempat kerja di mana percakapan pribadi dapat diadakan dan pastikan informasi rahasia tetap aman.
- b) Pastikan tempat kerja mengakomodasi kebutuhan pekerja yang wajar (misalnya menyediakan fasilitas berupa peralatan IT yang dapat diakses).

- **Sistem dan prosedur kerja yang aman**

- a) Menyediakan mekanisme bagi pekerja untuk melaporkan masalah, menyampaikan kekhawatiran, atau mengajukan banding ke tempat kerja.
- b) Secara teratur meninjau kebijakan, proses, prosedur, ekspektasi kinerja, dan keputusan untuk memastikan mereka sesuai, adil, dan mencerminkan kebutuhan tempat kerja.
- c) Komunikasikan proses dan informasi kepada pekerja secara tepat waktu dan tepat (misalnya beri tahu pelamar yang gagal secara pribadi sebelum Anda mengumumkan keputusan promosi secara publik).
- d) Menyediakan sistem untuk melindungi pekerja yang menyampaikan masalah keselamatan dari diskriminasi (Bagian 104-109 UU WHS melarang perilaku diskriminatif, pemaksaan, atau menyesatkan).

- **Pekerja**

- e) Dorong pekerja untuk menggunakan proses yang tersedia untuk menyampaikan kekhawatiran, masalah,

atau keluhan lebih awal, dan gunakan proses banding bila perlu.

- f) Pastikan pekerja memahami harapan dan target kinerja.
- g) Mempekerjakan dan mempromosikan pekerja berdasarkan prestasi menggunakan metode seleksi yang transparan.

- **Peristiwa atau materi traumatis**

Menyaksikan, menyelidiki, terpapar peristiwa atau materi traumatis. Seseorang lebih cenderung mengalami suatu peristiwa sebagai traumatis jika tidak terduga, dianggap tidak dapat dikendalikan, atau merupakan hasil dari kekejaman yang disengaja. Ini termasuk paparan perwakilan dan trauma kumulatif. Peristiwa traumatis yang melibatkan kekerasan terkait pekerjaan dicakup dalam Lampiran B.

Catatan: Beberapa contoh bahaya ini mungkin tidak menimbulkan risiko psikososial dengan sendirinya, tetapi dapat terjadi jika digabungkan dengan bahaya lainnya. Beberapa bahaya hanya dapat menimbulkan risiko sendiri ketika parah. Pertimbangkan semua bahaya yang ada dan keadaan untuk menentukan apa yang dapat dilakukan secara wajar untuk mengelola risiko. Peristiwa atau materi traumatis dapat meliputi:

- a) Menyaksikan atau menyelidiki kematian, cedera serius, pelecehan, pengabaian atau insiden serius (misalnya bekerja di perlindungan anak).
- b) Paparan terhadap orang yang terluka parah atau meninggal (misalnya bekerja di unit gawat darurat atau sebagai ilmuwan forensik).
- c) Mengalami ketakutan atau risiko ekstrem (misalnya mengalami kecelakaan kendaraan bermotor, tempat kerja insiden atau nyaris celaka).

- d) Paparan terhadap bencana alam (misalnya pekerja layanan darurat menanggapi banjir atau kebakaran hutan).
  - e) Menyaksikan atau menyelidiki terorisme atau perang (misalnya petugas polisi menanggapi serangan teroris atau jurnalis yang meliput perang).
  - f) Mendukung korban peristiwa menyakitkan dan traumatis (misalnya menyediakan layanan konseling).
  - g) Mendengarkan atau membaca deskripsi peristiwa menyakitkan dan traumatis yang dialami orang lain (misalnya pengacara meninjau bukti atau advokat membantu dengan kesaksian korban).
  - h) Menemukan bukti kejahatan atau peristiwa traumatis (misalnya petugas bea cukai atau moderator *online*).
  - i) Paparan peristiwa yang memunculkan kenangan traumatis.
- **Mengontrol paparan peristiwa atau materi traumatis**

Catatan: Ini hanya contoh. Anda harus mengidentifikasi dan menerapkan tindakan pengendalian yang menghilangkan atau meminimalkan risiko di tempat kerja Anda, sejauh dapat dilakukan secara wajar.
  - **Desain pekerjaan**
    - a) Desain pekerjaan untuk meminimalkan jumlah pekerja yang terpapar peristiwa traumatis (misalnya peran desain sehingga tugas yang dapat dilakukan jauh dari lokasi kecelakaan atau bencana dilakukan dari lokasi lain).
    - b) Mengoordinasikan dan menjadwalkan tugas di tempat kejadian traumatis sehingga pekerja tidak terpapar trauma yang tidak perlu (misalnya mengatur tugas yang kurang mendesak untuk dilakukan setelah jenazah diangkat).

- **Lingkungan kerja fisik**
  - a) Menghilangkan risiko fisik terhadap kesehatan dan keselamatan di tempat kerja untuk mencegah trauma dari insiden di tempat kerja atau nyaris celaka.
  - b) Singkirkan atau amankan sarana yang berpotensi mematikan untuk melukai diri sendiri (misalnya obat-obatan atau bahan kimia berbahaya) dari tempat kerja atau amankan (misalnya mewajibkan dua pekerja memasukkan kode untuk mengakses unit penyimpanan atau mewajibkan proses otorisasi tingkat yang lebih tinggi).
  - c) Sediakan penghalang fisik untuk mencegah upaya bunuh diri (misalnya memasang pagar untuk mencegah akses ke rel kereta api atau pagar di jembatan, mengunci jendela, dan membatasi akses atap).
  - d) Menerapkan proses penandaan *file* atau persyaratan kata sandi yang berpotensi menyusahkan *file* untuk menghilangkan paparan yang tidak disengaja ke konten yang menyusahkan.
- **Meminimalkan paparan peristiwa atau materi traumatis**
  - a) Kurangi paparan materi traumatis, terutama jika tidak ada kebutuhan operasional bagi pekerja untuk melihat atau mendengarkan semua materi atau mempertimbangkannya secara mendetail (misalnya mengizinkan moderator *online* untuk menghapus pengguna berdasarkan satu pelanggaran serius atau mendorong petugas yang menemukan materi dugaan pelecehan anak untuk meneruskan materi tersebut ke investigasi yang teridentifikasi tanpa meninjaunya).
  - b) Gunakan perangkat lunak penyaringan untuk menghapus materi eksplisit.

- c) Minimalkan jumlah pekerja yang terpapar bahan atau kejadian traumatis (misalnya, jangan membawa pekerja yang tidak perlu ke area investigasi atau bencana alam).
- d) Minimalkan jumlah materi atau peristiwa traumatis yang dialami setiap pekerja (misalnya, rotasikan petugas polisi melalui peran yang berbeda untuk memberikan masa jeda).
- e) Kurangi beban kerja sehingga pekerja dapat menyelidiki secara menyeluruh dan memberikan dukungan yang memadai kepada para korban (misalnya mencegah pekerja merasa bahwa mereka 'mengecewakan seseorang').
- f) Tingkatkan waktu istirahat dan pemulihan setelah terpapar peristiwa traumatis (misalnya, sediakan waktu untuk melepaskan diri dari pekerjaan).
- Sistem dan prosedur kerja yang aman
  - a) Berikan pedoman dan prosedur untuk menangani insiden, latih pekerja dalam prosedur ini dan pastikan mereka memahaminya (misalnya, kurangi jumlah keputusan yang diambil pekerja selama peristiwa traumatis).
  - b) Menerapkan sistem pelaporan untuk paparan peristiwa traumatis atau menyedihkan. Terapkan sistem yang mendorong penyelia untuk mendukung pekerja, memicu tinjauan insiden dan tinjauan apakah tindakan pengendalian berjalan sesuai rencana.
  - c) Ciptakan ruang yang aman bagi pekerja untuk melaporkan peristiwa traumatis atau menyusahkan dan tangani pengungkapan ini secara sensitif dan serius.

- d) Menerapkan program dukungan sebaya.
  - e) Menerapkan prosedur untuk memberikan dukungan setelah kejadian traumatis (misalnya memberikan konseling dan dukungan profesional).
  - f) Latih supervisor untuk menanggapi trauma dan di mana mereka bisa mendapatkan bantuan.
- **Pekerja**
    - a) Pastikan praktik rekrutmen dan seleksi memasukkan pratinjau pekerjaan yang realistis sehingga pelamar sadar bahwa peran tersebut berpotensi membuat mereka trauma.
    - b) Pantau kesehatan pekerja Anda setelah peristiwa traumatis, atau saat menangani bahan traumatis, menggunakan proses yang dikembangkan melalui konsultasi dengan pekerja.
    - c) Berikan pelatihan kepada pekerja agar mereka memahami peran mereka, tahu bagaimana merespons efektif, dan tahu di mana mengakses saran dan bantuan selama peristiwa traumatis.
    - d) Berikan pelatihan kepada pekerja yang mungkin terpapar peristiwa traumatis atau berperan dalam mendukung pekerja yang terpapar, sehingga mereka dapat mengenali tanda dan gejala stres dan memastikan mereka tahu di mana dan bagaimana mengakses dukungan.
    - e) Pantau dan dukung pekerja setelah peristiwa traumatis (misalnya apakah ada perubahan pada perilaku mereka atau peningkatan ketidakhadiran).
    - f) Menyediakan program bantuan karyawan dan mendorong pekerja untuk menggunakannya.

- **Pekerjaan jarak jauh atau terisolasi**

Pekerjaan yang terisolasi dari bantuan orang lain karena lokasi, waktu, atau sifat pekerjaan.

Bekerja di lingkungan dengan waktu tempuh yang lama, akses yang buruk ke sumber daya, atau komunikasi yang terbatas dan sulit.

Catatan: Beberapa contoh bahaya ini mungkin tidak menimbulkan risiko psikososial dengan sendirinya, tetapi dapat terjadi jika digabungkan dengan bahaya lainnya. Beberapa bahaya hanya dapat menimbulkan risiko sendiri ketika parah. Pertimbangkan semua bahaya yang ada dan keadaan untuk menentukan apa yang dapat dilakukan secara wajar untuk mengelola risiko. Pekerjaan jarak jauh atau terisolasi dapat meliputi:

- a) Bekerja di lokasi yang membutuhkan perjalanan panjang ke lokasi kerja.
- b) Penundaan yang signifikan untuk memasuki atau keluar dari tempat kerja (misalnya penjara, derek menara, atau ruang terbatas).
- c) Akses yang terbatas ke sumber daya (misalnya pasokan jarak dikirinkan atau ada penundaan yang signifikan dalam mendapatkan peralatan tambahan jika diperlukan).
- d) Akses yang terbatas ke rekreasi atau kesempatan untuk melarikan diri dari masalah pekerjaan (misalnya tinggal di akomodasi pekerja di daerah terpencil).
- e) Berkurangnya akses ke jaringan pendukung dan berkurangnya kapasitas untuk memenuhi komitmen keluarga (misalnya terbang masuk terbang keluar atau kerja lepas pantai).
- f) Bekerja sendiri (misalnya pekerja mandiri pada *shift* malam).

- g) Bekerja jauh dari tempat kerja biasa (misalnya bekerja di rumah klien, di luar lokasi atau dari rumah).
- h) Di mana ada akses terbatas ke komunikasi dan teknologi yang andal (misalnya tidak ada telepon penerimaan atau sistem TI sering kali *offline*).
- i) Kesulitan atau penundaan yang lama untuk mengakses bantuan dalam keadaan darurat (misalnya perawat komunitas di daerah terpencil, bekerja di tambang bawah tanah).

- **Mengontrol pekerjaan jarak jauh atau terisolasi**

- Peraturan WHS 48
- Pekerjaan jarak jauh atau terisolasi

Anda harus mengelola risiko yang terkait dengan pekerjaan jarak jauh atau terisolasi, termasuk menyediakan komunikasi yang efektif dengan pekerja yang melakukan pekerjaan jarak jauh atau terisolasi.

Kode Praktik: Mengelola lingkungan dan fasilitas tempat kerja memberikan informasi tentang bagaimana risiko yang terkait dengan pekerjaan jarak jauh atau terisolasi dapat dikendalikan termasuk informasi tentang:

- a) Tata letak dan desain tempat kerja
- b) Sistem komunikasi
- c) Sistem pendamping
- d) Catatan pergerakan, serta informasi dan instruksi pelatihan

- **Lingkungan fisik yang buruk**

Paparan terhadap lingkungan atau kondisi kerja yang tidak menyenangkan, berkualitas buruk atau berbahaya.

Catatan: Beberapa contoh bahaya ini mungkin tidak menimbulkan risiko psikososial dengan sendirinya, tetapi dapat terjadi jika digabungkan dengan bahaya lainnya.

Beberapa bahaya hanya dapat menimbulkan risiko sendiri ketika parah. Pertimbangkan semua bahaya yang ada dan keadaan untuk menentukan apa yang dapat dilakukan secara wajar untuk mengelola risiko. Lingkungan fisik yang buruk dapat mencakup:

- a) Melakukan tugas berbahaya.
- b) Bekerja dalam kondisi berbahaya (misalnya di dekat mesin yang tidak aman atau bahan kimia berbahaya).
- c) Melakukan pekerjaan berat sambil mengenakan APD atau peralatan lain yang tidak nyaman (misalnya peralatan yang tidak terpasang dengan baik, berat, atau mengurangi jarak pandang atau mobilitas).
- d) Kondisi tempat kerja yang memengaruhi konsentrasi atau kemampuan untuk menyelesaikan tugas (misalnya tingkat kebisingan, suhu yang tidak nyaman atau pencahayaan yang buruk).
- e) Kondisi tempat kerja yang tidak menyenangkan seperti fasilitas yang kurang terawat, bau yang tidak menyenangkan atau musik keras.
- f) Bekerja dengan peralatan yang tidak dirawat dengan baik (misalnya peralatan yang sudah tidak aman, berisik atau mulai bergetar).
- g) Akomodasi terkait pekerjaan dan fasilitas yang menyebabkan atau berkontribusi pada kelelahan pekerja (misalnya kondisi yang bising, tidak nyaman atau membuat pekerja tidak cukup tidur).

Anda dapat menemukan informasi lebih lanjut tentang bahaya fisik dan lingkungan kerja di situs web Safe Work Australia.

- **Mengontrol lingkungan fisik yang buruk**

Seperti bahaya psikososial, Anda harus menghilangkan atau meminimalkan bahaya fisik di tempat kerja sejauh dapat

dilakukan secara wajar. Tugas khusus juga dapat berlaku berdasarkan undang-undang K3, untuk informasi tentang cara mengelola lingkungan fisik yang buruk, silakan lihat situs web Safe Work Australia.

**Lampiran B**–Perilaku berbahaya. Apendiks ini memberikan informasi tentang bahaya psikososial terkait dengan perilaku berbahaya.



**Gambar 42** Perilaku berbahaya

Ini dapat menyebabkan kerusakan fisik dan psikologis pada orang yang menjadi sasarannya dan siapa pun yang menyaksikan perilaku tersebut.

Paparan tunggal atau tidak teratur terhadap bahaya ini mungkin tidak menimbulkan risiko psikososial atau risikonya mungkin sangat rendah. Namun, jika pekerja terpapar bahaya (atau kombinasi dari bahaya ini) dalam waktu lama atau dengan cara yang parah, mereka dapat menyebabkan kerugian psikologis dan fisik.

Kontrol yang diberikan adalah contoh, Anda harus mempertimbangkan apa yang dapat dilakukan secara wajar untuk menghilangkan atau meminimalkan risiko di tempat kerja Anda.

- **Mengidentifikasi perilaku berbahaya**

Bentuk perilaku yang terang-terangan atau ekstrem (seperti kekerasan fisik) mungkin lebih mudah diidentifikasi dan tidak ditoleransi di sebagian besar tempat kerja. Namun, bentuk yang lebih halus seperti bahasa kasar, komentar seksis, dan budaya tempat kerja secara keseluruhan yang merendahkan atau mengintimidasi mungkin tidak dianggap serius dan bisa lebih sulit untuk diidentifikasi.

