

BAB V

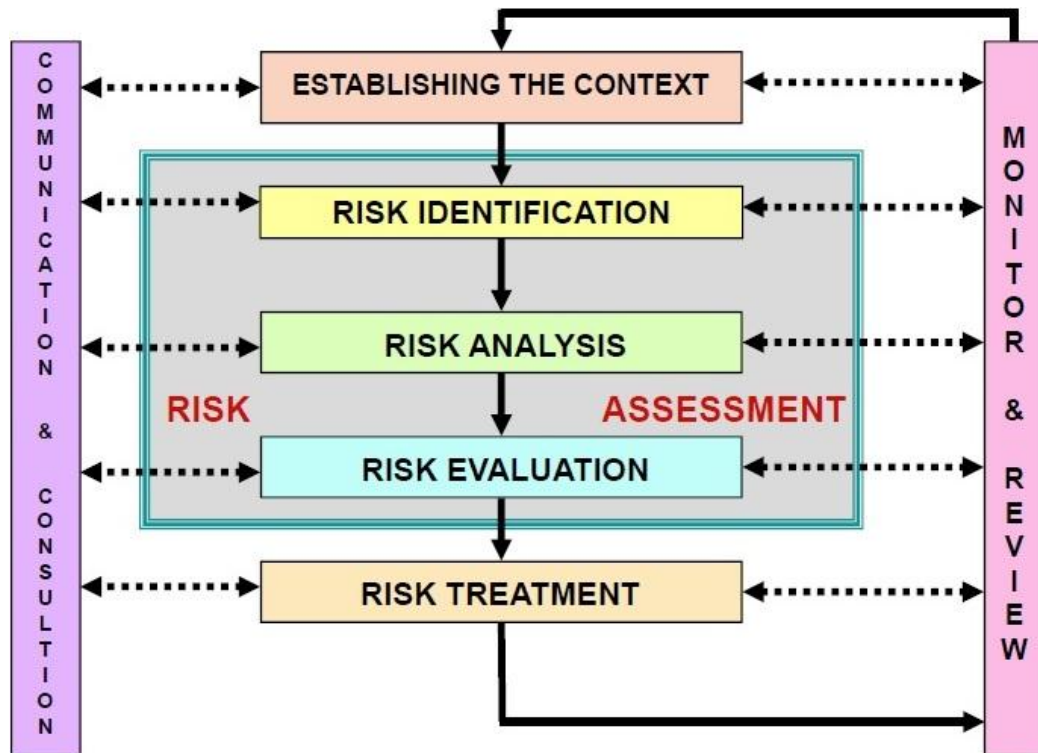
Risk Assessment of Psychosocial Hazard

Oleh : Decy Situngkir, SKM, M.KKK

5.1 Pendahuluan

Inti dari upaya keselamatan dan kesehatan kerja adalah manajemen risiko. Manajemen risiko kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen yang terintegrasi dalam suatu organisasi dan merupakan salah satu bagian dari penentu kebijakan. Konsep manajemen risiko adalah mengelola risiko dengan segala upaya baik bersifat teknik maupun administratif, agar risiko menjadi hilang atau minimal sampai ke tingkat yang dapat diabaikan karena tidak lagi membahayakan.

Di dunia usaha dan dunia kerja, manajemen risiko kesehatan dan keselamatan kerja merupakan suatu sistem yang mencakup penilaian, pemantauan dan pengendalian risiko, dilaksanakan secara sistematis dan berkesinambungan berupa siklus dari serangkaian kegiatan yaitu antisipasi, rekognisi, evaluasi dan pengendalian atau disingkat AREP. Atau pada umumnya, dikenal dengan identifikasi bahaya, analisa risiko dan evaluasi risiko. Identifikasi bahaya, analisa resiko dan evaluasi merupakan kegiatan penilaiannya risiko (risk assessment) yang merupakan bagian dari manajemen risiko.



