

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka Penelitian

1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

a. Pengertian K3

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan salah satu bentuk upaya untuk mewujudkan tempat kerja yang aman, sehat, dan bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat melindungi para pekerja agar terhindar dari kecelakaan ditempat kerja yang akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja (Bando et al., 2020) .

Kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan guna menjamin kondisi keadaan kerja yang aman, terhindar dari penyakit fisik dan mental yang diakibatkan oleh pembinaan serta pelatihan, pengarahan serta kontrol pelaksanaan tugas pegawai, dan pemberian bantuan sesuai dengan syarat yang berlaku, baik dari lembaga pemerintahan maupun industri dimana karyawan tersebut bekerja (Nan Wangi et al., 2020).

b. Faktor-Faktor Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Potensi bahaya akibat faktor fisik meliputi suhu, cahaya, kebisingan, listrik, getaran dan radiasi, faktor kimia meliputi pengawet, gas anesteso dan lain-lain, faktor biologis meliputi virus, bakteri, dan jamur, faktor ergonomi meliputi, tata cara kerja yang salah, dan faktor psikologis meliputi, *shift*

kerja, stres kerja, hubungan sesama pekerja/atasan sehingga menyebabkan penyakit dan kecelakaan karena pekerjaan (Redjeki, 2016).

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan sebagai respon karyawan terhadap karakteristik tempat kerja yang dapat menimbulkan ancaman psikologi dan fisik. Stres kerja yang tinggi akan membuat karyawan tidak sehat, kurang motivasi, kurang produktif dan kurang aman ditempat kerja, stres kerja tidak hanya mempengaruhi kesehatan tetapi juga mempengaruhi kinerja yang menyebabkan ketidakhadiran atau pengunduran diri (Lu et al., 2017).

Stres adalah suatu rangsangan dari dalam atau luar tubuh manusia yang dapat menyebabkan berbagai efek negatif, mulai dari penurunan kesehatan hingga timbulnya penyakit. Banyak hal yang mungkin menjadi faktor stres, seperti kondisi individu, ciri kepribadian pribadi, hubungan sosial, dan strategi untuk mengatasi stres. Jika stres tidak ditangani dengan baik maka akan menimbulkan berbagai efek samping, seperti depresi, gangguan tidur dan gangguan mental (Barus, 2017).

Stres kerja merupakan rasa tekanan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan. Stres ini dapat dilihat

dari gejala-gejala, antara lain ketidakstabilan emosi, perasaan tidak nyaman (misalnya pada seseorang), sulit tidur, terlalu banyak merokok, tidak dapat rileks, gelisah, gugup, tegang, tekanan darah meningkat, dan gangguan pencernaan. Stres sebenarnya merupakan satu bentuk respon fisik dan psikologis seseorang terhadap perubahan lingkungan yang dianggap mengganggu sehingga menyebabkan dirinya merasa terancam (Barus, 2017).

Stres kerja dilingkungan lembaga permasyarakatan juga terkait dengan kinerja kerja yang buruk, ketidakpuasan kerja, dan tingkat *turnover* yang tinggi (Schiff & Leip, 2018).

b. Gejala Stres

Gejala-gejala stres yaitu sebagai berikut:

1) Gejala Fisik

Masalah peningkatan detak jantung, tekanan darah tinggi, kelelahan, gangguan tidur, ketegangan otot, sakit kepala, sesak nafas, perut mual, gangguan pencernaan, dan bagi wanita mereka menderita gangguan menstruasi (Teguh et al., 2020).

2) Gejala Psikologis

Gejala dari psikologis adalah gejala kelelahan emosional di tempat kerja yang didalamnya termasuk keadaan sensorik stres, cemas, sedih, mudah tersinggung, kehilangan kepercayaan diri, gugup, mudah

marah, kelelahan, dan kurang antusias dalam beraktivitas.
(Rožman et al., 2019)

3) Gejala Perilaku

Kelelahan ditempat kerja dapat berupa pola tidur yang terganggu, waktu reaksi yang lebih singkat, kapasitas kerja yang kurang, dan motivasi kerja yang kurang. Terlihat dari perilaku yang selalu menggigit kuku, menggerakkan anggota tubuh atau jari, kebiasaan makan berubah, suka merokok dan minum minuman beralkohol, mudah menangis, dan berteriak (Rožman et al., 2019).