Beberapa hal yang dapat meningkatkan kemungkinan pekerja terkena perilaku berbahaya diuraikan di bawah ini. Ini dapat membantu Anda mengidentifikasi kapan, di mana, dan mengapa perilaku ini dapat terjadi di tempat kerja. Misalnya, tempat kerja dengan keragaman pekerja yang rendah (misalnya tenaga kerja didominasi oleh satu jenis kelamin, kelompok usia, ras atau budaya), beberapa karakteristik tenaga kerja (misalnya pekerja baru dan muda, pekerja lepas, pekerja dalam kelompok minoritas) dan budaya tempat kerja yang menoleransi atau mengabaikan perilaku berbahaya di tempat kerja lebih mungkin mengalami perilaku berbahaya.

Pekerja lebih mungkin mengalami perilaku berbahaya atau lebih terpengaruh olehnya, karena jenis kelamin, gender, seksualitas, usia, status migrasi, disabilitas, dan melek huruf. Risiko mengalami kerugian meningkat ketika seseorang menghadapi berbagai bentuk diskriminasi. Atribut yang membuat seseorang lebih rentan terhadap perilaku ini juga dapat membuat pekerja cenderung tidak melaporkan masalah atau insiden.

Perilaku berbahaya dapat berasal dari berbagai sumber termasuk:

- a) Perilaku eksternal dari pelanggan, klien, pasien, anggota masyarakat atau dari bisnis lain (misalnya antara pipa ledeng dan subkontraktor listrik di tempat kerja yang sama, atau seorang pengantar dan pekerja eceran).
- b) Perilaku internal dari pekerja lain, penyelia atau manajer.

Perilaku berbahaya mungkin merupakan respons yang tidak tepat terhadap bahaya psikososial lainnya (misalnya tuntutan pekerjaan yang tinggi atau dukungan yang tidak memadai). Untuk mengendalikan risiko secara efektif, Anda harus mengendalikan penyebab yang mendasari serta secara langsung menangani perilaku berbahaya.

- **Kekerasan dan Agresi**

Hal-hal yang meningkatkan kemungkinan perilaku kekerasan atau agresif meliputi:

- a) Memberikan perawatan atau layanan kepada orang-orang yang tertekan, bingung, takut, sakit, terpengaruh oleh obat-obatan atau alkohol atau menerima perlakuan yang tidak diinginkan atau tidak disengaja.
- b) Kegiatan penegakan hukum (misalnya kegiatan polisi, petugas penjara atau inspektur parkir).
- c) Bekerja di daerah dengan tingkat kejahatan tinggi.
- d) Menangani barang-barang berharga atau terlarang (misalnya uang tunai atau obat-obatan).
- e) Jarak pandang yang buruk di tempat kerja (misalnya penerangan atau penghalang yang buruk).

- f) Pergerakan terbatas di tempat kerja (misalnya titik keluar terbatas).
- g) Bekerja sendiri, dalam isolasi atau di daerah terpencil dengan ketidakmampuan untuk meminta bantuan.
- h) Bekerja di luar lokasi atau di komunitas.
- i) Bekerja di lingkungan yang tidak dapat diprediksi (misalnya di mana orang lain dapat menimbulkan risiko ke keselamatan pekerja seperti di rumah klien).
- j) Berinteraksi dengan pelanggan, baik tatap muka, di telepon atau *online*.
- k) Metode atau kebijakan layanan yang menyebabkan atau meningkatkan frustrasi, kemarahan, kesalahpahaman, atau konflik (misalnya tingkat kepegawaian yang rendah, kebijakan layanan pelanggan, menetapkan harapan yang tidak masuk akal dari layanan yang dapat disediakan oleh organisasi atau pekerja).

- **Penindasan**

Hal-hal yang meningkatkan kemungkinan *bullying* meliputi:

- a) Adanya bahaya psikososial lainnya:
  - 1) Tuntutan pekerjaan yang tinggi
  - 2) Kontrol pekerjaan yang rendah
  - 3) Dukungan yang rendah
  - 4) Perubahan organisasi, seperti restrukturisasi atau perubahan teknologi yang signifikan
  - 5) Kurangnya kejelasan peran
  - 6) Keadilan organisasi yang buruk
- b) Gaya kepemimpinan atau manajemen:
  - 1) Perilaku otokratis yang ketat dan direktif, tidak memungkinkan pekerja terlibat dalam pengambilan keputusan.

- 2) Perilaku di mana sedikit atau tidak ada panduan yang diberikan kepada pekerja atau tanggung jawab didelegasikan secara tidak tepat dan informal kepada bawahan.
  - 3) Perilaku kasar dan merendahkan yang mungkin termasuk bahasa yang tidak pantas atau menghina, atau kritik dan umpan balik yang jahat, dan toleransi terhadap perilaku ini.
- c) Sistem kerja
- 1) Kurangnya sumber daya atau pelatihan
  - 2) Penjadwalan kerja yang tidak tepat, kerja *shift* dan daftar nama yang dirancang dengan buruk
  - 3) Ukuran kinerja yang tidak masuk akal atau kerangka waktu
  - 4) Hubungan tempat kerja yang buruk
  - 5) Komunikasi yang buruk
  - 6) Isolasi
  - 7) Tingkat dukungan yang rendah
  - 8) Permusuhan kelompok kerja
- **Pelecehan termasuk pelecehan seksual**  
Hal-hal yang meningkatkan kemungkinan pelecehan meliputi:
    - a) Penerimaan terhadap perilaku yang tidak pantas (misalnya percakapan kasar tentang ras atau seksual, sindiran atau lelucon ofensif adalah bagian dari budaya yang diterima).
    - b) Ketidakseimbangan kekuatan menurut garis gender (misalnya tempat kerja di mana salah satu gender memegang mayoritas posisi manajemen dan pengambilan keputusan).

- c) Tempat kerja diatur sesuai dengan struktur hierarki yang ketat (misalnya polisi dan organisasi penegak hukum, profesi medis dan hukum).
- d) Penggunaan alkohol pada kegiatan kerja dan kehadiran di konferensi dan acara sosial seperti bagian dari tugas kerja, termasuk perjalanan semalam.
- e) Pekerja diisolasi, di ruang terbatas seperti mobil atau bekerja dari lokasi terpencil pengawasan terbatas atau akses terbatas untuk bantuan dan dukungan.
- f) Bekerja dari rumah yang dapat memberikan peluang untuk pelecehan seksual terselubung terjadi komunikasi *online* atau melalui telepon berinteraksi dengan pelanggan, baik tatap muka, di telepon maupun *online*.
- g) Kurangnya pemahaman di antara pimpinan tempat kerja tentang sifat, penyebab, dan dampak pelecehan seksual.

Meskipun setiap orang dapat mengalami pelecehan, ada kelompok tertentu yang lebih mungkin mengalaminya. Beberapa pekerja mungkin berisiko lebih besar karena usia, jenis kelamin, seksualitas, status migrasi, disabilitas, dan melek huruf.

- **Konflik atau hubungan dan interaksi tempat kerja yang buruk**

Hal-hal yang meningkatkan kemungkinan terjadinya konflik atau hubungan kerja yang buruk antara lain:

- a) Budaya menoleransi umpatan, ejekan, menyebarkan desas-desus atau kekasaran dalam lingkungan tempat kerja.
- b) Kurangnya kebijakan atau proses untuk menangani laporan tentang perilaku yang tidak dapat diterima.

- c) Adanya bahaya psikososial lainnya (pekerja cenderung menjadi tidak beradab saat mereka stres).

- **Mengontrol risiko dari perilaku berbahaya**

Perilaku seperti yang tercantum di atas diketahui menyebabkan kerusakan. Anda harus menerapkan tindakan pengendalian untuk menghilangkan atau meminimalkan risiko sejauh dapat dilakukan secara wajar.

Bagian ini memberikan contoh langkah-langkah pengendalian untuk mengelola risiko kekerasan, agresi, pelecehan seksual, dan intimidasi di tempat kerja.

Catatan: Ini hanya contoh. Anda harus mengidentifikasi dan menerapkan tindakan pengendalian yang menghilangkan atau meminimalkan risiko di tempat kerja Anda, sejauh dapat dilakukan secara wajar.

- **Lingkungan kerja fisik dan keamanan**

Lingkungan kerja fisik dapat memengaruhi kemungkinan terjadinya kekerasan, agresi, pelecehan, dan intimidasi serta kemampuan untuk merespons jika hal itu terjadi. Pertimbangkan tindakan pengendalian berikut yang dapat memberikan perlindungan tertinggi bagi pekerja.

- **Keamanan**

- a) Petugas keamanan atau patroli keamanan malam hari.
- b) CCTV.
- c) Sistem alarm tetap dan portabel.
- d) Sistem komunikasi seperti telepon, interkom, dan sistem alarm tersedia, dipelihara dan diuji secara teratur.
- e) Memastikan kendaraan sesuai dengan tujuannya (misalnya memiliki perangkat penguncian sentral, perangkat pelacakan seperti sistem GPS untuk memungkinkan pengemudi dalam kesulitan untuk

ditemukan, penerangan di dalam kendaraan untuk memungkinkan pengemudi mengetahui perilaku penumpang, kendaraan dirawat dengan baik sehingga dapat digunakan jangan mogok di lokasi atau waktu yang tidak aman).

- **Mengakses**

- a) Mengontrol akses ke tempat (misalnya pintu yang dikontrol secara elektronik dengan panel pandang yang memungkinkan pengawasan area publik sebelum pintu dibuka dari dalam).
- b) Mencegah akses publik ke area saat orang sedang bekerja sendiri atau pada malam hari (misalnya melalui kartu atau kode keamanan, meminta tamu untuk meninggalkan ruangan saat pekerja membersihkan).
- c) Menyediakan fasilitas yang memberikan privasi dan keamanan (misalnya ruang ganti pribadi dan aman atau fasilitas untuk digunakan pekerja yang terpisah dari pelanggan).
- d) Memisahkan pekerja dari publik dengan penghalang tetap atau yang dapat dilepas (misalnya loket tinggi, furnitur, sekat pada loket atau sekat antara pengemudi dan penumpang).
- e) Memasang jendela layanan untuk transaksi malam dan sistem seperti *pay-at-the-pump*.

- **Visibilitas**

- a) Memastikan pencahayaan internal dan eksternal memberikan visibilitas yang baik, termasuk di tempat parkir.
- b) Mengatur furnitur dan partisi di tempat kerja untuk memastikan visibilitas layanan yang baik, meningkatkan pengawasan alami dan menghindari pergerakan yang membatasi.

- c) Meningkatkan pengawasan alami di area seperti kantor, gudang, dan area terpisah lainnya (misalnya menggunakan kaca atau layar semiburam).

- **Lingkungan**

- a) Memastikan tidak ada area di mana pekerja bisa terjebak, seperti ruangan dengan kunci berkunci.
- b) Menerapkan kontrol suhu dan kebisingan yang sesuai, seperti di ruang tunggu untuk mengurangi kekecewaan pelanggan.
- c) Mengamankan benda-benda yang dapat dilempar atau digunakan untuk melukai seseorang.
- d) Menyediakan tempat yang aman bagi pekerja dan lainnya untuk mundur. Dalam situasi lain, dimungkinkan untuk memindahkan orang yang berperilaku tidak tepat (misalnya siswa yang agresif dapat dikeluarkan dari kelas sementara perilakunya berlanjut).
- e) Memastikan lingkungan kerja yang aman bagi pekerja selama perjalanan (misalnya pekerja berada dalam kendaraan bersama), di konferensi, di luar lokasi, di tempat klien atau pelanggan, dan lokasi lain di mana pekerjaan dilakukan.

- **Sistem dan prosedur kerja yang aman**

Sistem dan prosedur kerja yang aman adalah kontrol administratif yang harus menjadi bagian dari pendekatan Anda untuk mengelola risiko di tempat kerja Anda.

- **Komunikasi**

- a) Berkomunikasi dengan pekerja ketika mereka bekerja di masyarakat atau jauh dari tempat kerja (misalnya supervisor secara teratur memeriksa pekerja selama *shift* mereka).

- b) Mendefinisikan pekerjaan dengan jelas dan mencari umpan balik rutin dari pekerja tentang peran dan tanggung jawab mereka.
  - c) Komunikasikan dengan jelas kepada klien dan pelanggan bahwa segala bentuk kekerasan, pelecehan agresi, atau perundungan tidak dapat ditoleransi (misalnya dalam perjanjian layanan, kontrak, atau tanda-tanda).
  - d) Kelola ekspektasi klien dan pelanggan dengan mengomunikasikan dengan jelas sifat produk atau layanan yang Anda sediakan (misalnya *online* dan menggunakan papan nama).
  - e) Memasang tanda-tanda di tempat kerja (misalnya tidak menoleransi agresi dan kekerasan; batasan produk atau layanan; kamera keamanan digunakan; atau uang tunai terbatas yang disimpan di tempat).
- **Prosedur**
    - a) Larang atau tolak layanan untuk orang dengan riwayat perilaku buruk (misalnya pelanggan di pub atau *gym* klien). Jika layanan diperlukan, seperti untuk perawatan medis, terapkan tindakan tambahan untuk melindungi pekerja dan lainnya.
    - b) Menyediakan metode alternatif layanan pelanggan untuk menghilangkan interaksi tatap muka (misalnya layanan *online* atau klik-dan-kumpulkan, atau tidak ada penurunan pengiriman kontak).
    - c) Tetapkan prosedur untuk menangani perilaku berbahaya dari pelanggan atau klien dan bagaimana pekerja dan manajer dapat merespons.
    - d) Batasi jumlah uang tunai, barang berharga, dan obat-obatan yang disimpan di tempat dan pegangan mereka

dengan aman (misalnya hanya menerima pembayaran tanpa uang tunai) lihat Panduan untuk Mengangkut dan Menangani Uang Tunai untuk informasi lebih lanjut.

- e) Gunakan pelindung wajah jika berisiko meludah atau batuk dengan sengaja.
- f) Hindari kebutuhan pekerja untuk bekerja sendiri jika memungkinkan (misalnya bekerja berpasangan, menutup bisnis dengan kehadiran petugas keamanan, atau memberikan pengawalan yang aman untuk transportasi pekerja).
- g) Memberikan pengawasan pekerjaan dan dukungan bagi pekerja, terutama pekerja baru, muda, dan berpengalaman.
- h) Prosedur untuk bekerja dalam isolasi dan lingkungan yang tidak terkendali (misalnya melakukan penilaian risiko situasional untuk menentukan pada setiap kunjungan keamanan rumah klien sebelum memulai tugas).
- i) Sediakan jumlah pekerja yang memadai (misalnya selama periode puncak kehadiran pelanggan dan untuk tingkat perawatan yang dibutuhkan klien).
- j) Tugas alternatif di tempat kerja terutama tugas yang membutuhkan pelanggan tingkat tinggi interaksi dengan tugas pekerjaan lain dan memastikan pekerja memiliki istirahat teratur jika kemungkinan agresi atau ketidaksopanan.
- k) Dorong pekerja untuk menyimpan catatan dan tangkapan layar jika perilaku berbahaya terjadi secara *online* atau melalui komunikasi telepon dan melaporkan perilaku tersebut kepada supervisor mereka.

- l) Menilai risiko agresi serta kekerasan klien dan apakah tindakan pengendalian tambahan diperlukan untuk berurusan dengan beberapa klien.
  - m) Menerapkan rencana manajemen di mana klien diketahui memiliki riwayat agresi atau kekerasan. Kembangkan rencana dengan berkonsultasi dengan orang-orang yang memenuhi syarat dan komunikasikan kepada semua pekerja yang relevan.
  - n) Kurangi waktu tunggu dan panggilan tidak terjawab (misalnya dengan melatih pekerja 'bantuan' untuk menerima panggilan atau mentransfer panggilan ke area lain).
  - o) Dorong pekerja untuk meningkatkan panggilan masalah ke pekerja senior.
  - p) Dorong pekerja untuk melaporkan insiden dan perilaku yang menjadi perhatian.
  - q) Menyediakan berbagai cara yang mudah diakses dan mudah digunakan untuk membuat laporan secara informal, secara formal, anonim, dan rahasia.
- **Informasi dan pelatihan**
    - a) Tingkatkan kejelasan peran dengan memastikan pekerja memiliki peran yang jelas dan harapan yang jelas.
    - b) Memberikan sumber daya dan pelatihan yang memadai kepada pekerja sehingga mereka dapat menjalankan peran mereka dengan percaya diri dan kompeten.
    - c) Memberikan informasi tentang standar perilaku yang diharapkan di tempat kerja, termasuk penggunaan media sosial atau teknologi lainnya.
    - d) Melatih pekerja tentang cara menangani pelanggan yang sulit, resolusi konflik dan teknik de-eskalasi,

kan dan bagaimana mengeskalisasi masalah ke manajer atau supervisor, dan prosedur untuk melaporkan insiden.