Gambar 5.1 Risk Management (Manajemen risiko)

5.2 Konsep Risiko (*Risk*)

OHSAS 18001:2007 mendefinisikan bahaya sebagai “sumber atau situasi yang berpotensi untuk menyebabkan cedera dan sakit”. Dengan kata lain, sifat / ciri / karakteristik dari proses produksi yang memiliki kemampuan untuk membahayakan individu, misalnya penggunaan bahan kimia berbahaya dalam proses produksi, atau mesin yang memiliki titik *pinch* yang perlu dijaga untuk melindungi orang-orang yang menggunakannya. Bisa juga berupa posisi bekerja dalam kantor yang membutuhkan tindakan tertentu yang dari waktu ke waktu dapat menyebabkan cedera regangan berulang.

Risiko didefinisikan sebagai “kombinasi dari kemungkinan terjadinya peristiwa yang berhubungan dengan cedera parah; atau sakit akibat kerja atau terpaparnya seseorang / alat pada suatu bahaya ”. Jadi, bahaya adalah sifat dari proses yang dapat merugikan individu, dan risiko adalah kemungkinan bahwa itu akan terjadi bersama dengan seberapa parah akibat yang akan diterima.

5.3 Konsep Risk Assessment

Risk assessment atau yang dikenal dengan penilaian risiko merupakan suatu aktivitas yang dilaksanakan untuk memperkirakan suatu risiko dari situasi yang bisa didefinisikan dengan jelas ataupun potensi dari suatu ancaman atau bahaya baik secara kuantitatif atau kualitatif.

5.4 Tujuan *Risk Assessment*

Penilaian risiko sangat penting karena merupakan bagian integral dari rencana manajemen kesehatan dan keselamatan kerja. Penilaian risiko membantu :

- a) Menciptakan kesadaran akan bahaya dan risiko.
- b) Mengidentifikasi siapa saja yang berisiko (mis., karyawan, pembersih, pengunjung, kontraktor, publik, dan lain lain.).
- c) Menentukan program kontrol yang diperlukan untuk bahaya tertentu.
- d) Menentukan langkah-langkah kontrol yang ada memadai atau yang harus dilakukan.
- e) Mencegah cedera atau penyakit, terutama ketika dilakukan pada tahap desain atau perencanaan.
- f) Memprioritaskan bahaya dan tindakan pengendalian.
- g) Memenuhi persyaratan hukum yang berlaku.

Tujuan dari proses penilaian risiko adalah untuk mengevaluasi bahaya, kemudian menghilangkan bahaya itu atau meminimalkan tingkat risikonya dengan menambahkan langkah-langkah pengendalian, jika diperlukan. Dengan demikian, Anda telah menciptakan tempat kerja yang lebih aman dan sehat.

5.5 Proses *Risk Assessment*

5.5.1 Identifikasi Bahaya dan Risiko

Identifikasi bahaya dan risiko di tempat kerja sangat penting dilakukan sebagai dasar untuk perbaikan lingkungan. Berdasarkan prinsip pencegahan, hazard dan risiko kesehatan dan keselamatan kerja seharusnya dapat diidentifikasi sebelum terjadi gangguan kesehatan atau terjadinya kecelakaan. Langkah penting dalam menemukan hazard yang bersumber dari tempat kerja adalah menentukan pekerjaan (job), tugas (task) dan kegiatan (activity) yang utama di tempat kerja.

Identifikasi bahaya yang sistematis dimulai dari pengenalan terhadap proses kerja termasuk denah, infrastruktur, mesin, alat, proses, bahan baku maupun materi lainnya serta jumlah dan karakteristik pekerja berisiko. Cara identifikasi bahaya yang paling sering dilakukan adalah

- 1) survei jalan selintas dengan menggunakan lembar periksa yang sudah dirancang sebelumnya
- 2) memanfaatkan informasi yang ada dalam SDS
- 3) mengetahui proses kerja dan bahan yang digunakan atau dihasilkan misalnya hidrogen klorida yang dihasilkan dari dekomposisi kloro fluoro karbon atau saat membakar plastik PVC.
- 4) Menemukan gangguan kesehatan dari hasil pemeriksaan kesehatan atau data kecelakaan dari *accident report* di bagian K3 suatu perusahaan atau instansi.