Sedangkan gejala stres ditempat kerja meliputi:

- 1) Paksaan dan tekanan dari rekan kerja, pemimpin, dan klien.
- 2) Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang tersedia untuk melakukan tugas.
- 3) Tidak kompatibel terhadap pekerjaan.
- 4) Pekerjaan yang berbahaya, membosankan, atau berulang-ulang.
- 5) Beban berlebih.
- 6) Faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti tujuan dan harapan yang tidak realistis. (Nanda Vicky, 2017)

Stres menggambarkan sesuatu kondisi fisik yang telah mengalami bermacam tekanan yang melebihi batas

ketahanannya. Stress bersifat subjektif serta hanya terkait dengan kondisi psikologis dan emosional seseorang.

Tanda-tanda stress pada karyawan:

- 1) Biasanya pekerja yang tepat waktu mengembangkan pola keterlambatan (atau pekerja yang biasanya diandalkan untuk mengembangkan pola absen).
- 2) Seorang pekerja yang biasanya bersemangat dan produktif menjadi menarik diri (atau menjadi pekerja yang penyendiri dan sulit untuk bergaul).
- 3) Pekerja yang biasanya selalu melakukan pekerjaan dengan rapi dan teliti menjadi melakukan pekerjaan yang kotor, jorok, dan tidak lengkap.
- 4) Seseorang pekerja yang mudah mengambil keputusan yang baik tiba-tiba tidak mampu mengambil keputusan (mulai mengambil keputusan yang burukk)
- 5) Seseorang pekerja yang mudah bergaul dan sopan terhadap pekerja lain menjadi mudah tersinggung dan tidak sopan.
- 6) Seorang pekkerja yang biasanya berpenampilan rapi menjadi mengabaikan penampilannya (Barus, 2017).

c. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

- 1) Faktor Pelayanan Kesehatan

Aspek pemungkin terdiri dari pemasukan keluarga, jaminan kesehatan serta akses terhadap pelayanan

kesehatan. Pelayanan kesehatan ialah aktivitas yang tidak kasat mata, dan merupakan hasil interaksi antara konsumen dan karyawan. Seluruh upaya dilakukan secara individu maupun kolektif dalam organisasi guna memelihara dan meningkatkan kesehatan lalu mencegah dan mengobati penyakit serta memulihkan kesehatan masyarakat (Andrianto & Nursikuwagus, 2017).

2) Faktor Individu

a) Umur

Umur merupakan usia seseorang yang dihitung sejak lahir hingga akhir hayat hidupnya. Menurut Depkes, RI dalam (Has, 2019), klasifikasi usia yaitu usia balita 0-5 tahun, masa anak-anak 5-11 tahun, remaja awal 12-16 tahun, masa remaja akhir 17-25 tahun masa dewasa awal 26-35 tahun, masa dewasa akhir 36-45 tahun, masa lansia awal 46-55 tahun, masa lansia akhir 56-65 tahun dan manula 65 tahun keatas. WHO sendiri membagi usia menjadi 4 yaitu usia pertengahan (*middle age*) 45-59 tahun, lansia (*elderly*) 60-74 tahun, lanjut usia tua (*old*) 75-90 tahun dan usia yang sangat tua (*very old*) diatas 90 tahun. Namun masih terdapat perbedaan dalam menetapkan batas usia seseorang.