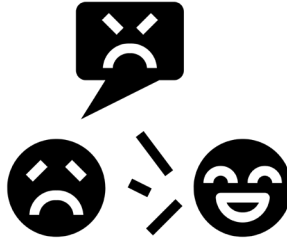
- e) Latih manajer dan supervisor tentang cara menghadapi pelanggan yang sulit dan konflik resolusi ketika masalah meningkat.
  - f) Rencanakan serah terima reguler dan pertukaran informasi dengan pekerja, lembaga lain, pengasuh, dan penyedia layanan.
  - g) Memahami kondisi klien/disabilitas/pemicu/perawatan dan rencana pengelolaan perilaku.
  - h) Pastikan pekerja memahami cara membuat laporan, hak mereka untuk diwakili dan dukungan, perlindungan, dan nasihat yang tersedia.
  - i) Jelaskan bahwa viktimisasi terhadap mereka yang membuat laporan tidak akan ditoleransi
  - j) Latih pekerja kunci (penghubung) untuk menerima laporan dan memberikan dukungan dan saran.
- **Kebijakan**
    - a) Menerapkan kebijakan tempat kerja yang sesuai sebagai bagian dari pengelolaan kesehatan dan keselamatan kerja risiko.
    - b) Menetapkan, mencontohkan, dan menegakkan standar perilaku yang dapat diterima untuk semua orang di tempat kerja.
    - c) Menumbuhkan budaya kerja yang positif dan saling menghormati di mana kekerasan, agresi, pelecehan dan intimidasi tidak ditoleransi.
    - d) Karena ketidakseimbangan kekuatan dan ketidaksetaraan meningkatkan risiko gender dan seksual pelecehan, pertimbangkan untuk menerapkan kebijakan dan strategi untuk mengatasi

ketidaksetaraan gender, kurangnya keragaman dan ketidakseimbangan kekuatan di tempat kerja.

- e) Untuk acara terkait pekerjaan, tegaskan kebijakan dan perilaku tempat kerja yang diharapkan pekerja, pastikan kebijakan layanan alkohol yang bertanggung jawab dipatuhi dan bahwa pekerja mengetahui siapa yang harus dihubungi jika mereka mengalami atau menyaksikan perilaku yang tidak pantas di acara tersebut.
  - f) Hindari seragam yang menonjolkan kesan seksual dan pastikan pakaian praktis untuk pekerjaan yang dilakukan.
  - g) Bertindak secara konsisten ketika berhadapan dengan laporan kekerasan, agresi, pelecehan dan intimidasi, termasuk memberikan umpan balik yang memadai dan sesuai kepada pekerja yang telah menyampaikan kekhawatiran.
  - h) Izinkan pekerja untuk menolak atau menanggukkan layanan jika orang gagal mematuhi standar perilaku yang diharapkan.
  - i) Memastikan proses dan sistem untuk pelaporan dan menanggapi insiden dikomunikasikan secara luas dan ditinjau secara berkala.
  - j) Memberikan tanggapan yang mendukung, konsisten, dan rahasia terhadap laporan.
- **Tinjauan**
    - a) Mengevaluasi praktik kerja secara teratur, dengan berkonsultasi dengan pekerja dan perwakilan mereka, untuk melihat apakah praktik tersebut berkontribusi terhadap perilaku buruk.
    - b) Tinjau tindakan pengendalian setelah insiden atau perubahan perilaku.

- c) Tinjau dan pantau beban kerja, tingkat kepegawaian, dan tekanan waktu.
- d) Kumpulkan detail yang tidak teridentifikasi dari semua laporan, termasuk yang tidak ditindaklanjuti secara formal oleh pelapor, untuk membantu Anda mengidentifikasi masalah sistemik di tempat kerja.





## BAB IX

### *PSYCHOSOCIAL HAZARD* DI DUNIA KERJA

Terdapat beberapa kerangka hukum untuk keselamatan dan kesehatan kerja.

- **Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja 1984**

Undang-Undang K3 menyediakan promosi, koordinasi, administrasi, serta penegakan keselamatan dan kesehatan kerja di Australia Barat. Dengan tujuan mencegah cedera dan penyakit terkait pekerjaan, Undang-Undang K3 menempatkan tugas tertentu pada pemberi kerja, wiraswasta, pekerja, dan lainnya. Tugas luas ini didukung oleh undang-undang lebih lanjut, biasanya disebut sebagai peraturan, bersama dengan kode praktik dan panduan nonhukum.

- **Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja 1996**

Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja 1996 (Peraturan K3) menetapkan persyaratan khusus dari undang-undang tersebut. Mereka menentukan standar minimum dan memiliki aplikasi umum, atau menentukan persyaratan khusus yang terkait dengan bahaya atau jenis pekerjaan tertentu. Mereka mungkin mengizinkan lisensi atau pemberian

persetujuan dan sertifikat. Jika ada aturan tentang risiko dalam Peraturan K3, itu harus dipatuhi.

- **Kode praktik yang diterbitkan di bawah UU K3**

Kode praktik yang diterbitkan di bawah Undang-Undang K3 memberikan panduan praktis tentang cara mematuhi tugas umum atau tugas khusus di bawah undang-undang. Kode praktik mungkin berisi informasi penjelasan. Namun, strategi pencegahan yang diuraikan tidak mewakili satu-satunya cara yang dapat diterima untuk mencapai standar tertentu.

Kode praktik tidak memiliki kekuatan hukum yang sama dengan peraturan dan tidak cukup alasan, dengan sendirinya, untuk penuntutan berdasarkan undang-undang, tetapi dapat digunakan oleh pengadilan sebagai standar ketika menilai metode atau praktik lain yang digunakan. Jika ada kode praktik tentang risiko, baik:

- a) Melakukan apa yang dikatakan kode praktik, maupun
- b) Mengadopsi dan mengikuti cara lain yang memberikan tingkat perlindungan yang sama terhadap risiko.

Jika tidak ada peraturan atau kode praktik tentang risiko, pilihlah cara yang tepat dan lakukan tindakan pencegahan yang wajar serta lakukan ketekunan yang tepat untuk memastikan kewajiban terpenuhi.

Catatan: Mungkin ada risiko tambahan di tempat kerja yang tidak secara khusus dibahas dalam kode praktik ini. Undang-Undang K3 mensyaratkan identifikasi dan penilaian terhadap mereka dan penerapan langkah-langkah pengendalian untuk mencegah atau meminimalkan risiko.

- **Cakupan**

Kode ini berfokus pada prinsip-prinsip umum yang diterapkan pada pencegahan dan pengelolaan bahaya psikososial di tempat kerja. Maksud dari kode etik ini adalah

untuk memberikan panduan praktis untuk tempat kerja di mana orang dapat terpapar bahaya psikososial seperti stres, kelelahan, serta intimidasi, pelecehan, kekerasan dan agresi, diskriminasi dan pelanggaran.

Panduan dalam kode praktik ini tidak lengkap dan harus dipertimbangkan bersama dengan tugas umum dalam UU K3. Untuk informasi khusus tentang penanganan kekerasan dan agresi dari pihak eksternal seperti pelanggan, klien, pasien, dan pelajar, lihat Kode praktik kekerasan dan agresi di tempat kerja. Untuk informasi spesifik tentang mengelola perundungan, pelecehan, diskriminasi, dan pelanggaran, lihat kode praktik perilaku di tempat kerja.

Siapa yang harus menggunakan kode praktik ini?

Setiap orang yang memiliki kewajiban untuk mencegah, sejauh dapat dipraktikkan, bahaya di tempat kerja harus menggunakan pedoman ini. Ini termasuk pengusaha, karyawan, wiraswasta, perwakilan keselamatan dan kesehatan dan komite keselamatan dan kesehatan.

Kode ini dimaksudkan untuk dibaca oleh pemberi kerja yang memiliki tugas utama untuk menyediakan dan memelihara lingkungan kerja tanpa risiko terhadap keselamatan dan kesehatan berdasarkan Undang-Undang K3. Kesehatan meliputi kesehatan jasmani dan rohani.

Ini memberikan panduan praktis tentang proses yang dapat digunakan pemberi kerja untuk mengidentifikasi dan mengelola bahaya psikososial di tempat kerja. Anda harus menggunakan pedoman praktik ini jika Anda memiliki fungsi atau tanggung jawab yang melibatkan pengelolaan, sejauh dapat dilakukan secara wajar, bahaya, dan risiko terhadap keselamatan dan kesehatan psikologis dan fisik di tempat kerja.

Kode ini juga dapat menjadi referensi yang berguna bagi orang lain yang tertarik untuk mematuhi tugas di bawah UU K3 dan Peraturan K3.

Menggunakan kode etik ini. Istilah yang digunakan dalam pedoman praktik ini dimaksudkan untuk memiliki aplikasi yang luas dan fleksibel, untuk digunakan di semua tempat kerja di Australia Barat yang dicakup oleh Undang-Undang K3. Istilah tempat kerja biasanya berarti lokasi fisik tempat seseorang bekerja, termasuk bekerja di rumah atau jauh dari rumah. Kode praktik memberikan panduan tingkat tinggi untuk pendekatan manajemen risiko, yang harus disesuaikan dengan permintaan unik dari setiap tempat kerja.

Mengelola bahaya dan risiko psikososial dapat menjadi tantangan karena interaksi yang kompleks dan sifat risiko yang berubah. Konsultasi dan komunikasi yang efektif sangat penting, dan diperlukan pendekatan yang proaktif dan terpadu.

Kode praktik mencakup referensi untuk tindakan wajib dan tidak wajib. Kata “harus” menunjukkan adanya persyaratan hukum yang harus dipatuhi. Kata “harus” menunjukkan tindakan yang direkomendasikan, sementara “mungkin” digunakan untuk menunjukkan tindakan opsional.

## A. Perkenalan

### 1. Bahaya psikososial di tempat kerja

Bahaya psikososial di tempat kerja adalah aspek pekerjaan dan situasi kerja yang dapat menyebabkan kerugian psikologis atau fisik. Ini berasal dari:

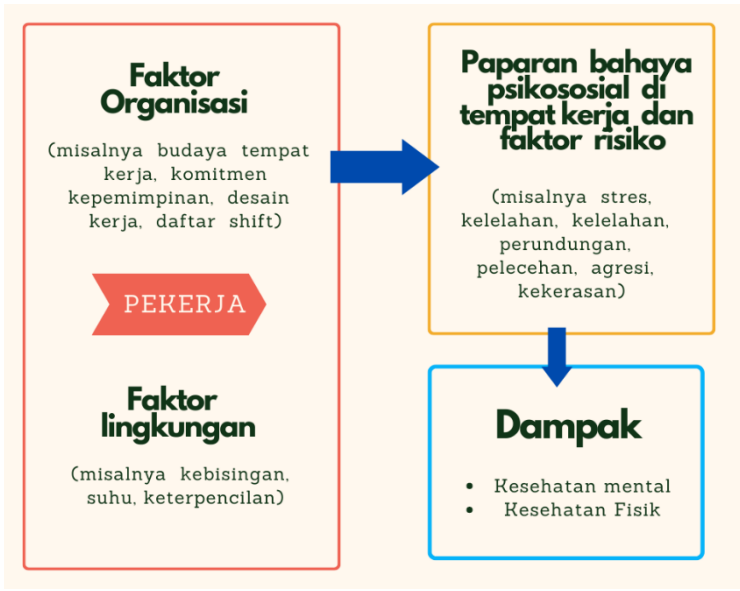
- a) Cara tugas atau pekerjaan dirancang, diatur, dikelola, dan diawasi.

- b) Tugas atau pekerjaan di mana terdapat bahaya dan risiko psikososial yang melekat.
- c) Peralatan, lingkungan kerja, atau persyaratan untuk menjalankan tugas di lingkungan yang berbahaya secara fisik.
- d) Faktor sosial di tempat kerja, hubungan di tempat kerja dan interaksi sosial.

Bahaya psikososial di tempat kerja terkait dengan kondisi psikologis dan sosial tempat kerja, bukan hanya kondisi fisik. Ini termasuk stres, kelelahan, intimidasi, kekerasan, agresi, pelecehan dan kelelahan, yang dapat membahayakan kesehatan pekerja dan membahayakan kesejahteraan mereka.

Paparan bahaya psikososial jangka pendek dan jangka panjang dapat membahayakan seseorang. Misalnya, sementara paparan bahaya psikososial yang parah dan berumur pendek (akut) seperti mengalami kekerasan di tempat kerja dapat mengakibatkan gangguan kesehatan (misalnya gangguan stres akut, gangguan stres pascatrauma), penting juga untuk mengenali bahwa dampak kumulatif efek paparan tingkat rendah terhadap bahaya psikososial juga dapat menyebabkan cedera psikologis atau fisik. Orang mungkin mengalami berbagai gejala psikologis dan fisik akibat paparan.

Selain hasil kesehatan yang merugikan bagi pekerja, paparan bahaya psikososial dan faktor risiko di tempat kerja juga dapat memengaruhi kinerja dan meningkatkan risiko kecelakaan atau insiden.



Gambar 43 Diagram pengaruh kondisi tempat kerja terhadap kesehatan pekerja

## 2. Mengapa penting untuk mengelola bahaya psikososial di tempat kerja?

Bahaya psikososial dapat menciptakan stres. Diakui bahwa stres dapat menimbulkan respons positif (disebut sebagai eustres). Namun, respons negatif terhadap stres (kesusahan) dapat membahayakan kesehatan.

Stres bukanlah cedera, tetapi jika menjadi sering, berkepanjangan atau parah, dapat menyebabkan kerusakan psikologis dan fisik. Kerusakan atau cedera psikologis dari bahaya psikososial termasuk kondisi seperti kecemasan, depresi, gangguan stres pascatrauma, dan gangguan tidur. Dalam beberapa kasus, bahaya psikososial di tempat kerja juga dapat menyebabkan pikiran menyakiti diri sendiri dan bunuh diri. Cedera fisik dari bahaya psikososial termasuk cedera muskuloskeletal, penyakit kronis, dan kecelakaan

terkait kelelahan. Stres terkait pekerjaan yang kronis dan tidak terkelola dapat menyebabkan kelelahan.

Kelelahan dapat menjadi bahaya psikososial dan hasil dari paparan bahaya psikososial. Kelelahan adalah keadaan kelelahan mental atau fisik. Kelelahan biasa terjadi dalam situasi di mana pekerja bekerja berjam-jam, sering kali dengan tuntutan mental, fisik, dan emosional yang tinggi.

Pekerja cenderung terpapar kombinasi bahaya psikososial terkait pekerjaan dan faktor risiko, dan ini dapat berinteraksi dengan faktor yang tidak terkait dengan pekerjaan menjadikan ini area yang kompleks dan multisegi.

Reaksi individu terhadap bahaya psikososial akan dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk kepribadian, usia, tingkat pendidikan, tingkat pelatihan, status kesehatan, status sosial dalam organisasi dan tekanan yang mereka hadapi di luar tempat kerja.

Memastikan proses yang sistematis untuk mengelola bahaya dan risiko psikososial akan membantu pemberi kerja dan lainnya untuk memenuhi tanggung jawab mereka di bawah Undang-Undang K3. Ini juga akan mengurangi gangguan dan biaya organisasi yang diakibatkan oleh bahaya terkait pekerjaan terhadap keselamatan dan kesehatan dan dapat meningkatkan K3 serta kinerja dan produktivitas organisasi yang lebih luas.

### **3. Siapa yang bertanggung jawab untuk mengelola bahaya psikososial di tempat kerja?**

- **Tugas atasan**

Undang-Undang K3 mewajibkan pemberi kerja untuk memastikan, sejauh dapat dilakukan secara wajar, keselamatan dan kesehatan pekerja saat bekerja. Kesehatan meliputi kesehatan jasmani dan rohani.