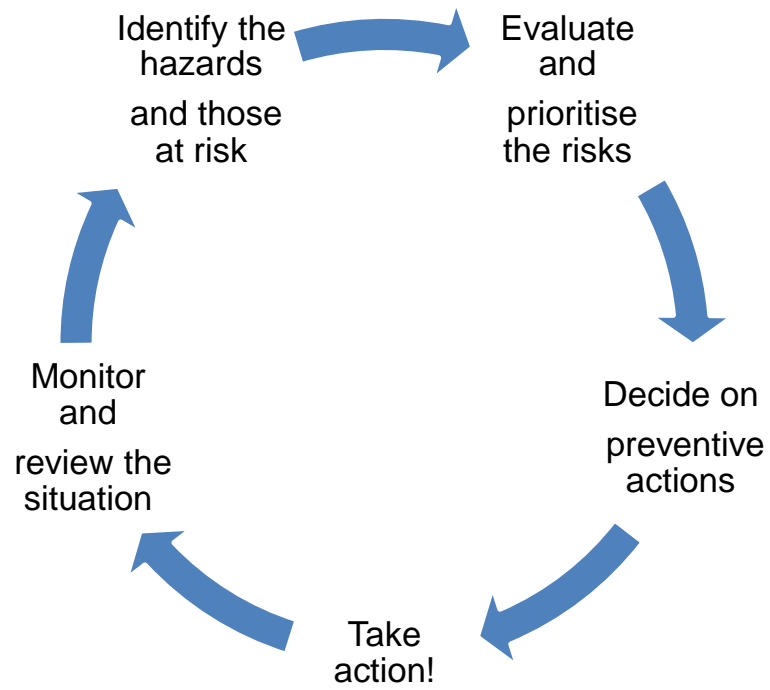
Tabel 5.1 Bahaya Psikososial di Tempat Kerja

Jenis	Contoh
Job content	Kurangnya variasi atau pendeknya siklus kerja, kerja yang dibagi dalam bagian-bagian kecil atau kurang bermakna, kemampuan pekerja lebih tinggi dibandingkan tugas yang diberikan kepadanya, ketidakpastian status pekerjaan, pekerjaan yang secara rutin harus berinteraksi dengan berbagai karakter manusia.
Beban kerja dan kecepatan kerja	Beban kerja berlebih atau kurang, kecepatan mesin (mechine pacing), terus-menerus berhadapan dengan tenggat waktu yang singkat (continually subject to deadlines).
Jadwal kerja	Kerja gilir, kerja malam, jadwal kerja yang tidak fleksibel, jam kerja yang tidak pasti, jam kerja panjang, unsociable hours.

Kontrol	Pertisipasi rendah dalam pengambilan keputusan, tidak ada pengendalian terhadap beban kerja dan kecepatan kerja, dll.
Lingkungan dan peralatan	Ketersediaan peralatan yang tidak memadai, peralatan yang kurang cocok, atau pemeliharaan peralatan yang tidak memadai, keadaan lingkungan kerja yang penuh sesak, pencahayaan yang buruk, bising berlebihan.
Budaya dan fungsi organisasi	Komunikasi yang buruk, kurangnya dukungan untuk pemecahan masalah dan pengembangan diri.
Hubungan antar pribadi di tempat kerja	Isolasi sosial atau fisik, hubungan yang buruk dengan atasan, konflik antarpribadi, kurangnya dukungan social, bullying, pelecehan
Peran dalam organisasi	Ketidajelasan peran (role ambiguity), konflik peran (role conflict), dan adanya tanggung jawab terhadap orang-orang (responsibility for people)
Pengembangan karir	Karir yang tidak jelas dan mandek, kurang promosi atau promosi berlebihan, bayaran yang buruk, ketidakamanan pekerjaan (job insecurity).