Semakin dewasa seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Penyampaian informasi yang baik dilakukan pada masa dewasa, karena masa dewasa merupakan masa perkembangan intelektual, kematangan mental, kepribadian, gaya berfikir dan perilaku social. Sehingga informasi yang diterima akan membentuk pengetahuan dan sikap yang terlihat pada tanggapan setelah menerima informasi (Has, 2019).

b) Jenis Kelamin

Pria dan wanita memiliki kemampuan fisik dan intensitas kerja otot yang berbeda. Ukuran dan daya tahan tubuh wanita berbeda dengan pria. Pria lebih mampu menyelesaikan pekerjaan berat, biasanya wanita hanya sedikit yang mampu menyelesaikan tugas tersebut (Suryaputri et al., 2019).

c) Masa Kerja

Masa kerja atau lama jam kerja adalah waktu atau lamanya seorang tenaga kerja yang bekerja pada suatu tempat. Masa kerja dapat menggambarkan pengalaman dalam menguasai bidang pekerjaan dan tugasnya. Semakin lama seseorang bekerja di suatu organisasi semakin berpengalaman orang tersebut dan semakin baik keterampilan kerjanya. Semakin

berpengalaman organisasinya maka akan semakin terampil kerjanya dan terus meningkat. Masa kerja dibagi menjadi 2 yaitu masa kerja kategori baru ≤ 3 tahun, dan masa kerja kategori lama > 3 tahun (Has, 2019).

d) Motivasi Kerja

Setiap aktivitas yang dicoba oleh seseorang didorong oleh kekuatan dari dalam diri orang tersebut, yang disebut sebagai kekuatan pendorong motivasi. Motivasi kerja adalah hasil gabungan dari kekuatan internal serta eksternal yang menuju pada opsi karyawan memilih tindakan yang cocok serta menggunakan metode perilaku tertentu (Irawati, 2018).

3) Faktor Lingkungan Kerja

a) Beban Kerja

Setiap pekerjaan memiliki beban fisik, mental, atau sosial bagi pekerja. Tenaga kerja memiliki kapabilitas tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja. Beberapa diantaranya lebih cocok untuk beban fisik, mental atau sosial bahkan banyak juga situasi dimana kelelahan kerja sebagai akibat terlalu banyak bekerja yang berlebihan (Mattola, 2020).

b) *Shift* Kerja

Salah satu penyebab stres kerja adalah kurang tidur serta gangguan pada circadian rhythms akibat *shift* kerja. Irama sirkadian mengatur tidur, persiapan untuk bekerja, otonom dan proses vegetative seperti metabolisme, suhu tubuh, detak jantung dan tekanan darah siklus ini disebut siklus harian teratur (Mattola, 2020).

c) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan memotivasi dan mengontrol bawahan agar dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien dengan beberapa cara (Siagian & Khair, 2018).

d) Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak diinginkan, karena pada tingkatan atau intensitas tertentu dapat mengakibatkan gangguan terutama pada kehilangan daya dengar. Kebisingan mempengaruhi fisiologi tubuh seperti gangguan otonom yang ditandai dengan peningkatan metabolisme dan tegangan otot sehingga mempercepat kelelahan (Mattola, 2020).

e) Pencahayaan

Pencahayaan yang baik memungkinkan pegawai untuk melihat objek yang sedang di proses dengan jelas, cepat, dan tanpa tenaga. Dengan membiarkan sinar matahari masuk kedalam ruangan melalui jendela dan sebagian bangunan, maka pencahayaan alami dapat diperoleh. Selain bermanfaat untuk penerangan, cahaya juga dapat mempengaruhi kesehatan karena cahaya dapat menurunkan kelembapan pada suatu ruangan (Hidayat & Karmila, 2020).

f) Struktur dan Iklim Organisasi

Faktor stress yang diidentifikasi dalam kategori ini adalah perhatian pada sejauh mana tenaga kerja berpartisipasi dalam dukungan social. Kurangnya peran atau partisipasi dalam pengambilan keputusan terkait suasana hati dan perilaku negative. Meningkatnya peluang berpartisipasi dalam meningkatkan kesehatan fisik dan mental (Has, 2019).

4) Faktor Genetik

Faktor genetik merupakan faktor penilaian berdasarkan hubungan dengan asal-usul perkembangan atau keberadaan suatu makhluk hidup yang terkait dengan sifat turun-temurun (Bertalina & Suryani, 2017).

d. Jenis Stres

1) Stres Baik

Stres yang baik tidak selalu disebabkan oleh pengalaman negatif. Padahal, pengalaman positif juga bisa mendatangkan stres, seperti masalah pekerjaan, wisuda dan pernikahan. Namun, stres dalam dosis kecil sebenarnya bermanfaat bagi sistem kekebalan imun. Selain itu, tekanan ini dapat memudahkan banyak orang untuk menetapkan tujuan dan menikmati proses kerja keras untuk mencapainya.