Pemberi kerja harus memastikan, sejauh yang dapat dilakukan secara wajar, pekerja dan orang lain tidak terpapar risiko terhadap keselamatan dan kesehatan psikologis mereka. Pemberi kerja harus menghilangkan risiko psikososial di tempat kerja, atau jika hal itu tidak dapat dilakukan secara wajar, minimalkan risiko ini sejauh dapat dilakukan secara wajar.

- **Pekerja dan tugas lainnya**

Undang-Undang K3 juga memuat tugas dan tanggung jawab umum yang dibebankan kepada orang-orang untuk memastikan keselamatan mereka sendiri di tempat kerja, dan orang lain yang berada di tempat kerja atau yang mungkin terluka akibat pekerjaan tersebut. Pekerja dan orang lain harus mematuhi instruksi keselamatan dan kesehatan yang wajar, sejauh mereka mampu secara wajar, dan bekerja sama dengan kebijakan atau prosedur keselamatan dan kesehatan yang wajar yang telah diberitahukan kepada pekerja.

- **Tempat kerja**

Tempat kerja adalah setiap lokasi di mana pekerjaan dilakukan dan mencakup setiap tempat di mana seorang pekerja pergi, atau mungkin berada, saat sedang bekerja. Itu bisa termasuk:

- a) Kantor pusat
- b) Kendaraan kerja dan kendaraan pribadi yang digunakan untuk tujuan kerja, seperti mengangkut klien
- c) Rumah pribadi dan pengaturan komunitas lainnya tempat klien berada
- d) Kamp akomodasi untuk pekerja fly-in fly-out (FIFO)

e) Acara terkait pekerjaan seperti pelatihan, konferensi dan aktivitas sosial

- Melaporkan kepada regulator

Pemberi kerja (termasuk kontraktor utama dan agen penyewa tenaga kerja) harus melaporkan cedera atau penyakit tertentu ke WorkSafe WA termasuk patah tulang, amputasi, atau cedera lainnya yang menurut pendapat praktisi medis, memerlukan 10 hari atau lebih waktu kerja yang hilang.

Kekerasan, agresi, dan beberapa jenis perilaku tempat kerja yang tidak pantas atau tidak masuk akal dapat menarik tuntutan pidana, dan juga dapat melanggar hukum berdasarkan undang-undang kesempatan yang sama di negara bagian dan federal. Lihat Kekerasan dan agresi di tempat kerja dan kode praktik perilaku di tempat kerja untuk informasi lebih lanjut.

- **Konsultasi**

UU K3 mewajibkan pemberi kerja untuk berkonsultasi dan bekerja sama dengan perwakilan keselamatan dan kesehatan (jika ada) dan pekerja tentang keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, sejauh dapat dilakukan secara wajar.

#### 4. Siapa yang berisiko?

Saat mengelola bahaya psikososial, pemberi kerja harus mempertimbangkan tugas dan aktivitas yang dapat meningkatkan risiko bagi kelompok tertentu, misalnya pekerja:

- a) Yang lebih muda, dalam pelatihan, lebih tua, atau yang baru dalam organisasi atau melakukan tugas baru.
- b) Dari latar belakang budaya dan bahasa yang beragam (CALD).

- c) Yang pernah mengalami cedera terkait pekerjaan, penyakit, atau paparan peristiwa traumatis sebelumnya.

Catatan: Penyesuaian yang wajar mungkin perlu dilakukan untuk pekerja yang kembali bekerja setelah cedera, penyakit, atau paparan peristiwa traumatis terkait pekerjaan untuk mencegah terjadinya bahaya lebih lanjut terhadap kesehatan mereka. Proses manajemen risiko pemberi kerja harus mengidentifikasi risiko yang dapat diperkirakan secara wajar untuk para pekerja ini dan memastikan kontrol risiko mempertimbangkan kebutuhan pekerja ini.

## **B. Bahaya Psikososial dan Faktor Risiko**

- **Terkait pekerjaan**

Tabel 6 mencantumkan beberapa bahaya psikososial dan faktor risiko yang harus dinilai pengusaha sebagai bagian dari proses manajemen risiko yang dijelaskan sebelumnya. Tidak semua faktor berlaku di semua tempat kerja. Daftar ini tidak lengkap dan ada bahaya psikososial dan faktor risiko lainnya yang mungkin perlu dipertimbangkan pemberi kerja. Ini harus diidentifikasi melalui proses manajemen risiko.

**Tabel 6 Bahaya psikososial umum dan faktor risiko terkait pekerjaan**

Deskripsi bahaya psikososial atau faktor risiko	atau faktor risiko	Contoh
Praktik kepemimpinan yang buruk dan budaya tempat kerja	Praktik kepemimpinan (misalnya gaya, alokasi sumber daya, pekerja pendukung) yang memengaruhi budaya tempat kerja secara negatif, yang merupakan keyakinan, norma, dan nilai bersama tenaga kerja	<p>Tempat kerja di mana terdapat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• praktik kepemimpinan yang mentolerir atau mengizinkan perilaku tempat kerja yang tidak pantas atau tidak masuk akal</li> <li>• kepemimpinan yang tidak menghormati keragaman di tempat kerja seperti etnisitas atau seksualitas</li> <li>• akuntabilitas manajemen yang terbatas atau tidak ada sama sekali dalam mengelola bahaya dan risiko psikososi</li> <li>• ketidaksesuaian gaya kepemimpinan dengan sifat pekerjaan</li> <li>• kurangnya kepercayaan dan konsultasi otentik</li> </ul>
Buruk atau tidak ada kebijakan dan prosedur	Kebijakan dan prosedur Tempat kerja yang legislatif dan bisnis, dan dikembangkan tanpa melibatkan pekerja	<p>Tempat kerja yang:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tidak memenuhi persyaratan atau tanpa konsultasi terdapat tidak ada kebijakan atau prosedur untuk mengelola perilaku yang tidak pantas dan tidak masuk akal</li> <li>• prosedur yang tidak dapat diterapkan secara tertulis</li> <li>• kebijakan dan prosedur yang kurang jelas dan sulit dipahami</li> <li>• kebijakan dan prosedur yang tidak dipatuhi</li> <li>• prosedur yang memiliki sedikit atau tidak ada fleksibilitas untuk mengakomodasi keunikan setiap situasi</li> <li>• tidak ada mekanisme untuk menangani laporan pekerja tentang perilaku yang tidak pantas dan tidak masuk akal oleh manajemen senior secara tidak memihak</li> <li>• prosedur yang secara sistematis mendiskriminasi kelompok pekerja di tempat kerja</li> </ul>

Deskripsi bahaya psikososial	atau faktor risiko	Contoh
Tuntutan pekerjaan	Substansial dan/atau berlebihan Tugas atau fisik, mental dan emosional yang diperlukan	pekerjaan yang melibatkan: upaya untuk melakukan pekerjaan dalam waktu yang cepat <ul style="list-style-type: none"> <li>• beban kerja yang berlebihan atau tidak mencukupi</li> <li>• tugas yang berulang atau monoton</li> <li>• konsentrasi berkelanjutan</li> <li>• beban kerja mental yang tinggi</li> <li>• kerja keras yang sering atau emosional yang tinggi</li> <li>• jam kerja yang diperpanjang atau panjang</li> <li>• daftar • banyak hari kerja berturut-turut</li> <li>• rotasi shift</li> <li>• paparan terhadap situasi yang menekan secara emosional (mis. responden pertama)</li> </ul>
Tingkat kontrol yang rendah	Kurangnya kontrol atas aspek pekerjaan, termasuk bagaimana pekerjaan ditentukan dengan ketat atau istirahat atau berganti tugas	pekerjaan di mana: tentang kontrol oleh mesin atau komputer dan kapan pekerjaan dilakukan (yakni • pekerjaan ditentukan dengan ketat atau otonomi tertulis • pekerja tidak banyak bicara cara mereka melakukan pekerjaan mereka, kapan mereka bisa) <ul style="list-style-type: none"> <li>• pekerja tidak terlibat dalam pengambilan keputusan membuat tentang pekerjaan yang mempengaruhi mereka atau klien mereka</li> <li>• pekerja tidak dapat menolak bekerja dengan individu yang agresif</li> </ul>
Dukungan yang tidak memadai	Kurangnya dukungan dalam bentuk umpan balik yang konstruktif, pemecahan masalah, bantuan praktis, penyediaan informasi dan sumber daya	Tugas atau pekerjaan di mana pekerja tidak memiliki cukup atau tidak pantas: • dukungan dari pimpinan, penyelia atau rekan kerja <ul style="list-style-type: none"> <li>• informasi atau pelatihan untuk mendukung kinerja • perlengkapan atau sumber daya untuk melakukan pekerjaan</li> </ul>
Kurangnya kejelasan peran	Harapan manajemen yang tidak jelas atau terus berubah tentang tanggung jawab pekerjaan  Harapan atau tuntutan yang tidak sesuai ditempatkan pada pekerja oleh pemangku kepentingan tempat kerja yang berbeda	Pekerjaan di mana ada: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ketidakpastian tentang atau seringnya perubahan pada tugas dan standar kinerja • informasi penting terkait tugas yang tidak tersedia bagi pekerja</li> <li>• peran pekerjaan, tanggung jawab atau harapan yang bertentangan</li> </ul>

Deskripsi bahaya psikososial/psiko	atau faktor	Contoh
Manajemen perubahan organisasi yang buruk dalam	Ketidakpastian tentang perubahan organisasi, struktur atau pekerjaan  Pendekatan tidak terstruktur untuk berubah	Tempat kerja di mana: • perubahan organisasi tidak dikelola dengan baik • tidak ada komunikasi dan konsultasi yang memadai dengan pekerja tentang perubahan tersebut
Pengkakuan rendah dan Kurangnya umpan balik positif tentang pekerjaan dan keterampilan yang	Pekerjaan tidak dianggap sebagai pekerjaan penuh waktu • kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir yang berkelanjutan	Tempat kerja di mana terdapat: kinerja pekerjaan yang rendah • kurangnya pengakuan atas kinerja yang baik • kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir yang berkelanjutan
Keadilan organisasi yang buruk	Ketidakadilan, ketidakkonsistenan, bias, atau kurangnya transparansi dalam cara penerapan prosedur, pengambilan keputusan, atau perlakuan terhadap pekerja	Tempat kerja di mana ada nyata atau dirasakan: • ketidakkonsistenan dalam penerapan kebijakan dan prosedur organisasi • ketidakadilan dalam alokasi sumber daya • bias dalam persetujuan hak pekerja (misalnya cuti tahunan)
Pekerjaan tidak aman	Jenis pekerjaan seperti kontrak, pekerjaan musiman, kasual, lepas dan pekerjaan pertunjukan	Pekerjaan di mana ada: • sedikit atau tidak ada • keamanan kerja sedikit atau tidak ada hak atau tunjangan (misalnya cuti sakit, tingkat gaji) • tingkat kontrol yang rendah • perlu mengerjakan banyak pekerjaan
Kondisi lingkungan yang merugikan	Paparan terhadap kondisi yang memengaruhi kenyamanan dan kinerja pekerja	Bekerja dengan: • suhu ekstrim • gangguan dan kebisingan berlebihan yang mengganggu konsentrasi • kualitas udara yang buruk  Pengaturan akomodasi yang secara tidak wajar memengaruhi jumlah istirahat dan tidur berkualitas yang diperlukan untuk mengatasi kelelahan, termasuk paparan terhadap: • kondisi panas dan lembab tanpa pereda  • gangguan dan kebisingan berlebihan yang mengganggu atau mengganggu rutinitas tidur
	Kejadian alam yang merugikan	Peristiwa alam (mis. topan, banjir, kebakaran hutan) yang dapat: • membatasi perjalanan • membatasi aktivitas • mengganggu komunikasi • menciptakan ketidakpastian dalam angkatan kerja dan keluarga

Deskripsi bahaya psikososial atau faktor risiko		Contoh
Kerja jarak jauh	Bekerja di mana akses ke sumber daya dan komunikasi sulit	<p>Bekerja dan tinggal di lokasi terpencil mungkin berarti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• akses terbatas ke teknologi komunikasi yang andal • akses terbatas ke jaringan dukungan pilihan</li> <li>• akses terbatas ke kegiatan rekreasi</li> <li>• gangguan dan berkurangnya kapasitas untuk memenuhi peran dan komitmen biasa dalam keluarga, komunitas dan jaringan sosial lainnya • tantangan dengan reintegrasi ke rumah dan lingkungan kerja setelah jauh dari mereka</li> <li>• sedikit kesempatan untuk menghindari masalah pekerjaan dan hubungan kerja</li> </ul>
	Pekerjaan di mana waktu perjalanan mungkin memakan waktu lama • beberapa moda transportasi	Perjalanan yang melibatkan waktu akomodasi • berdampak pada waktu pemulihan pribadi yang tidak dibayar
Pekerjaan terisolasi	Bekerja di tempat yang tidak ada atau sedikit orang di sekitarnya, termasuk bekerja di rumah	<p>Bekerja di mana mungkin ada:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kesempatan terbatas untuk berbagi masalah dan umpan balik</li> <li>• persepsi tanggung jawab yang meningkat untuk pengambilan keputusan</li> <li>• kesempatan terbatas untuk sosialisasi</li> <li>• hambatan komunikasi</li> <li>• mengaburkan batas antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga</li> </ul>
Kelelahan	Kondisi pekerjaan mental atau fisik di mana terdapat: kelelahan, atau keduanya • tuntutan kognitif yang tinggi, seperti konsentrasi yang	<p>perpanjangan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• jam kerja diperpanjang</li> </ul> <p>Praktik desain, kualitas, dan manajemen untuk fasilitas akomodasi yang mengkompromikan jumlah dan kualitas tidur dan istirahat</p>
Terbakar habis	Pekerjaan yang menuntut secara emosional dan psikologis dengan respons yang rendah terhadap stres terkait pekerjaan yang kronis	dukungan dan kontrol, dan waktu yang tidak cukup untuk istirahat dan pemulihan

Deskripsi bahaya psikososial atau faktor risiko	Paparan atau faktor	Contoh
Perilaku yang tidak pantas dan tidak masuk akal	Paparan perilaku yang tidak masuk akal, ofensif, mengintimidasi atau dapat menyebabkan kesusahhan	Menyaksikan atau mengalami situasi yang melibatkan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• kekerasan atau penyerangan, termasuk penyerangan seksual</li> <li>• intimidasi</li> <li>• pelecehan, termasuk seksual dan ras gangguan</li> <li>• konflik</li> <li>• diskriminasi</li> </ul>
Keluarga dan Domestik dimaksudkan untuk memaksa	Paparan perilaku kekerasan yang mengancam atau dalam keluarga atau hubungan intim	Menyaksikan atau mengalami situasi yang melibatkan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ancaman fisik dan kekerasan</li> <li>• mengendalikan dan memantau komunikasi terkait pekerjaan</li> <li>• kekerasan emosional dan psikologis</li> </ul>
Peristiwa traumatis	Paparan terhadap suatu peristiwa, atau ancaman suatu peristiwa, yang sangat menyusahkan atau mengganggu individu	Menyaksikan atau mengalami situasi yang melibatkan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• kematian atau ancaman terhadap kehidupan</li> <li>• cedera serius</li> <li>• nyaris celaka</li> <li>• melukai diri sendiri</li> </ul>
Trauma pengganti	Hasil dari paparan berulang dari waktu ke waktu terhadap pengalaman traumatis orang lain. Ini adalah respons kumulatif dan kadang-kadang disebut sebagai kelelahan belas kasih	Bekerja di tempat yang berpotensi terpapar informasi dan materi yang traumatis atau menyusahkan. <p>Pekerjaan yang melibatkan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• interaksi dengan orang yang mengalami trauma</li> </ul>
Trauma sekunder	Dapat terjadi secara tidak terduga dan tiba-tiba sebagai akibat dari tekanan emosional akibat paparan tidak langsung terhadap pengalaman traumatis orang lain. Ini adalah respon akut dimana gejala sering meniru gangguan respon pasca-trauma.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• interaksi dengan orang yang telah dilecehkan</li> <li>• penyelidikan peristiwa traumatis</li> </ul>

## C. Tinjauan Pendekatan

### 1. Proses manajemen risiko

Untuk memenuhi tugasnya dalam mengelola bahaya psikososial dan faktor risiko di tempat kerja, pemberi kerja harus menghilangkan atau meminimalkan risiko sejauh yang dapat dilakukan secara wajar. Peraturan K3 menggunakan pendekatan manajemen risiko untuk mengelola bahaya dan

risiko terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja, termasuk keselamatan dan kesehatan psikologis. Menggunakan pendekatan manajemen risiko memungkinkan pemberi kerja untuk mengidentifikasi dan mengatasi faktor kausal dan masalah sistemik yang mungkin ada di lingkungan kerja.