5.5.2 Evaluasi Risiko

Evaluasi risiko dilakukan untuk menilai seberapa besar peluang kejadian risiko yang ditimbulkan oleh pajanan hazard. Bila risikonya terlalu besar maka dilakukan intervensi atau pengendalian untuk perbaikan, sampai ke tingkat risiko yang dapat diterima (acceptable risk) atau dihilangkan kalau memungkinkan. Sebaliknya, bila risikonya kecil maka dapat diabaikan namun tetap dilakukan pemantauan yang berkesinambungan untuk selalu waspada kemungkinan perubahan sewaktu-waktu dari tingkat risiko rendah menjadi tinggi.



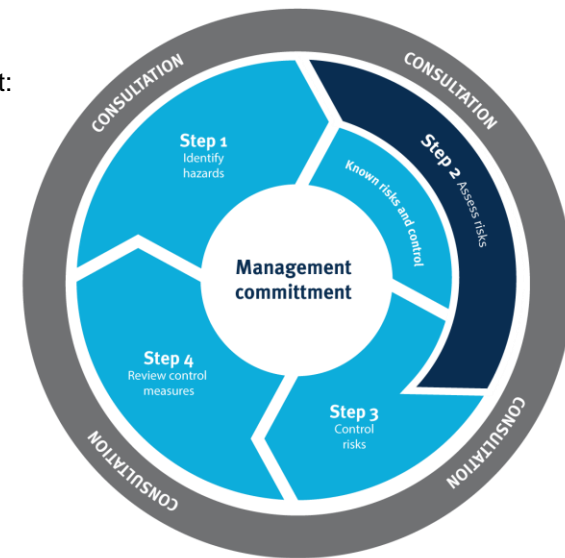
Gambar 5. 2 Risk Assessment (Penilaian Risiko)

5.6 Tool psychosocial hazard risk assessment in industry

This risk assessment tool is designed to help employers meet their legal obligations to manage risks associated with psychological injury. You may need to consider other risk factors unique to your organisation - these factors can be added to the 'Additional factors' section of this risk assessment tool. To use this tool, read the statements below and tick 'yes' to any of the statements you agree with, making any relevant comments that should be considered as part of the risk assessment process. This sample risk assessment tool can be used as a stand-alone assessment or in conjunction with an employee survey. This tool forms part of the risk management process. Risk management is a four-step process for controlling exposure to health and safety risks associated with hazards in the workplace.

The *Work Health and Safety Act 2011* states “to properly manage exposure to risks, a person must:

1. identify hazards
2. assess risks if necessary
3. control risks
4. review control measures to ensure they are working as planned.”



Completed by:	Position:
Date of risk assessment:	Review date:

Step 1. Identify the hazards

Workplace data	Check	Comments (reasons for your assessment)
Are there any trends in records of sick leave with or without certificates that show relevant trends (e.g. headaches, recurrent colds or flu and musculoskeletal disorders)	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No	
Are there any cases of annual or long service leave (or non-usage) as a result of psychological risk factors or work-related stress (e.g. using annual leave as sick leave is depleted or not using annual leave due to work pressure)?	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No	
Are there cases of worker's compensation or psychological injuries (e.g. work-related stress, post-traumatic stress disorder, anxiety and depression)?	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No	
Are there trends or common themes in complaints or workplace grievances?	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No	
Are there trends in the Employee Assistance Program (EAP) usage and types of issues managed?	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No	
Are there industrial relations records or disputes that link to job satisfaction in the workplace?	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No	
Are there any related and unresolved issues in minutes of meetings (e.g. workload or change in work roles)?	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No	
Are there work schedules records that reflect on work, overtime usage or other relevant information?	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No	

Is there a lack of knowledge and compliance of the organisations policies and procedures related to psychological risk factors (e.g. harassment, bullying or discrimination)?	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No	
Additional:	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No	

Direct observations

Direct observation	Comments (reasons for your assessment)	
Are there any work areas that are understaffed?	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No	
Are there any areas experiencing a high number of sick days compared to others?	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No	
Are there work areas where employees handle conflict destructively (e.g. using blame language or personal criticism)?	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No	
Other:	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No	