2) Distres Internal

Distress internal adalah salah satu jenis tekanan yang buruk. Distress adalah jenis tekanan buruk yang disebabkan oleh pengalaman buruk, ancaman, atau perubahan situasi yang tidak terduga dan tidak nyaman. Pada dasarnya ketika perasaan terganggu, tubuh kita menginginkan rasa aman, tubuh kita akan merasakan sakit.

3) Distres Akut

Distress akut yang dipicu oleh kejadian parah yang telah berlalu dengan cepat secara bersamaan ketika seseorang mengalami stres kronis harus menahan stres untuk waktu yang lama ketika terjadi stres akut.

4) Hipostres

Hipostres adalah "hilangnya" stres, tetapi itu juga bisa berarti kebosanan yang ekstrim. Orang yang berada di bawah tekanan mungkin merasa tertantang dan tidak memiliki motivasi untuk melakukan apa pun. Tekanan rendah dapat menimbulkan perasaan frustrasi dan putus asa.

5) Eustres

Eustres adalah stres yang sangat berguna karena dapat mempersiapkan pikiran dan tubuh untuk menghadapi banyak tantangan, walaupun bias tidak menyadarinya. Tekanan ini dapat membantu seseorang membangun kekuatan dan mengambil keputusan, seperti mencari solusi atas masalah

(Buahatika, 2019).

e. Dampak Stres Kerja Bagi Pekerja

Secara umum stres dianggap sebagai kondisi negatif, yaitu kondisi yang menyebabkan timbulnya penyakit fisik dan mental atau menimbulkan perilaku yang tidak wajar. Stres yang baik disebut eustres. Sebaliknya, stress yang merugikan dan merusak (destruktif) disebut dengan distress. Bagi kita stres menjadi eustres atau distress dipengaruhi oleh penilaian kita dan penolakan terhadap kondisi potensial atau netral keadaan stresnya

Akibat stres kerja terdapat 4 konsekuensi yang dapat terjadi yaitu terganggunya kesehatan fisik, kesehatan mental, kerusakan prestasi kerja, dan mempengaruhi dalam pengambilan keputusan. Secara umum, stres kerja dapat lebih banyak merugikan diri pekerja maupun perusahaan.

Stres kerja dalam jangka panjang dapat menyebabkan penyakit fisik seperti penyakit kardiovaskular dan penyakit muskuloskeletal. Konsekuensi jangka panjang dari stres kerja juga dapat memiliki efek psikologis dan sosial, seperti gangguan mental atau perubahan perilaku sosial (Has, 2019).

f. Pengukuran Stres Kerja

DASS 21 (Depression Anxiety Stress Scale 21) ialah perlengkapan ukur subjektif yang dibentuk untuk mengukur status emosional negatif dari tekanan mental, kecemasan (anxiety), serta stress. Hasil dari pengukuran diklasifikasikan menjadi lima jenis, ialah normal dengan skor 0-14, stres ringan dengan skor 15-18, stres sedang dengan skor 19-25, stres parah dengan skor 26-33, serta sangat parah dengan skor >34 (Kirana & Dkiranwiyanti, 2017).

g. Pencegahan Stres Kerja

Pada dasarnya stres kerja merupakan bahaya pada pekerja yang dapat dicegah dan dikendalikan. Menurut WHO, terdapat 3 langkah dalam mencegah terjadinya stres kerja, antara lain:

1) Pencegahan Primer

Pencegahan stres primer dapat dengan melakukan penyesuaian ergonomi, desain lingkungan dan bekerja sesuai kemampuan pada pekerja, dan melakukan pengembangan organisasi dan manajemen.

2) Pencegahan Sekunder

Untuk mencegah stres sekunder bias dilakukan dengan memberi pendidikan dan pelatihan *preventif* bagi pekerja untuk mengatasi stres kerja.