Gambar 44 mengilustrasikan pendekatan manajemen risiko untuk bahaya psikososial dan faktor risiko sebagai proses berkelanjutan yang terdiri dari empat langkah:

- a) Mengidentifikasi bahaya psikososial dan faktor risiko
- b) Menilai risiko
- c) Mengendalikan risiko dengan melakukan perubahan yang diperlukan untuk menghilangkan bahaya atau faktor risiko, jika tidak dapat dilakukan, minimalkan risiko bahaya
- d) Memantau dan meninjau keefektifan kontrol dan mengadaptasi atau meningkatkan kontrol jika perlu



**Gambar 44** Management process  
(adaptasi dari Save Work Australia)

Kunci keberhasilan pengelolaan bahaya dan risiko adalah komitmen kepemimpinan dan dukungan, manajemen dan pengawasan yang cakap, kebijakan dan prosedur yang jelas dan dapat diakses, serta pelatihan dan pendidikan. Komunikasi dan konsultasi dengan pekerja dan pemangku kepentingan lainnya penting di semua tahap.

## 2. Identifikasi

Melakukan penilaian risiko yang komprehensif akan membantu mengidentifikasi bahaya psikososial dan faktor risiko yang dapat diperkirakan. Ini mungkin memerlukan masukan dari kelompok operasional (misalnya tim kerja, perwakilan keselamatan dan kesehatan) dan ahli materi pelajaran jika memungkinkan secara wajar (misalnya psikolog organisasi, konsultan pengembangan organisasi, konsultan sumber daya manusia). Saat memulai proses, penting untuk:

- a) Mengidentifikasi siapa yang akan ambil bagian (misalnya manajemen, pekerja, perwakilan keselamatan, dan kesehatan ahli materi pelajaran).
- b) Mengumpulkan data tempat kerja yang akan menginformasikan proses (misalnya laporan insiden, keluhan tingkat ketidakhadiran, pergantian staf, dan hasil survei).
- c) Memahami persyaratan legislatif dan menentukan apa yang telah dilakukan tempat kerja untuk memenuhi persyaratan tersebut (misalnya kebijakan, prosedur, pelatihan).
- d) Menggunakan berbagai sumber (misalnya mengakses sumber daya *online*, melibatkan pakar materi pelajaran) untuk mengidentifikasi dan memahami bagaimana menerapkan kriteria risiko.
- e) Mempertimbangkan bagaimana menjaga kerahasiaan dan kepercayaan.

Bahaya psikososial dan faktor risiko di tempat kerja dapat diidentifikasi dengan berbagai cara, termasuk:

- a) Meninjau struktur organisasi (misalnya lini pelaporan, tanggung jawab pengawasan).
- b) Berkonsultasi dengan tenaga kerja (misalnya perwakilan keselamatan dan kesehatan, kelompok fokus, survei) untuk membantu mengidentifikasi keadaan yang dapat memengaruhi kesehatan mental pekerja.
- c) Memeriksa desain dan penggunaan fisik tempat kerja (misalnya penggunaan area *break-out*, alat bantu, dan kondisi lingkungan kerja).
- d) Menilai persyaratan pekerjaan tertentu untuk memastikan beban kerja masuk akal.
- e) Mengamati bagaimana tugas pekerjaan diselesaikan.
- f) Meninjau proses pelaporan dan investigasi dan kepercayaan pekerja dalam proses ini.
- g) Memeriksa laporan bahaya dan insiden untuk mengidentifikasi tema umum.
- h) Menganalisis data sumber daya manusia seperti pemanfaatan cuti, wawancara keluar, pergantian staf dan keluhan.
- i) Memeriksa catatan insiden dan cedera masa lalu, termasuk klaim kompensasi pekerja di tempat kerja.
- j) Memeriksa data, jika tersedia dengan mudah, atau literatur yang diterbitkan untuk tempat kerja serupa.
- k) Berkonsultasi dengan kode praktik yang relevan dan panduan lainnya.
- l) Menganalisis data de-identifikasi yang tersedia dari rehabilitasi vokasi atau manajemen cedera penyedia bantuan personel dan karyawan (EAP).

### 3. Penilaian

Setelah mengidentifikasi bahaya psikososial dan faktor risiko di tempat kerja, langkah selanjutnya dalam proses manajemen risiko adalah menilai risiko, yang mengikuti prinsip yang sama dengan penilaian risiko yang dilakukan untuk bahaya lainnya.

Penting bagi mereka yang melakukan penilaian risiko untuk memiliki akses ke informasi tentang lingkungan kerja dan proses kerja, serta pengetahuan dan pemahaman tentang potensi bahaya psikososial dan faktor risiko. Penilaian harus:

- a) Menyertakan pengumpulan data dan pemantauan kontrol (misalnya menggunakan data tempat kerja dan informasi dari kelompok fokus, wawancara, survei yang tidak teridentifikasi).
- b) Melibatkan konsultasi dengan perwakilan serta komite keselamatan dan kesehatan.
- c) Mengutip bukti yang digunakan.

Jika mereka yang bertanggung jawab atas penilaian risiko memiliki pengetahuan dan pemahaman yang terbatas tentang cara menganalisis bukti risiko psikososial, maka pelatihan yang sesuai harus diberikan atau bantuan dari ahli materi pelajaran harus diberikan.

Penilaian risiko melibatkan mempertimbangkan apa yang bisa terjadi jika seorang pekerja terpapar bahaya dan kemungkinan hal itu terjadi. Penilaian membantu menentukan:

- a) Siapa yang mungkin terpapar
- b) Sumber risiko
- c) Interaksi potensial dari berbagai risiko dan faktor pelindung
- d) Seberapa parah risikonya—frekuensi dan durasi paparan potensial terhadap bahaya psikososial,

kemungkinan konsekuensi paparan dan kemungkinan bahaya

- e) Apakah pengendalian yang ada sudah efektif
- f) Tindakan tambahan apa yang harus diterapkan untuk mengendalikan risiko
- g) Seberapa mendesak tindakan perlu diambil

Pekerja dapat terpapar lebih dari satu jenis bahaya psikososial atau faktor risiko pada satu waktu. Bahaya psikososial dan faktor risiko berinteraksi satu sama lain sehingga tidak boleh dianggap terpisah. Misalnya, efek gabungan dari tuntutan kerja yang tinggi, kontrol yang rendah, dan dukungan yang rendah meningkatkan kemungkinan dan tingkat keparahan gangguan kesehatan pekerja. Sebaliknya, tuntutan kerja yang tinggi dengan faktor kontrol kepemimpinan dan dukungan yang baik dapat mengurangi dampak negatif terhadap kesehatan pekerja.

Pengusaha harus menunjukkan bahwa bahaya psikososial dan faktor risiko telah dipertimbangkan dan dicatat sebagai bagian dari proses identifikasi bahaya dan manajemen risiko mereka. Penilaian bahaya dan risiko harus ditinjau dan diperbarui secara berkala, termasuk saat perubahan dilakukan di tempat kerja.

#### **4. Menerapkan kontrol**

Beberapa kontrol lebih efektif daripada yang lain. Mereka dapat diberi peringkat dari tingkat perlindungan dan keandalan tertinggi hingga yang terendah. Peringkat ini dikenal sebagai hierarki kontrol.

Kontrol eliminasi adalah bentuk kontrol yang paling efektif dan andal, diikuti oleh kontrol minimalisasi risiko (rekayasa, substitusi, dan isolasi), kemudian kontrol administratif dan alat pelindung diri (APD).

Untuk meminimalkan risiko serendah mungkin, pemberi kerja harus menerapkan kontrol eliminasi yang dilengkapi dengan minimalisasi risiko dan kontrol administratif. Dalam beberapa kasus, seperti dalam menangani kekerasan dan agresi dari klien, pelanggan, dan pasien, kontrol APD seperti alarm paksaan juga dapat digunakan.

Mungkin tidak selalu dapat dilakukan secara wajar untuk menghilangkan bahaya atau risiko, misalnya di mana pekerjaan memiliki beberapa bahaya yang melekat seperti kerja *shift*, atau berurusan dengan anggota masyarakat yang kasar; atau di mana biaya penerapan pengendalian sangat tidak proporsional dengan risikonya. Jika bahaya atau risiko tidak dapat dihilangkan, maka pemberi kerja harus meminimalkannya sejauh dapat dilakukan secara wajar. Ini bisa melibatkan peningkatan faktor pelindung seperti dukungan dan kontrol.

Setiap tempat kerja berbeda. Kombinasi terbaik dari tindakan pengendalian untuk menghilangkan bahaya dan meminimalkan risiko harus disesuaikan dengan ukuran bisnis organisasi, jenis, dan aktivitas kerja untuk mengelola risiko selama operasi sehari-hari dan dalam keadaan darurat.

Pengendalian risiko dapat melibatkan desain kerja yang baik di seluruh organisasi dan/atau ditargetkan ke kelompok kerja yang terpengaruh dan tugas dengan risiko tertinggi. Kontrol penargetan dengan cara ini akan memberikan tingkat perlindungan tertinggi untuk jumlah pekerja terbanyak. Kontrol ini biasanya juga akan menguntungkan individu yang teridentifikasi berisiko bahaya.

Karena kontrol mungkin memerlukan perubahan cara kerja dilakukan, mungkin perlu untuk mendukungnya dengan:

- a) Prosedur kerja aman yang menjelaskan tugas, bahaya, bagaimana tugas dapat dilakukan dengan aman, serta tugas, peran, dan tanggung jawab semua pihak untuk mengikuti.
- b) Informasi, pelatihan, instruksi, dan pengawasan pekerja ini tentang pengendalian yang diterapkan termasuk prosedur kerja yang aman.
- c) Informasi dan instruksi yang sesuai untuk pengunjung situs.
- d) Jadwal untuk memelihara, memantau, dan meninjau kontrol untuk memastikan kontrol tersebut efektif dan tidak menciptakan risiko K3 atau organisasi baru yang tidak diinginkan.

Saat mengusulkan perubahan pada kontrol atau pengaturan tempat kerja yang ada atau yang baru, penting bagi pekerja yang terkena dampak serta perwakilan keselamatan dan kesehatan mereka untuk berkonsultasi sedini mungkin. Misalnya, pada:

- a) Desain dan manajemen pekerjaan seperti restrukturisasi, lokasi kerja, perubahan tugas, kewajiban, dan pengaturan kerja.
- b) Pengenalan teknologi baru, uji coba pabrik atau proses produksi peralatan, atau konsultasi tentang desain ulang tempat kerja yang ada.

Dalam kebanyakan kasus, manajemen risiko psikososial dapat menggunakan campuran desain kerja yang baik, sistem kerja yang aman, serta informasi, pelatihan, instruksi, dan pengawasan yang sesuai dan memadai.

## **5. Pemantauan dan peninjauan**

Pemantauan harus dilakukan melalui diskusi terjadwal rutin pada rapat manajemen, rapat staf, dan rapat komite

keselamatan dan kesehatan. *Item* agenda tetap pada pertemuan ini dapat membantu memastikan bahwa pemantauan rutin terjadi. Pemantauan berkala atas timbulnya keluhan, pergantian staf dan penggunaan program bantuan karyawan juga bermanfaat. Laporan dan temuan insiden harus ditinjau untuk mengidentifikasi tren apa pun dan untuk mengetahui apakah tindakan tambahan seperti pelatihan atau informasi harus diberikan kepada pekerja.

Proses peninjauan digunakan untuk memastikan bahwa tindakan pengendalian berfungsi seperti yang diharapkan, dan untuk memeriksa bahwa bahaya dan faktor risiko lainnya belum diperkenalkan saat menerapkan atau memodifikasi pengendalian. Itu juga dapat mengidentifikasi peluang belajar untuk tujuan perbaikan berkelanjutan.

Hasil pemantauan harus digunakan selama peninjauan untuk memicu tindakan korektif, termasuk intervensi dini jika diperlukan.

Mekanisme pengenalan dan deteksi dini bahaya psikososial terhadap kesehatan di tempat kerja meliputi analisis data tempat kerja dari:

- a) Laporan bahaya, insiden dan investigasi
- b) Keluhan
- c) Survei pekerja
- d) Konsultasi dengan perwakilan keselamatan dan kesehatan serta tim kerja
- e) Hasil tes alkohol dan obat-obatan lainnya
- f) Observasi langsung (misalnya pekerja menunjukkan tanda dan gejala awal gangguan psikologis atau cedera fisik).

Konsultasi dengan pekerja dan perwakilan mereka diperlukan selama siklus manajemen risiko, termasuk saat meninjau tindakan pengendalian.

#### **D. Manajemen dan Pencegahan**

##### **1. Kepemimpinan dan budaya tempat kerja**

###### **a. Komitmen kepemimpinan**

Setiap orang berkontribusi pada budaya tempat kerja mereka, tidak hanya dengan apa yang mereka katakan, tetapi juga dengan apa yang mereka lakukan. Kepemimpinan yang efektif dan budaya tempat kerja yang positif menetapkan nada untuk hubungan di tempat kerja dan mendorong alokasi sumber daya untuk mendukung implementasi tindakan pencegahan dan kontrol yang efektif.

Komitmen untuk mengelola bahaya dan risiko psikososial oleh pemimpin dan manajer sangat penting untuk manajemen risiko keselamatan dan kesehatan sistematis yang efektif. Untuk mencapai ini, mereka harus memahami:

- b) Kewajiban K3 pemberi kerja dan pekerja.
- c) Peran pemimpin dan manajer untuk membantu pemberi kerja memenuhi tugas K3 mereka.
- d) Manajemen K3 sistematis yang mencakup manajemen bahaya psikososial dan risiko.
- e) Kasus bisnis untuk K3, termasuk mengapa pengelolaan bahaya dan risiko psikososial menjadi perhatian organisasi.

Komitmen yang terlihat dan berkelanjutan untuk mengendalikan risiko bahaya psikososial dari para pemimpin di tempat kerja merupakan faktor kunci

keberhasilan. Pemimpin dan orang lain yang terlibat dalam manajemen dan pengawasan harus mencontohkan perilaku dan interaksi untuk mendorong praktik kerja yang positif dan menunjukkan bahwa penting untuk mengidentifikasi serta mengelola bahaya dan risiko psikososial dengan tepat.

#### **b. Pengelolaan dan pengawasan**

Kompetensi yang ditunjukkan untuk memengaruhi hasil positif di tempat kerja didasarkan pada rasa hormat dan tanggung jawab, menghilangkan ambiguitas dengan mengelola dan mengomunikasikan pekerjaan yang ada dan yang akan datang secara efektif, memimpin tim, mencontohkan perilaku dan nilai yang diinginkan, melakukan percakapan yang sulit, dan menyelesaikan konflik. Memberikan dukungan praktis, seperti memfasilitasi akses ke layanan yang tepat dan pilihan manajemen kesehatan seperti pemulihan di tempat kerja atau dukungan kembali bekerja, merupakan faktor perlindungan penting terhadap gangguan kesehatan akibat paparan bahaya psikososial dan faktor risiko di tempat kerja.

Rasa hormat diperoleh dengan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan dukungan untuk dapat mengelola bahaya psikososial dan faktor risiko, memengaruhi budaya tempat kerja secara positif, serta menangani perilaku dan interaksi yang tidak pantas dengan integritas dan kredibilitas. Kesiapan untuk mendengarkan dan menanggapi masalah keselamatan dan kesehatan pekerja, terlibat dalam dialog yang tulus dan tidak mengadopsi pendekatan hukuman terkait masalah yang diangkat, merupakan dasar untuk menciptakan kepercayaan dalam hubungan kerja.

c. Budaya organisasi

Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai dan perilaku yang dibagikan dan ditunjukkan oleh para pekerja. Ini dapat mencakup sikap dan keyakinan bersama yang membentuk bagian dari aturan tertulis dan tidak tertulis organisasi.

