

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diartikan suatu sebagai langkah penjamin keadaan pada saat kerja dengan aman, mendapat perlindungan dan meningkatkan posisi kesehatan yang lebih tinggi yang bertujuan memberikan perlindungan kepada pekerja dalam aspek fisik, sosial maupun mental (Fridayanti & Kusumasmoro, 2016).

(Hendrawan, 2020) menjelaskan bahwasanya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mampu melindungi pekerja, bebas dari gangguan kesehatan, menambah keilmuan dalam pekerjaan, sebagai peningkatan produktivitas dalam pekerjaan, sebagai langkah untuk mencegah adanya sebuah penyakit yang timbul dalam bekerja ataupun terjadinya kecelakaan. Sehingga sudah seharusnya pihak Lembaga Per masyarakatan melaksanakan penerapan K3 di lapas untuk mengurangi dan mencegah risiko bahaya ditempat kerja.

Penyakit dalam bekerja juga dapat berupa stres kerja, stres kerja diartikan sebagai penyakit yang timbul karena sebuah pekerjaan dan dapat berupa sebuah gangguan pada kejiwaan atau mental dimana hal tersebut dalam ruang lingkup dari kesehatan

dan psikologi kerja. Stress dalam psikologis kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan dalam bekerja dan hubungan antar karyawan. Dampak positif yang dapat dikelola dari stres kerja yaitu memungkinkan karyawan mencapai kinerja yang optimal namun dampak negatif stres kerja dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dan dapat menghambat kinerja yang diharapkan yang nantinya akan merugikan sebuah lembaga (S. D. Fitri et al., 2019)

Stres kerja merupakan ketidaknyamanan seseorang terhadap lingkungan tempat kerjanya serta faktor pemicu timbulnya stres seperti banyaknya tuntutan pekerjaan akan menyebabkan semakin tingginya tingkat stres yang dihadapi oleh pekerja (Li et al., 2017). Stres kerja dapat terjadi diakibatkan oleh berbagai macam aspek atau faktor seperti beban kerja, *shift* kerja, gaya kepemimpinan atau hubungan dengan atasan, masa kerja, motivasi kerja dan lingkungan pekerjaan (Ariyanti et al., 2015).

Menurut World Health Organization (WHO) bahwa di Indonesia terdapat 10% dari total penduduk yang mengalami stress atau ada sekitar 450 juta orang. Stres yang dirasakan setiap seseorang dapat memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis, maka apabila kesejahteraan psikologis ini dimiliki setiap seseorang maka semakin baik dan tingkat stres akan menurun (S. Aulia & Panjaitan, 2019).

Berdasarkan penelitian (Okoza, J. Aluede, 2010) bahwa faktor lain yang menyebabkan stress kerja pada petugas lembaga permasyarakatan di Nigeria yaitu adanya kerusuhan di dalam penjara, terdapat penyanderaan terhadap petugas lapas, luka cidera, penyerangan terhadap petugas, narapidana yang memiliki senjata tajam dan lain – lain. Terdapat 96% petugas lapas yang beresiko terkena stres kerja tingkat tinggi. Bahwa di Nigeria stres merupakan suatu sumber turunnnya motivasi pada petugas lembaga permasyarakatan yang pada akhirnya berpengaruh pada pencapaiannya.

Menurut hasil survei Regus tingkat stres kerja yang dilaporkan pada Tahun 2012 di Indonesia 73%. Tingkat stress di Indonesia mengalami peningkatan 9% dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang hanya 64%. Faktor personal, faktor keluarga dan tekanan kerja yang dialami oleh pekerja merupakan salah satu meningkatnya stres kerja di Indonesia (Julius & Jefri, 2018).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Firmanto 2006 menjelaskan bahwa pegawai pada lembaga permasyarakatan kelas I Surabaya di Desa Kebon Agung Kecamatan Porong yang mengalami stress kerja mencapai 85%, hal ini diakibatkan beberapa hal seperti adanya ketidaksesuaian antara tuntutan pada tugas dengan aturan yang diterapkan, keadaan dan fasilitas yang ada di lingkungan tempat bekerja yang tidak sesuai sehingga menimbulkan stress (Firmanto, 2006).

Setiap pekerja memiliki dan mendapatkan beban kerja dalam pekerjaan mereka. Maksud dari beban kerja adalah kondisi yang dihadapi oleh pekerja atas tuntunan tugas dari pekerjaannya dimana memiliki waktu yang telah ditentukan dan menuntut untuk harus segera diselesaikan. Setiap lembaga atau perusahaan harus memperhatikan tuntunan kerja yang diberikan kepada pekerja karena dapat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan (Arellano et al., 2015). Beban kerja tersebut dapat berupa beban kerja yang mempengaruhi pengaruh pada fisik, beban pada mental serta beban kerja yang menimbulkan reaksi emosional pada diri pekerja yang menyebabkan timbulnya penyakit seperti sakit kepala, gangguan pencernaan serta membuat seseorang marah – marah yang mana persepsi terhadap beban kerja merupakan kegiatan yang memerlukan konsentrasi, menganalisa permasalahan dan mengambil keputusan dengan cepat (Lowndes et al., 2020).