Step 2. Assess and prioritise risk

Psychosocial risk factors

Risk factors	Duties/task elements	Consequences (possible injury outcomes)	Injury risk potential (likelihood vs consequences)	Action required
<p>Job control/autonomy</p> <p>This risk factor is related to control over and involvement in decisions that could be reasonably expected in a job or role including:</p> <ul style="list-style-type: none"> • work methods (e.g. how work is undertaken and the approach taken) • workload • work schedules • the pace of work • the working environment • shift work • other (please specify): 				<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No
<p>Job demands</p> <p>This risk factor relates to the various demands placed on employees in their roles. This can include:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lack of variety in tasks • monotonous, under stimulating or 				<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No

Risk factors	Duties/task elements	Consequences (possible injury outcomes)	Injury risk potential (likelihood vs consequences)	Action required
<ul style="list-style-type: none"> • meaningless work • high uncertainty • low social value of work • continuous exposure to people through work • tasks that require emotions to be hidden • roles that involve dealing with difficult people/clients • work overload or underload • machine pacing • having too much or too little to do • working under time pressure • continually subject to deadlines • tasks that required extreme concentration • roles which require difficult environments (e.g. loud noise, vibrations, poor lighting) • roles which require regular overtime • roles which are exposed to emotionally disturbing events • Other (please specify): 				
<p>Support</p> <ul style="list-style-type: none"> • inadequate or absent supervision • low levels of support for problem solving and personal development 				<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No

Risk factors	Duties/task elements	Consequences (possible injury outcomes)	Injury risk potential (likelihood vs consequences)	Action required
<ul style="list-style-type: none"> • inconsiderate or unsupportive supervision • social or physical isolation • poor relationship with co-workers • poor relationships with supervisors/managers • interpersonal conflict • lack of social support • isolated or solitary work • other (please specify): 				
<p>Role conflict / role ambiguity</p> <ul style="list-style-type: none"> • unclear work role • conflicting roles within the same job • responsibility for people • continuously dealing with other people and their problems • lack of definition of or agreement on organisational objectives and structure • other (please specify): 				<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No
<p>Relationships</p> <ul style="list-style-type: none"> • social or physical isolation • poor relationships with co-workers • poor relationships with superiors • interpersonal conflict 				<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No

Risk factors	Duties/task elements	Consequences (possible injury outcomes)	Injury risk potential (likelihood vs consequences)	Action required
<ul style="list-style-type: none"> • lack of social support • bullying, harassment and violence • isolated or solitary work • lack of agreed procedures or knowledge of procedure for dealing with workplace problems or complaints • poor trust among employees and towards management • other (please specify): 				
<p>Change</p> <ul style="list-style-type: none"> • management of organisational change is not done or not done well • lack of communication with the workplace • rigidity of work practices • job insecurity • career uncertainty • stagnation • other (please specify): 				<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No
<p>Rewards and recognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • reward or status in the workplace • social value of work • individual and team contribution • achievements 				<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No

Risk factors	Duties/task elements	Consequences (possible injury outcomes)	Injury risk potential (likelihood vs consequences)	Action required
<ul style="list-style-type: none"> other (please specify): 				
<p>Organisational justice</p> <ul style="list-style-type: none"> bias of work procedures inconsistency of applied procedures lack of respect given to employees during the process unclear of unfair processes for performance appraisal and management other (please specify): 				<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No

Step 3: Control risks

Risk management plan

If you identified any risk that required follow up during step two, you should identify and implement risk controls. The table below provides a template for a risk management plan can be easily adapted and used. You can use the risk controls provided in the toolkit under each psychosocial hazard as a guide to help you.

Priority	Risk factors to be addressed	Cause	Existing control(s)	Additional controls to be implemented	Person responsible	Review date	Sign off on completion
1							
2							
3							
4							
5							
6							

Step 4: Review effectiveness of controls

The last step of the risk management process is to review the effectiveness of the control measures that have been implemented to ensure they are working as planned. For this step you may like to consider reviewing the workplace data sources from step one as a possible indication of how effective your control measures have been. The template below can assist in your review.