Budaya organisasi dapat menjadi faktor risiko ketika memungkinkan perilaku tempat kerja yang tidak pantas atau tidak masuk akal atau menghargainya melalui kurangnya konsekuensi atau toleransi terhadap perilaku dari manajer dan supervisor. Hal ini dapat menciptakan budaya kerja yang bermusuhan yang dapat mengakibatkan sosialisasi pekerja baru atau yang sudah ada mengadopsi norma dan nilai destruktif bersama, yang mengarah ke siklus perilaku berbahaya yang berkelanjutan.

Dinamika tim dan dukungan rekan kerja juga dapat memengaruhi kesejahteraan dan kinerja pekerja dengan cara positif dan negatif.

Demikian pula, budaya tempat kerja dapat menjadi faktor risiko terjadinya perilaku yang tidak pantas atau tidak masuk akal jika melibatkan budaya yang tidak adil dan menghukum di mana pekerja mengalami konsekuensi negatif karena mengemukakan kekhawatiran dan membuat kesalahan.

Tempat kerja yang menggunakan sistem penghargaan berbasis kinerja dan menghasilkan persaingan antarpekerja mungkin berisiko lebih tinggi terhadap perilaku tempat kerja yang tidak pantas dan tidak masuk akal. Meskipun ini menawarkan banyak manfaat, penting bagi tempat kerja yang mengembangkan sistem penghargaan untuk

mempertimbangkan apakah hal itu akan menimbulkan peningkatan risiko terjadinya perilaku ini.

## **2. Perilaku di tempat kerja**

Perilaku tempat kerja yang tidak pantas atau tidak masuk akal dapat menimbulkan risiko bahaya terhadap kesehatan dan dapat mencakup kekerasan dan agresi, intimidasi, pelecehan (termasuk pelecehan seksual dan ras), diskriminasi, pelanggaran, dan konflik. Perilaku ini dapat dilakukan secara langsung atau melalui penggunaan teknologi (misalnya platform elektronik, media sosial, email, pesan teks).

Pertimbangan untuk mendukung perilaku tempat kerja yang sesuai meliputi:

- a) Pengembangan dan pemeliharaan budaya tempat kerja yang positif.
- b) Komitmen kepemimpinan yang terlihat.
- c) Praktik kerja yang mendukung.
- d) Pemodelan perilaku tempat kerja yang sesuai oleh pemimpin dan manajemen.
- e) Penerapan kebijakan dan prosedur yang adil dan konsisten, termasuk standar perilaku, pelaporan, dan menanggapi laporan.
- f) Penyediaan pelatihan dan informasi reguler untuk semua pekerja dan manajemen.

Lihat kode praktik perilaku di tempat kerja untuk informasi tentang mengelola perilaku tempat kerja yang tidak pantas dan tidak masuk akal.

## **3. Rancangan kerja yang baik**

Rancangan kerja yang baik mempertimbangkan bahaya dan risiko sedini mungkin dalam proses perencanaan dan rancangan, termasuk bahaya dan risiko psikososial. Cara terbaik dan paling efektif untuk mengendalikan ini adalah

pada sumbernya, yaitu dengan mengganti metode kerja saat ini dengan alternatif yang kurang berbahaya.

Langkah-langkah pengendalian desain kerja berikut dapat mengurangi risiko bahaya psikososial terkait pekerjaan:

- a) Mendefinisikan dengan jelas pekerjaan, termasuk area yang tumpang tindih dan potensi konflik, dan mencari yang regular umpan balik dari pekerja tentang peran dan tanggung jawab mereka.
- b) Memberi pekerja sumber daya, informasi, dan pelatihan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan tugas mereka dengan aman dan efektif.
- c) Meninjau dan memantau beban kerja dan tingkat kepegawaian untuk mengurangi jam kerja dan beban kerja yang berlebihan, serta potensi distribusi pekerjaan yang tidak adil.
- d) Menyediakan komunikasi yang efektif selama perubahan tempat kerja, termasuk restrukturisasi atau perampingan.

Bahaya fisik yang berkontribusi terhadap risiko psikososial harus dikendalikan melalui isolasi yang relevan dan kontrol teknis; misalnya, penggunaan penghalang fisik untuk membantu mengendalikan risiko kekerasan di tempat kerja.

#### **4. Sistem kerja yang aman**

Pengusaha memiliki kewajiban legislatif untuk menyediakan sistem kerja yang aman di mana pekerja tidak terpapar bahaya di lingkungan kerja sejauh dapat dipraktikkan. Ini termasuk bahaya psikososial.

Sistem kerja yang aman adalah aturan, kebijakan, prosedur, dan praktik kerja organisasi yang harus dikembangkan dan diikuti untuk memastikan pekerja dan orang lain tidak dirugikan oleh risiko psikososial (residual) yang tersisa. Sistem

kerja dapat mencakup daftar nama, jam kerja, rotasi tugas dan istirahat untuk memungkinkan kesempatan istirahat dan pemulihan, standar dan prosedur untuk mengelola tugas berbahaya, serta kebijakan dan prosedur untuk mengelola perilaku di tempat kerja (seperti intimidasi dan pelecehan) atau kode etik organisasi.

Sistem kerja yang aman harus dikembangkan melalui konsultasi dengan pekerja dan ditinjau setiap kali ada perubahan pada aktivitas kerja untuk memastikannya tetap sesuai.

## **5. Komunikasi dan konsultasi**

Komunikasi yang efektif membutuhkan keterlibatan, tindakan, dan umpan balik yang konsisten dan autentik dari manajemen untuk mengatasi masalah tenaga kerja. Ini berarti berbagi informasi dengan pekerja dan memberi mereka kesempatan yang wajar untuk mengungkapkan pandangan mereka tentang masalah keselamatan dan kesehatan yang dapat memengaruhi mereka.

Konsultasi dengan pekerja serta perwakilan keselamatan dan kesehatan penting di setiap langkah proses manajemen risiko dan merupakan persyaratan menurut Undang-Undang K3. Dengan memanfaatkan pengalaman, pengetahuan, dan gagasan pekerja, kemungkinan besar bahaya psikososial dan faktor risiko akan teridentifikasi dan kontrol yang efektif akan dipilih. Partisipasi pekerja di seluruh proses dapat mengarah pada peningkatan dukungan dan pemahaman saat strategi diterapkan.

Contoh strategi untuk mendorong komunikasi dan pelaporan meliputi:

- a) Pemodelan perilaku dan nilai yang diinginkan oleh manajer dan supervisor

- b) Secara aktif mendorong pekerja untuk memberikan umpan balik
- c) Berkonsultasi dengan pekerja tentang pembaruan dan perubahan di tempat kerja
- d) Secara proaktif melibatkan dan berkonsultasi dengan perwakilan keselamatan dan kesehatan dalam berbagi informasi dan ide
- e) Tanggap terhadap laporan pekerja
- f) Memberdayakan budaya yang aman, suportif, dan belajar
- g) Menghubungi pekerja secara rutin
- h) Menjaga kerahasiaan. Contoh kegiatan untuk mendukung komunikasi dan konsultasi yang efektif meliputi:
  - i) Memiliki agenda tetap atau *item* diskusi tentang bahaya psikososial pada rapat komite keselamatan dan kesehatan, rapat tim, dan rapat kotak alat.
  - j) Memberikan pembaruan rutin kepada tenaga kerja (misalnya siaran email, buletin).

## 6. Informasi dan pelatihan

Pemberi kerja harus memberikan informasi, pelatihan, instruksi atau pengawasan yang memadai dan sesuai kepada pekerja (termasuk penyelia dan manajer) yang berkaitan dengan dan mencakup:

- a) Sifat pekerjaan dan tugas yang harus dilakukan oleh pekerja.
- b) Bahaya dan risiko psikososial yang terkait dengan pekerjaan.
- c) Tindakan pengendalian yang diperlukan termasuk sistem kerja yang aman dan bagaimana cara mematuhi.

- d) Bagaimana pekerja harus melaporkan dan menanggapi jika timbul masalah atau risiko.

Pemberi kerja harus memastikan informasi, pelatihan, dan instruksi mudah dipahami oleh siapa pun yang menerimanya.

- **BAHAYA**

Ketidakpastian tentang bagaimana melakukan tugas baru dengan aman dan efisien, penggunaan teknologi baru, tugas yang mungkin sudah lama tidak dilakukan atau dilakukan selama keadaan darurat, dan tempat kerja yang asing, merupakan bahaya psikososial yang relatif umum. Memberikan informasi yang memadai dan tepat waktu, pelatihan, instruksi, dan pengawasan sangat penting di mana pekerjaan memiliki risiko yang melekat (misalnya risiko kekerasan untuk responden pertama).

Pelatihan dan pendidikan mungkin diperlukan untuk kepemimpinan, serta mereka yang memiliki tanggung jawab manajemen dan pengawasan, untuk memastikan bahwa mereka kompeten secara efektif mencegah dan mengelola bahaya terhadap pekerja dari bahaya psikososial dan faktor risiko di tempat kerja.

## **E. Melaporkan dan Menanggapi Laporan**

Ada berbagai cara di mana pekerja melaporkan paparan bahaya psikososial atau faktor risiko kepada pemberi kerja mereka. Mengatasi laporan ini membantu mencapai tempat kerja yang lebih aman dan sehat.

Contoh jenis pelaporan meliputi:

- a) Diskusi lisan, email, dan pesan teks
- b) Formulir laporan bahaya atau insiden
- c) Keluhan atau keluhan resmi

- d) Sertifikat medis
- e) Klaim kompensasi pekerja

Untuk mendorong pekerja melapor, harus ada panduan yang mudah diakses dengan informasi tentang langkah-langkah yang harus diambil, dipublikasikan, dan diketahui di seluruh organisasi.

Penting bahwa pekerja yang menyampaikan laporan didukung, dijamin kerahasiaannya, dan jika memungkinkan dilindungi dari viktimisasi.

Setiap investigasi dan proses banding harus adil dan memberikan keadilan alami bagi semua pihak. Juga harus ada proses untuk meminimalkan kesulitan yang mungkin ditimbulkan oleh investigasi.

Orang yang menerima laporan harus berkomunikasi dengan individu atau kelompok pekerja tersebut tentang bagaimana mereka lebih memilih untuk menanganinya, yang mungkin merupakan proses informal atau formal.

Memperbarui orang tentang kemajuan laporan mereka juga membantu membangun kepercayaan dan mendorong budaya pelaporan. Orang yang terlibat dalam proses formal atau investigasi harus tidak memihak. Jika proses formal dilakukan, mereka yang melakukan penyelidikan harus kompeten dalam mengidentifikasi faktor risiko psikososial, bahaya, sumber risiko, dan tindakan pengendalian pencegahan yang sesuai. Karena investigasi ke dalam faktor risiko dan bahaya psikososial dapat menjadi kompleks, masukan dari para ahli materi pelajaran (misalnya psikolog organisasi, konsultan pengembangan organisasi, dan konsultan sumber daya manusia) mungkin diperlukan.

Kode praktik perilaku di tempat kerja memberikan lebih banyak informasi tentang pelaporan dan tanggapan terhadap laporan tentang perilaku yang tidak pantas dan tidak masuk akal.

Kode praktik kekerasan dan agresi di tempat kerja memberikan informasi tentang cara menanggapi insiden kekerasan dan agresi, termasuk investigasi dan pemulihan.

## Lampiran 1 Perundang-undangan yang relevan

Undang-Undang Komisi Hak Asasi Manusia Australia 1986  
(Persemakmuran)

Undang-Undang Korupsi, Kejahatan dan Pelanggaran 2003  
UU Kompilasi KUHP 1913

UU Diskriminasi Disabilitas 1992 (Persemakmuran)

Undang-Undang Kesempatan yang Sama 1984

Undang-Undang Kerja Adil 2009 (Persemakmuran)

UU Hubungan Industrial 1979

Undang-Undang Keselamatan dan Inspeksi Tambang 1994

Undang-Undang Kondisi Ketenagakerjaan Minimum 1993

Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja 1984

Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja 1996

Undang-Undang Pengungkapan Kepentingan Umum 2003

UU Manajemen Sektor Publik 1994 (Departemen Pemerintah  
Negara Bagian)

Undang-Undang Diskriminasi Rasial 1975 (Persemakmuran)

UU Diskriminasi Jenis Kelamin 1984 (Persemakmuran)

**Tabel 7 Contoh identifikasi bahaya dan penilaian risiko–pusat kesehatan menengah**

Faktor risiko	Kontrol risiko
Tuntutan kerja – langkah cepat, tekanan waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menetapkan target dan harapan kinerja yang dapat dicapai dalam konsultasi dengan staf</li> <li>• Pantau beban kerja puncak dan daftarkan staf tambahan selama kerja puncak periode</li> <li>• Sesuaikan kebutuhan klien dengan keahlian staf bila memungkinkan • Periksa apakah staf mampu mengelola beban kerja mereka dalam waktu yang dialokasikan dan sesuaikan jika perlu •</li> </ul> <p>Pastikan bahwa staf mendapatkan istirahat yang cukup sepanjang hari • Buat daftar staf sehingga semua staf punya waktu mendapatkan istirahat reguler dua hari</p>
Tuntutan kerja – tugas yang berulang atau monoton	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pastikan bahwa staf memiliki berbagai tugas untuk diselesaikan sepanjang hari</li> </ul>
Dukungan yang tidak memadai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mempromosikan lingkungan yang inklusif</li> <li>• Berikan pengawasan satu-satu terhadap staf junior •</li> </ul> <p>Selenggarakan rapat tim mingguan untuk memfasilitasi konsultasi • Berikan dukungan yang memadai untuk staf junior ketika mereka memiliki klien yang sulit</p>
Pengakuan dan penghargaan rendah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberikan umpan balik positif tentang kinerja pekerjaan dan tugas •</li> </ul> <p>Menawarkan peluang pertumbuhan dan pengembangan • Mendorong kehadiran dan jaringan di acara-acara industri</p>
Kondisi lingkungan yang merugikan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gunakan AC untuk menangkai panas yang dihasilkan oleh peralatan salon • Pastikan bahwa salon dan ruangan yang bersebelahan memiliki ventilasi yang memadai • Kurangi tingkat kebisingan dengan mengatur akustik dan menggunakan peralatan yang lebih tenang • Sediakan APD yang sesuai (misalnya sarung tangan, masker)</li> </ul>
Perilaku yang tidak pantas dan tidak masuk akal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki prosedur untuk mengelola keluhan dan konflik • Mencari bantuan eksternal jika suatu masalah tidak dapat ditangani secara internal • Memberikan keleluasaan bagi staf untuk mencari bantuan atau dukungan medis jika diperlukan • Memiliki kebijakan yang jelas tentang obat-obatan dan alkohol • Mendidik staf tentang strategi penanggulangan yang sehat dan mengakses sumber daya pendukung (misalnya program dukungan, sumber daya online) •</li> </ul> <p>Memiliki kebijakan yang jelas tentang perilaku staf dan klien yang dapat diterima</p>

Contoh berikut mencerminkan serangkaian bahaya psikososial, faktor risiko, dan kontrol di pusat medis berukuran sedang. Pusat ini menawarkan berbagai praktik umum (kedokteran keluarga dan pekerjaan), dengan dokter yang berspesialisasi dalam layanan kesehatan mental dan kecanduan.

Layanan diberikan secara langsung, setelah jam kerja (layanan lokum) dan melalui telecare.