Kabupaten Kutai Kartanegara memiliki Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Tenggarong, Berdasarkan Sistem Data Base Permasyarakatan per-UPT Kanwil Kalimantan Timur penghuni pada bulan Januari tahun 2021 total penghuni lapas sebanyak 1.094 orang yang seharusnya kapasitas penghuni lapas hanya sebanyak 350 orang. Maka lapas ini kelebihan kapasitas penghuni sebanyak 280%. Berdasarkan Sistem Data Base Permasyarakatan per-UPT Kanwil Kalimantan Timur penghuni pada bulan Februari Tahun 2021 total penghuni lapas sebanyak

1.062 orang yang seharusnya kapasitas penghuni lapas hanya sebanyak 350 orang. Maka lapas ini kelebihan kapasitas penghuni sebanyak 282% (Kanwil Kalimantan Timur, 2021).

Dari beberapa penelitian sebelumnya bahwa salah satu penyebab stres kerja yang dialami oleh petugas lembaga permasyarakatan disebabkan oleh beban kerja karena petugas di tuntun untuk menyelesaikan tugas dengan batas waktu yang sudah di tentukan, daya tampung narapidana yang melebihi kapasitas yang membuat petugas sulit untuk melakukan pembinaan kepada narapidana dan pengawasan yang ketat agar tidak ada narapidana yang mencoba untuk kabur.

Berdasarkan dari wawancara yang dilakukan dengan salah satu petugas penjaga pintu utama ditemukan petugas mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas dikarenakan keterbatasan tenaga yang menjaga pintu utama apabila banyaknya keluarga narapidana yang membesuk lalu petugas harus memeriksa makanan atau barang yang dibawa oleh keluarga narapidana, setelah itu membuat laporan keluar masuk pintu, petugas juga harus waspada jika dari narapidana yang mau kabur atau melakukan pemberontakan masuk ke area pintu utama. Dari data yang didapatkan jumlah narapidana di Lembaga Permasyarakatan melebihi kapasitas daya tampung (*Overload*) yang membuat petugas mengalami kesulitan untuk melakukan pembinaan kepada narapidana, pengawasan dan petugas harus membuat laporan

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) setiap harinya untuk mencapai target yang sudah ditentukan.

Berdasarkan uraian diatas, Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Petugas Lembaga Perasyarakatan”.

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada Petugas Lembaga Perasyarakatan?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Petugas Lembaga Perasyarakatan.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengidentifikasi beban kerja Pada Petugas Lembaga Perasyarakatan.
- b. Untuk mengidentifikasi stres kerja Pada Petugas Lembaga Perasyarakatan.
- c. Untuk menganalisis Hubungan Stres Kerja Dengan Beban Kerja Pada Petugas Lembaga Perasyarakatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Lokasi Penelitian
 - a. Dapat meningkatkan pengetahuan petugas lembaga permasyarakatan tentang faktor yang dapat menimbulkan terjadinya stress kerja di Lembaga Permasyarakatan.
 - b. Sebagai informasi kepada petugas untuk lebih memperhatikan kesehatan yang berkaitan dengan beban kerja dengan tingkat stress kerja para Petugas Lembaga Permasyarakatan
2. Bagi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
 - a. Sebagai tambahan referensi mahasiswa di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
 - b. Sebagai bahan acuan dan perbandingan bagi penelitian yang lain untuk mengembangkan topik bahasan untuk melakukan penelitian selanjutnya.
3. Bagi Peneliti
 - a. Mahasiswa mendapatkan pengalaman dan keterampilan di bidang penelitian
 - b. Mahasiswa dapat menganalisis adanya masalah – masalah yang akan terjadi pada saat di lapangan.

E. Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Lokasi Penelitian
1.	Haryanti, Faridah Aini, Puji Purwaningsih	Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang	Variabel Independen : Beban Kerja Variabel Dependen : Stres Kerja Perawat	Menggunakan desain penelitian deskriptif korelasi	RSUD Kabupaten Semarang
2.	Virginia V. Runtu, Linni Pondaag, Rivelino Hamel	Hubungan Beban Kerja Fisik Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado	Variabel Independen : Beban Kerja Fisik Variabel Dependen : Stres Kerja Perawat.	Menggunakan Penelitian Kuantitatif dengan Pendekatan <i>Cross Sectional</i>	Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado
3.	Shendy Alfandara	Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Di Lapas Pemuda Kelas III Langkat	Variabel Independen : Beban Kerja, Variabel Dependen : Stres Kerja pada pegawai	Menggunakan Metode Kuantitatif	Di Lapas Pemuda Kelas III Langkat
4.	Kurnia Dwi Ariyanti, Iwan M. Ramdan, Sri Sunarti	Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di PT. Elnusa Tbk. Bagian Drilling Balikpapan Kalimantan Timur	Variabel independen : beban kerja Variabel dependen : stres kerja	Menggunakan penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan <i>cross sectional</i> .	PT. Elnusa Balikpapan Kalimantan Timur
5.	Ike Prafita Sari, Rayni	Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di RSI Nashrul Ummah Lamongan	Variabel Independen : Beban Kerja Variabel Dependen : Stres Kerja Perawat	<i>Cross Sectional</i>	RSI Nashrul Ummah Lamongan