Review of control implementation plan					
<p>Are control measures in place? <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No</p> <p>Comment:</p>					
<p>Are controls eliminating or minimising the risk to an acceptable residual risk level? <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No</p> <p>Comment:</p> <p><i>(Attach copies of documentation to support this)</i></p>					
<p>Are there any new or remaining risks which need further attention? <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No</p> <p>Comment:</p>					
<p>Who was involved / consulted in the review?</p>					
<p>Name:</p> <p>Position:</p> <p>Signature:</p> <p>Date:</p>		<p>Name:</p> <p>Position:</p> <p>Signature:</p> <p>Date:</p>		<p>Name:</p> <p>Position:</p> <p>Signature:</p> <p>Date:</p>	

5.7 Tindakan Pencegahan (Intervensi)

Setelah melakukan penilaian risiko dan prioritas risiko, maka diambil tindakan pencegahan bahaya psikososial di tempat kerja. Pencegahan ataupun penanggulangan dapat dilakukan baik pada individu, tingkat organisasi dan tingkat pimpinan.

- a) Tingkat individu - di mana mereka bertujuan membantu individu untuk mengatasi atau membangun ketahanan. Ini termasuk kegiatan seperti pelatihan ketahanan, stres dan mengatasi, relaksasi atau intervensi perilaku kognitif (CBT)
- b) Tingkat antar individu / organisasi - di mana mereka bertujuan untuk meningkatkan kesesuaian antara orang dan sistem organisasi. Ini termasuk aktivitas seperti meningkatkan keterampilan interpersonal, pemantauan permintaan kerja dan meningkatkan peran kejelasan
- c) Tingkat organisasi - di mana mereka bertujuan untuk mengubah bagian atau komponen sistem organisasi itu sendiri. Ini termasuk kegiatan seperti mendesain ulang pekerjaan, meningkatkan komitmen manajemen, komunikasi organisasi, meningkatkan konten pekerjaan dan mengelola perubahan.

Tabel 5.2 Intervensi Bahaya Psikososial di Tempat Kerja

Tingkatan	Intervensi
Organisasi	Meningkatkan konten kerja Komitmen manajemen Pelatihan manajemen Seleksi dan penempatan Karakteristik fisik dan lingkungan Komunikasi Desain pekerjaan / restrukturisasi termasuk jam kerja dan desain shift / roster Memperbaiki pengambilan keputusan Sistem manajemen konflik Kebijakan dan prosedur
Antar individu	Manajemen waktu, meningkatkan keterampilan interpersonal, keseimbangan kerja / rumah Keterampilan pengawas Pemantauan permintaan kerja Masalah peran (ambiguitas dan konflik) Partisipasi dan otonomi Dukungan kelompok sebaya, pelatihan, perencanaan karier Pemeriksaan medis pra-kerja Seleksi dan penempatan
Individu	Psikoterapi individu termasuk manajemen stres didaktik, CBT Relaksasi

	Meditasi Biofeedback EAS - konseling yang mendukung, CISD Pelatihan manajemen stres, ketahanan dan kelelahan Olahraga Manajemen waktu Rehabilitasi setelah cuti sakit Manajemen kecacatan / manajemen kasus
Perusahaan/industri/instansi	Peningkatan kesadaran intervensi Materi promosi Iklan - promosi kesehatan Peraturan Insentif Media

Daftar Pustaka

Kurniawidjaja, Meliy, L. 2010. Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja. Jakarta : UI Press.

Ramli. Soehatman. 2013. Smart Safety : Panduan Penerapan SMK3 yang Efektif. Jakarta : Dian Rakyat.

Health and Safety Professional Alliance. 2012. Psychosocial Hazards and Occupational Stress. Australia : Safety Institute of Australia

National Institute of Safety and Health at Work (INSHT). 2015. Some guidelines for assessing psychosocial risk factors.