Tabel 8 Contoh identifikasi bahaya dan penilaian risiko

Faktor risiko	Kontrol risiko
<p><b>Tuntutan kerja</b> – langkah cepat, tekanan waktu, beban kerja yang berlebihan</p>	<p>Dalam konsultasi dengan dokter praktik: • sediakan waktu di antara janji temu agar dokter dapat mengejar • menjadwalkan waktu untuk dokumen, konsultasi dengan spesialis, dan penelitian • periksa apakah pasien memilih durasi janji temu yang sesuai dengan kerumitan masalah kesehatan mereka • merujuk pasien ke praktikan perawat jika perlu • menetapkan daftar nama dan ketersediaan berkelanjutan, termasuk perlindungan untuk cuti pribadi dan tahunan</p> <p>• menyiapkan daftar nama untuk hari Sabtu dan layanan lokum</p> <p>Untuk staf kantor:</p> <p>• <b>membuat</b> daftar staf tambahan untuk menutupi periode puncak (mis. Senin pagi) • membuat kumpulan staf sementara untuk menutupi ketidakhadiran staf seperti cuti • menawarkan pasien pilihan untuk memesan secara online</p>
<p><b>Terbakar habis</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dalam konsultasi dengan staf, kembangkan sistem alokasi kasus berdasarkan triase, dengan distribusi kasus kompleks yang dipantau dan ditinjau • Masukkan manajemen kelelahan ke dalam daftar nama dan praktik kerja untuk memungkinkan istirahat dan pemulihan yang cukup</li> <li>• Memberikan pelatihan tentang mengenali tanda dan gejala kelelahan dan mempromosikan intervensi dini • Memberikan pelatihan tentang pengurangan stigma seputar perilaku mencari bantuan • Memberikan dukungan sejawat dan pembekalan • Memfasilitasi akses ke pendampingan dan pengawasan sejawat bagi dokter • Mendukung akses ke konseling rahasia • Menyediakan akses untuk program bantuan karyawan untuk masalah pekerjaan dan non pekerjaan</li> </ul> <p>• Rujuk staf ke layanan saran dan dukungan yang tersedia untuk praktisi medis</p>
<p><b>Trauma pengganti</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberikan informasi pra-pekerjaan tentang jenis situasi yang mungkin timbul di tempat kerja • Mendukung akses ke konseling rahasia • Memberikan kesempatan untuk dukungan sebaya dan pembekalan • Memfasilitasi akses ke pendampingan dan pengawasan sejawat bagi dokter • Memberikan pelatihan tentang teknik perilaku yang mengurangi respons fisiologis tubuh terhadap pengalaman traumatis orang lain • Berikan pendidikan psikososial tentang tanda dan gejala umum dari trauma pengganti dan promosikan perilaku mencari bantuan</li> </ul> <p>• Dalam konsultasi dengan staf, sesuaikan beban kerja untuk memfasilitasi pemulihan di tempat kerja</p>

Faktor risiko	Kontrol risiko
<p><b>Manajemen Waktu</b></p> <p>Manajemen waktu yang buruk dalam mengelola waktu</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memastikan manajemen waktu yang jelas tentang prioritas kerja yang dapat diterima</li> <li>• Memiliki prosedur untuk mengelola keluhan</li> <li>• Memiliki proses pemberitahuan kepada pekerja yang menunjukkan klien atau pasien yang sebelumnya telah menunjukkan perilaku yang tidak pantas</li> <li>• Mencari bantuan eksternal jika suatu masalah tidak dapat ditangani secara internal</li> <li>• Memiliki kebijakan yang jelas tentang obat-obatan dan alkohol</li> <li>• Mempublikasikan kebijakan dan prosedur yang relevan secara online dan pada tanda di praktek ruang tunggu</li> </ul>
<p><b>Label 3 Contoh identifikasi bahaya dan penilaian risiko – bengkel otomotif menengah</b></p>	
Faktor risiko	Kontrol risiko
<p><b>Praktik kepemimpinan yang buruk dan budaya tempat kerja</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengembangkan gaya kepemimpinan konsultatif</li> <li>• Memastikan bahwa ada dukungan kepemimpinan yang terlihat dan model perilaku tempat kerja yang sesuai oleh para pemimpin dan manajer</li> <li>• Mengembangkan lingkungan kerja yang inklusif</li> <li>• Berkonsultasi dengan pekerja saat mengambil keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka lingkungan</li> </ul>
<p><b>Keadilan organisasi yang buruk</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memastikan bahwa kebijakan dan prosedur diterapkan secara konsisten dan adil</li> <li>• Memastikan bahwa pekerjaan yang bermakna didistribusikan secara adil</li> <li>• Memastikan bahwa keputusan tentang hak dan peluang terkait pekerjaan transparan dan dikomunikasikan</li> </ul>
<p><b>Kebijakan dan prosedur tempat kerja yang buruk atau tidak ada sama sekali</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki kebijakan yang jelas untuk perilaku tempat kerja yang dapat diterima</li> <li>• Memiliki prosedur untuk mengelola keluhan</li> <li>• Memberikan pelatihan dan informasi kepada manajemen dan pekerja tentang perilaku tempat kerja yang dapat diterima dan penyelesaian konflik</li> <li>• Mencari bantuan eksternal jika suatu masalah tidak dapat ditangani secara internal</li> <li>• Memastikan kebijakan dan prosedur dibuat dapat diakses (misalnya ruang makan siang, pemberitahuan papan, area resepsionis)</li> </ul>
<p><b>Kurangnya kejelasan peran</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dalam konsultasi dengan pekerja, buat deskripsi posisi yang jelas</li> <li>• Tetapkan proses yang jelas untuk alur kerja, tanggung jawab dan pelaporan baris</li> <li>• Selenggarakan rapat harian untuk membahas tugas dan alokasi kerja</li> <li>• Berikan tingkat pengawasan yang sesuai untuk memastikan pekerja memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan harapan kinerja mereka</li> </ul>
<p><b>Kondisi lingkungan yang merugikan</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurangi tingkat kebisingan dengan mengelola akustik dan menggunakan peralatan yang lebih senyap</li> <li>• Dalam konsultasi dengan staf, pertimbangkan dan kelola kebisingan latar belakang lainnya seperti radio, ponsel</li> <li>• Pastikan area bengkel memiliki ventilasi dan suhu yang memadai kontrol</li> <li>• Sediakan APD yang sesuai (misalnya pelindung pendengaran dan mata, sarung tangan; pakaian yang nyaman dan pas untuk keperluan)</li> </ul>

Faktor risiko	Kontrol risiko
<p><b>Perilaku yang tidak pantas dan tidak masuk akal</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki kebijakan yang jelas tentang perilaku staf dan pasien yang dapat diterima</li> <li>• Memiliki prosedur untuk mengelola keluhan</li> <li>• Memiliki proses pemberitahuan kepada pekerja yang menunjukkan klien atau pasien yang sebelumnya telah menunjukkan perilaku yang tidak pantas</li> <li>• Mencari bantuan eksternal jika suatu masalah tidak dapat ditangani secara internal</li> <li>• Memiliki kebijakan yang jelas tentang obat-obatan dan alkohol</li> <li>• Mempublikasikan kebijakan dan prosedur yang relevan secara online dan pada tanda di praktek ruang tunggu</li> </ul>

Label 3 Contoh identifikasi bahaya dan penilaian risiko – bengkel otomotif menengah

Faktor risiko	Kontrol risiko
<p><b>Praktik kepemimpinan yang buruk dan budaya tempat kerja</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengembangkan gaya kepemimpinan konsultatif</li> <li>• Memastikan bahwa ada dukungan kepemimpinan yang terlihat dan model perilaku tempat kerja yang sesuai oleh para pemimpin dan manajer</li> <li>• Mengembangkan lingkungan kerja yang inklusif</li> <li>• Berkonsultasi dengan pekerja saat mengambil keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka lingkungan</li> </ul>
<p><b>Keadilan organisasi yang buruk</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memastikan bahwa kebijakan dan prosedur diterapkan secara konsisten dan adil</li> <li>• Memastikan bahwa pekerjaan yang bermakna didistribusikan secara adil</li> <li>• Memastikan bahwa keputusan tentang hak dan peluang terkait pekerjaan transparan dan dikomunikasikan</li> </ul>
<p><b>Kebijakan dan prosedur tempat kerja yang buruk atau tidak ada sama sekali</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki kebijakan yang jelas untuk perilaku tempat kerja yang dapat diterima</li> <li>• Memiliki prosedur untuk mengelola keluhan</li> <li>• Memberikan pelatihan dan informasi kepada manajemen dan pekerja tentang perilaku tempat kerja yang dapat diterima dan penyelesaian konflik</li> <li>• Mencari bantuan eksternal jika suatu masalah tidak dapat ditangani secara internal</li> <li>• Memastikan kebijakan dan prosedur dibuat dapat diakses (misalnya ruang makan siang, pemberitahuan papan, area resepsionis)</li> </ul>
<p><b>Kurangnya kejelasan peran</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dalam konsultasi dengan pekerja, buat deskripsi posisi yang jelas</li> <li>• Tetapkan proses yang jelas untuk alur kerja, tanggung jawab dan pelaporan baris</li> <li>• Selenggarakan rapat harian untuk membahas tugas dan alokasi kerja</li> <li>• Berikan tingkat pengawasan yang sesuai untuk memastikan pekerja memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan harapan kinerja mereka</li> </ul>
<p><b>Kondisi lingkungan yang merugikan</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurangi tingkat kebisingan dengan mengelola akustik dan menggunakan peralatan yang lebih senyap</li> <li>• Dalam konsultasi dengan staf, pertimbangkan dan kelola kebisingan latar belakang lainnya seperti radio, ponsel</li> <li>• Pastikan area bengkel memiliki ventilasi dan suhu yang memadai kontrol</li> <li>• Sediakan APD yang sesuai (misalnya pelindung pendengaran dan mata, sarung tangan; pakaian yang nyaman dan pas untuk keperluan)</li> </ul>

Tabel 4 Contoh identifikasi bahaya dan penilaian risiko – departemen Pemerintah Negara Bagian yang besar

Departemen Pemerintah Negara Bagian mempekerjakan 5.000 pekerja dalam berbagai peran termasuk pekerjaan berbasis kantor dan lapangan.

Faktor risiko	Kontrol risiko
<b>Praktik kepemimpinan yang buruk dan budaya tempat kerja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menerapkan strategi seluruh organisasi untuk menciptakan tempat kerja yang sehat secara mental yang mencakup perubahan budaya untuk mengatasi gaya kepemimpinan, keamanan psikologis dalam pelaporan, perilaku tempat kerja yang positif, dan akuntabilitas manajemen</li> <li>• Memberikan pembinaan untuk mengubah perilaku guna meningkatkan kepemimpinan dan keterampilan manajemen dalam resolusi konflik, pengembangan dan manajemen kinerja, dan penyediaan dukungan praktis dan emosional</li> <li>• Memastikan pelatihan dalam keragaman dan inklusi tenaga kerja tertanam dalam proses perekrutan dan seleksi serta promosi</li> <li>• Menerapkan indikator kinerja utama untuk setiap posisi yang memiliki tanggung jawab untuk orang lain staf yang berkaitan dengan kontribusi terhadap budaya tempat kerja yang positif</li> <li>• Menawarkan berbagai praktik kerja yang fleksibel untuk memungkinkan staf mengelola pekerjaan dan kebutuhan pribadi, sembari mempertahankan kebutuhan operasional</li> </ul>
<b>Keadilan organisasi yang buruk</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memastikan bahwa kebijakan dan prosedur diterapkan secara konsisten dan adil</li> <li>• Memastikan bahwa pekerjaan yang bermakna didistribusikan secara adil</li> <li>• Memastikan bahwa keputusan tentang hak dan peluang terkait pekerjaan transparan dan dikomunikasikan</li> </ul>
<b>Tuntutan kerja – langkah cepat, ekanan waktu, pekerjaan yang menuntut secara emosional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tetapkan target kinerja yang dapat dicapai untuk jumlah dan campuran staf saat ini</li> <li>• Perjelas peran dan tanggung jawab pekerja melalui deskripsi posisi</li> <li>• Tetapkan proses yang jelas untuk alur kerja</li> <li>• Tinjau sumber daya dan campuran keterampilan staf untuk memastikan ada kecukupan sumber daya dan keterampilan untuk mengelola tuntutan kerja</li> <li>• Menetapkan target dan harapan kinerja yang dapat dicapai dalam konsultasi dengan staf</li> <li>• Pantau beban kerja puncak dan daftarkan staf tambahan selama periode puncak</li> <li>• Pastikan staf mendapat istirahat yang cukup sepanjang hari</li> </ul>
<b>Manajemen perubahan organisasi yang buruk</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menerapkan proses manajemen perubahan terstruktur untuk memastikan semua perubahan dikomunikasikan kepada pekerja yang terkena dampak, dan pekerja dikonsultasikan tentang perubahan dan proses yang diusulkan</li> </ul>
<b>Perilaku yang tidak pantas dan tidak masuk akal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Latih pekerja, manajer, dan penyelia dalam menangani dan mengidentifikasi perilaku tempat kerja yang tidak pantas atau tidak masuk akal</li> <li>• Atasi setiap contoh perilaku yang tidak pantas dan tidak masuk akal</li> <li>• Mengintegrasikan kode etik ke dalam komunikasi dan forum staf untuk memastikan promosi kode etik telah terjadi di semua tingkatan organisasi</li> <li>• Menunjuk petugas pengaduan dan mempromosikan proses pengaduan</li> </ul>

Faktor risiko	Kontrol risiko
Dukungan yang tidak memadai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sediakan sumber daya praktis dan dukungan emosional yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pekerja</li> <li>• Berikan pelatihan untuk mengenali tanda dan gejala distres dan promosikan intervensi dini</li> <li>• Mempromosikan sikap positif terhadap kesehatan mental melalui penyediaan program yang menghilangkan stigma kondisi kesehatan mental dan mendorong perilaku mencari bantuan • Memberikan dukungan sebaya dan pembekalan untuk peran yang dihadapi klien • Mendukung akses ke konseling rahasia • Menyediakan akses ke program bantuan karyawan untuk pekerjaan dan masalah non pekerjaan.</li> <li>• Berikan umpan balik konstruktif yang berkelanjutan dari manajer lini langsung</li> <li>• Berikan dorongan positif untuk membantu pekerja mempertahankan motivasi dan keterlibatan mereka dalam mencapai pencapaian</li> </ul>
Pengakuan dan penghargaan yang tidak memadai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menetapkan sistem peluang peningkatan pengembangan profesional dengan kriteria yang jelas</li> <li>• Mengakui pencapaian pada tingkat individu dan tim • Mengakui dan mengakui pekerja yang menunjukkan perilaku tempat kerja yang sesuai atau nilai-nilai organisasi</li> </ul>

## SOAL EVALUASI PEMBELAJARAN

### Soal Pilihan Ganda

Berilah tanda (X) pada A, B, C, D, atau E yang merupakan jawaban paling benar!

1. Berikut adalah jenis perundungan yang tepat ialah:
  - a. Fisik
  - b. Verbal
  - c. Sosial
  - d. Cyberbullying
  - e. Semua jawaban benar
2. Pada tahun 1990 James Reason mengadopsi model epidemiologi meliputi meneliti mekanisme kesalahan manusia dari sisi psikologi. Dia menemukan ada dua tipe eror/salah yaitu:
  - a. Aktif dan laten
  - b. Pasif dan aktif
  - c. Pasif dan laten
  - d. Pasif dan nonlaten
  - e. Aktif dan nonlaten
3. Buruknya lingkungan sosial dan kurangnya dukungan atau bantuan dari sesama rekan kerja termasuk kondisi kerja yang dapat menimbulkan stres di bidang...
  - a. Desain kerja
  - b. Gaya manajemen
  - c. Hubungan interpersonal
  - d. Pertimbangan karier
  - e. Kondisi lingkungan
4. Komisi Kesetaraan Peluang Kerja atau yang disebut Equal Employment Opportunity Commission dari Amer-

- ika membagi pelecehan seksual menjadi dua hal yaitu:
- a. Quid Pro Quo dan lingkungan kerja yang tidak ramah
  - b. Lingkungan kerja yang ramah dan lingkungan kerja yang tidak ramah
  - c. Lingkungan kerja yang ramah dan lingkungan rumah yang ramah
  - d. Lingkungan kerja yang tidak ramah dan lingkungan rumah yang ramah
  - e. Quid Pro Quo dan lingkungan kerja yang ramah
5. Pengurangan stres melalui ergonomi, desain kerja dan lingkungan termasuk cara pencegahan dari stres kerja yang disebut:
- a. Pencegahan primer
  - b. Pencegahan sekunder
  - c. Pencegahan tersier
  - d. Pencegahan aktif
  - e. Pencegahan pasif
6. Pada bab stress management disebutkan stresor internal. Contoh dari stresor internal adalah...
- a. Perangkap pikiran
  - b. Pembicaraan diri yang negatif
  - c. Pilihan gaya hidup
  - d. A, b, c benar
  - e. A, b, c salah
7. Adanya perasaan, pikiran, fungsi tubuh dan perilaku merupakan elemen dari siklus dari:
- a. Cycle of awareness
  - b. Cycle of habit
  - c. Cycle of stress

- d. Cycle of safety
  - e. Cycle of hazard
8. Apa itu yang dimaksud asses risk?
- a. Mengidentifikasi bahaya psikososial
  - b. Menilai risiko bahaya
  - c. Mengidentifikasi apa yang dapat dilakukan
  - d. Meninjau keefektifan tindakan pengendalian
  - e. Memantau hasil penerapan
9. Apa itu yang dimaksud control risk?
- a. Mengidentifikasi bahaya psikososial
  - b. Menilai risiko bahaya
  - c. Mengidentifikasi apa yang dapat dilakukan
  - d. Meninjau keefektifan tindakan pengendalian
  - e. Memantau hasil penerapan
10. Berikut ini yang tergolong perilaku berbahaya, kecuali:
- a. Kekerasan dan agresi
  - b. Intimidasi
  - c. Pelecehan seksual
  - d. Konflik hubungan dan interaksi tempat yang buruk
  - e. Memberikan saran secara santun

### Esai

Jawablah pertanyaan berikut dengan tepat!

1. Jelaskan secara singkat mengenai dua model kecelakaan di tahun 2000-an!
2. Apa itu perundungan?
3. Sebutkan contoh kegiatan K3 yang dapat dilakukan selain di kegiatan sehari-hari!
4. Sebutkan dan jelaskan secara singkat 4 buah langkah manajemen dalam pengelolaan risiko!
5. Sebutkan contoh peraturan terkait *Psychosocial Hazard*!

## EVALUASI SOAL

Proses ini berkelanjutan tentang pengumpulan dan penafsiran informasi dalam menilai keputusan yang dibuat untuk merancang suatu sistem pembelajaran. Hal ini dapat sebagai refleksi untuk menilai tingkat pembelajaran atas dasar pemahaman yang diperoleh dari modul buku ini. adanya penilaian sebagai berikut.

Cara menghitung:

Tabel Nilai

Nilai	Keterangan
80-100	Sudah menguasai materi
60-80	Perlu pengayaan
40-60	Perlu remedial
0-40	Belum memahami materi

Kunci Jawaban:

Pilihan ganda

- |      |       |
|------|-------|
| 1. E | 6. D  |
| 2. A | 7. C  |
| 3. C | 8. B  |
| 4. A | 9. B  |
| 5. A | 10. E |

Esai:

- 1) Di tahun 2000-an, muncul dua model kecelakaan yang menjelaskan fenomena kecelakaan pada sistem dan organisasi kerja yang sangat kompleks akibat perkembangan teknologi dewasa ini. Dua model kecelakaan ini masuk ke dalam kategori kompleks nonlinier: The Systems
- 2) Theoretic Accident Model and Process (STAMP), dan The Functional Resonance Accident Model (FRAM).
- 3) Perilaku tidak menyenangkan baik secara verbal, fisik, ataupun sosial di dunia nyata maupun dunia maya yang membuat seseorang merasa tidak nyaman, sakit hati, dan tertekan baik dilakukan oleh perorangan maupun kelompok.
- 4)
  - A. Memakai helm saat berkendara
  - B. Memakai masker saat berada di luar rumah
  - C. Tidak kontak fisik saat masa pandemi khususnya Covid-19
- 5) Manajemen Risiko
  - a. Identifikasi bahaya–cari tahu apa yang dapat menyebabkan bahaya.
  - b. Kaji risiko, jika perlu–pahami sifat bahaya yang dapat ditimbulkan oleh bahaya, seberapa serius bahaya tersebut dan kemungkinan terjadinya. Langkah ini mungkin tidak diperlukan jika risiko dan pengendaliannya diketahui.
  - c. Kendalikan risiko–terapkan tindakan pengendalian yang paling efektif yang dapat dilakukan secara wajar dalam situasi tersebut

dan pastikan tindakan tersebut tetap efektif dari waktu ke waktu. Ini berarti:

- d. Meninjau tindakan pengendalian untuk memastikan tindakan tersebut berjalan sesuai rencana dan membuat perubahan sesuai kebutuhan. Semua langkah ini harus didukung dengan konsultasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Australia, Safe Work. 2022. *Managing Psychosocial Hazards at Work*. Australia: Safe Work Australia.
- BA MSc PhD, Stavroula Leka, Professor Amanda Griffiths CPsychol AFBPsS FRSH, dan Professor Tom Cox CBE. t.t. *Work Organization And Stress*.
- Furham Andrian, Race, Mary-Clare. 2014. *Mental Illness at Work*. New York: Palgrave Macmillan.
- Glasgow City Council. 2015. *Stress Management Workbook 1: What Is Stress?*. Glasgow City.
- Haryana Diena, Suwaryani Nanik. 2018. *Stop Perundungan*. Jakarta: Direktorat Pembinaan Pendidikan Keluarga, Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Houtman, Irene, dan Karin Jettinghoff. 2007. *Raising Awareness of Stress at Work in Developing Countries*. Coyoacan: Work, Health & Organizations.
- [ISO 45003:2021\(en\), Occupational health and safety management – Psychological health and safety at work – Guidelines for managing psychosocial risks.](#)
- Leka, Stavroula, Amanda Griffiths, dan Tom Cox. 2005. *Work Organization And Stress*. France: Institute of Work, Health & Organizations.
- Materi dalam publikasi ini diadaptasi dari SafeWork NSW, Managing Psychosocial Hazards at Work Code of Practice (2021).
- Psychosocial Hazards in the Workplace*. Cannington: Department of Mines, Industry Regulation and Safety, 2022.

Psychosocial hazards in the workplace - code of practice (commerce.  
wa.gov.au) Psychosocial Hazards in the Workplace.

Rosalin, Lenny N. 2015. *Panduan Sekolah Ramah Anak*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia.

SIMFONI-PPA (kemenpppa.go.id). Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia 27-3-2023.

Sudrajat, Tata, Andri Yoga Utami, Rendiansyah Putra Dinata, M Ihsan, dan Kholis Bach ar Bakri. 2020. *Pedoman Pencegahan dan Penanggulangan Tindak Kekerasan di Sekolah Dasar*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan.

(Psychosocial Hazards in the Workplace 2022) (Australia 2022). (Sudrajat, et al. 2020). Health and safety statistics (Houtman and Jettinghoff 2007). <https://www.hse.gov.uk/statistics/>.

## PROFIL PENULIS

**Ketut Ima Ismara** (kimaismara@gmail.com). Penulis adalah dosen di Jurusan Pendidikan Teknik Elektro Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta dengan keahlian di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Pengalaman Pendidikan S-3 Psikologi (Industri dan Organisasi) UGM, Magister Manajemen Pendidikan dan Latihan PPS UNMalang, Magister Ilmu Kesehatan Kerja FK UGM dan S-3 Ilmu Kesehatan Kerja FK UGM. Penulis pernah mendapatkan pelatihan diantaranya di Festo, PT Nurtanio, PLN, dan Pelatihan Asesor Kompetensi (Workplace Assesor Training) di BNSP serta Pelatihan "ThinkBuzan". Penulis Aktif menjadi peneliti, konsultan, presenter, dan trainer di bidang K3, manajemen operasi industri, human-machine interaction, ergonomi di industri, Environmental Health and Safety (EHS), dan psikologi industri dan organisasi (human resources development) khususnya membantu para teknisi dan operator di industri agar dapat lebih meningkatkan performansi kerjanya, serta konsultan dan pelatih nasional baik di BUMN maupun industri berskala nasional.

**Khalid Himawan.** Dilahirkan di Magelang, Jawa Tengah, pada 24 Agustus 1999. Riwayat pendidikan sarjana ditempuh di Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta. Memiliki pengalaman di bidang keteknikan melalui UKM Restek divisi mobil sebagai *electrical engineer*. Selain itu memiliki pengalaman dalam kegiatan Uji Emisi yang dilakukan oleh Balai Lingkungan Hidup Sleman dari tahun 2016-2019.

**Khairul Ismed**, saat ini sebagai peneliti ahli madya di bidang ketenagakerjaan dan hubungan industrial pada Badan Riset dan Inovasi Nasional. Bermula dari tahun 1995 sebagai pegawai pengawas ketenagakerjaan pada Kementerian Ketenagakerjaan yang bertugas mengawasi implementasi norma-norma ketenagakerjaan di tempat kerja. Enam tahun (2011-2017) menjadi kepala bidang perencanaan program dan anggaran pada Kementerian Ketenagakerjaan, kemudian bergabung menjadi peneliti di BRIN. Beberapa penelitian telah dilakukan seperti tahun 2019 meneliti tentang Perlindungan Tenaga Kerja di Sektor Maritim dalam Rangka Maritime Labor Convention (MLC), tahun 2020 meneliti Kesiapan Indonesia Meratifikasi Konvensi ILO No. 188 Tahun 2007. Pada tahun 2021 meneliti tentang perlindungan pekerja migran berdasarkan kontrak secara prosedural (*Migrant Workers Rights-Based on Employment Contract Under Asean Secretariat*). Memiliki banyak ilmu di bidang perlindungan tenaga kerja, jaminan sosial, serta keselamatan dan kesehatan kerja di berbagai tempat kerja.

**Made Yenny Puspitarini**, biasa dipanggil Yenny lahir di Gresik. Saat S-1, penulis mengambil jurusan Teknik Lingkungan, ITS Surabaya dan saat ini sedang mengambil kuliah di S-2 K3 di Universitas Airlangga Surabaya. Sebagai individual konsultan dan trainer, penulis biasa bekerja di mana saja baik secara daring maupun luring. Selain kesibukan mengawal anak-anak latihan renang tiap pagi dan siang, penulis juga terlibat sebagai editor dan penulis di *buku Bekerja Aman Selama Pandemi (COVID-19) Bersama Pak Masjuli, 100 Tokoh K3-2022 dengan WSO Indonesia dan Profil K3 Nasional Indonesia 2022 (Kemenaker)*. Kesibukan yang lain adalah sebagai perwakilan BSN dan Head of Delegation Indonesia dalam ISO TC 283, di mana salah satunya membahas tentang

Sistem manajemen K3 dalam mengelola risiko Psikososial di tempat kerja (ISO 45003). Buku ini diharapkan dapat memberikan pandangan bagi orang awam yang bukan dari latar belakang psikologi untuk lebih memahami risiko psikososial dan bagaimana pengendaliannya agar pekerja dapat bekerja secara aman dan nyaman. Studi menunjukkan bahwa bahaya psikososial telah terbukti berdampak signifikan terhadap budaya dan kinerja keselamatan (Naji, et al., 2021).

**Soehatman Ramli.** Berkecimpung di dunia Keselamatan dan Kesehatan Kerja sejak tahun 1974 ketika memulai kariernya di Pertamina Kilang Plaju, dilanjutkan di Kilang Cilacap dan kemudian di lingkungan pemasaran dan niaga. Mengikuti berbagai pelatihan dan *training* tentang HSE di berbagai negara seperti Dipl Safety Management (DiplSM) dari British Safety Council, Oxford University UK, Berkeley University USA, Texas A&M USA serta *internship training* di perusahaan minyak multinasional antara lain di BP UK selama 4 bulan dan Mobil Oil USA selama 6 bulan. Berdasarkan pendidikan dan pengalaman tersebut, Soehatman Ramli menjadi salah satu pendiri Ikatan Ahli Keselamatan Kerja Indonesia (IAKKI) dan menjadi Ketua LSK K3 yang turut melahirkan SKKNI tentang ahli K3. Setelah purna tugas, Soehatman Ramli aktif memberikan kuliah di berbagai kampus seperti FKM UI, STikes Binawan dan pascasarjana USAHID. Soehatman Ramli telah melahirkan 9 seri buku K3 yaitu *Sistem Manajemen K3, Manajemen Risiko, Manajemen Bencana, Manajemen Kebakaran dan SMART Safety*, dll. Saat ini turut membantu mengembangkan keselamatan di berbagai instansi seperti membantu menyusun sistem manajemen keselamatan transportasi di Departemen Perhubungan.

Sejak tahun 2008 diangkat menjadi anggota Tim Independen Pengendalian Keselamatan Migas (TIPKM Migas), menjadi ketua

dan saat ini sebagai wakil ketua. Atas dukungannya terhadap Keselamatan Migas, Soehatman Ramli pada tahun 2018 diajukan oleh Menteri ESDM untuk memperoleh penghargaan Satya Lencana Wira Karya dari Presiden RI. Soehatman juga pernah menjadi anggota tim ahli di KNKT, anggota DK3N dan lainnya. Di tingkat internasional, Soehatman Ramli bergabung dalam World Safety Organization dan duduk sebagai anggota Board of Director dan Representative WSO Indonesia. Salah satu programnya adalah memberikan penghargaan budaya K3 WISCA (WSO Safety Culture Awards).

**Sudi Astono.** Dilahirkan di Desa Binangun, Kroya, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah, pada 18 Juni 1966. Riwayat pendidikan sarjana ditempuh di Fakultas Kedokteran Universitas Negeri Surakarta dan lulus sebagai dokter tahun 1992. Pendidikan Pascasarjana S-2 Kedokteran Kerja di Universitas Indonesia lulus pada 2003. Selanjutnya tahun 2020 lulus Pendidikan Pascasarjana S-3 Ilmu Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Negeri Jakarta (UNJ) pada 28 Januari 2020. Mengawali karier sebagai dokter umum dalam program Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Kabupaten Lampung Selatan tahun 1993 s.d. 1997. Mulai berkarier sebagai PNS tahun 1997 s.d. 2000 di Kanwil Depnaker Kalimantan Selatan. Sejak 2003 s.d. sekarang berkarier di Kementerian Ketenagakerjaan RI. Pada unit kerja Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Ditjen Binwasnaker dan K3) sebagai fungsional Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Madya dan Koordinator Pemeriksaan Norma K3.

Penulis juga menjadi salah satu Dokter Penasihat Ketenagakerjaan di tingkat pusat, dosen tidak tetap pada Prodi D-4 K3-Politeknik Ketenagakerjaan, Widyaaiswara pada PUSDIKLAT SDM

Kementerian Ketenagakerjaan RI, dan Fasilitator Pembinaan dan Pelatihan SDM K3 di Indonesia. Penulis aktif dalam beberapa organisasi antara lain sebagai Ketua Umum Dewan Pimpinan Pusat Asosiasi Pengawas Ketenagakerjaan Indonesia (DPP APKI), Pengurus Pusat Perhimpunan Dokter Kesehatan Kerja Indonesia (PP-IDKI), anggota Komite Pengawasan Ketenagakerjaan, anggota Dewan K3 Nasional (DK3N), dan pengurus Ikatan Alumni Doktor Ilmu Manajemen (IKADIM). Penulis menikah dengan satu orang istri dan dikaruniai tiga orang anak dan tiga cucu.

# K3 Psikososial SEKOLAH VOKASI



Buku ini merupakan sebuah panduan komprehensif yang membahas pentingnya aspek psikososial dalam menjaga kesehatan dan keselamatan kerja di lingkungan sekolah vokasi. Penulis akan membawa pembaca melalui pemahaman mendalam tentang berbagai faktor psikososial yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas di lingkungan kerja, khususnya di sekolah vokasi.

Buku ini menggali isu-isu seperti stres, kelelahan, dan konflik kerja yang sering dihadapi dalam konteks pendidikan vokasi. Penulis memberikan tinjauan yang jelas tentang bagaimana faktor-faktor ini dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik individu, serta dampaknya terhadap kinerja dan keberlangsungan lingkungan kerja.

Lebih jauh lagi, buku ini memberikan panduan praktis bagi manajer, pengawas, dan staf pendidikan vokasi untuk mengidentifikasi, mencegah, dan mengelola masalah-masalah psikososial ini. Melalui penekanan pada manajemen yang baik dan budaya kerja yang sehat, buku ini mengajak pembaca untuk membangun lingkungan kerja yang positif dan produktif.

 **BINTANG**  
SEMESTA MEDIA

Jl. Karang Sari, Gg. Nakula, Sleman, Yogyakarta 57773  
Telepon: (0274) 4358369 WA: 0858 6534 2317  
Email: redaksi@bintangpustaka@gmail.com  
Website: bintangpustaka.com



E-ISBN 978-623-190-773-8 (PDF)