3) Pencegahan Tersier

Meminta bantuan dukungan sosial untuk mengatasi dampak stres pada pencegahan tersier. Fokus dari pencegahan tersier ini adalah untuk meningkatkan tindakan pencegahan dan pelayanan kesehatan kerja yang efektif dan efisien (Syahradhani et al., 2020).

h. Hubungan *Shift* Kerja dengan Stres Kerja

Menurut hasil penelitian yang dilakukan, stres kerja dapat diartikan sebagai lingkungan kerja atau pengalaman yang dirasakan pekerja secara fisik, psikologis, emosional, dan perilaku yang tidak menyenangkan. Stres mengacu pada keadaan internal seseorang, menghadapi ancaman terhadap kesehatan fisik dan mentalnya. Sedangkan karena jadwal *shift* kerja yang terus berubah, pekerja perlu menyesuaikan dengan jam kerjanya sehingga menyebabkan pekerja sering

mengalami stres kerja atau pengaruh lainnya. Sesuaikan waktu tidur, hubungan dengan masyarakat atau komunitas, masalah kesehatan dan lainnya.

3. *Shift* Kerja

a. Pengertian *Shift* Kerja

Shift kerja merupakan mode penyesuaian jam kerja pada suatu instansi untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang telah di berikan, pembagian waktu di bagi menjadi tiga bagian, yaitu pagi, sore, dan malam (Santoso et al., 2015).

Shift kerja adalah sebuah bentuk rencana kerja atau penjadwalan untuk bekerja, dimana setiap pekerja memiliki alternatif pekerjaan yang berkelanjutan (Santoso et al., 2015).

Shift kerja sangat erat kaitannya dengan *circadian rhythm* (ritme sirkadian), terutama untuk *shift* malam. Circadian rhythm ialah irama yang siklusnya 24 jam didalam tubuh. Pada umumnya manusia tidak ideal untuk kerja dimalam hari, karena dapat mempengaruhi perubahan ritme sirkadian sehingga mempengaruhi fungsi fisiologis terkait kapasitas kemampuan kerja. Fungsi fisiologis tubuh manusia berubah dalam waktu 24 jam, dan fungsi tubuh manusia tersebut tidak dapat bekerja secara maksimal atau minimal. Umumnya fungsi tubuh meningkat pada siang hari, melemah

pada sore hari, dan menurun pada malam hari untuk memulihkan dan memperbaiki tenaga (Santoso et al., 2015).

b. Pembagian *Shift* Kerja

Pembagian *shift* kerja ada tiga, yaitu:

- 1) *Shift* Kerja Pagi : waktu kerja yang dilakukan pagi hari pukul 07.00-15.00 WIB
- 2) *Shift* kerja siang : waktu kerja yang dilakukan tenaga kerja dilakukan siang hari pukul 15.00-23.00 WIB
- 3) *Shift* Kerja Malam : waktu kerja yang dilakukan tenaga kerja malam hari pukul 23.00-07.00 WIB

Shift kerja dibagi menjadi 3 tipe, yaitu:

- 1) Permanent

Seseorang bekerja secara teratur pada satu shift kerja saja yaitu pagi, sore, atau malam hari, atau dirotasi (beberapa orang bergantian secara periodik pada shift yang berbeda).

- 2) *Continuous*

Bekerja selama seminggu penuh, ataupun *discontinuous* yaitu libur pada akhir pekan atau libur pada hari minggu saja.

- 3) *With or without night work*

Waktu kerja bias dicoba pada semua atau sebagian malam, dan jumlah kerja malam perminggu/ bulan/ tahun bisa bermacam-macam (Nurbaity et al., 2019).

Sistem kerja *shift* satu hari dapat dibagi menjadi tiga *shift* yaitu *shift* pagi, *shift* sore dan *shift* malam. Menurut banyak penelitian, *shift* malam diyakini dapat menimbulkan banyak masalah, seperti tekanan tinggi, ketidakpuasan kerja dan kinerja yang rendah. Pembagian *shift* kerja secara merata dilakukan untuk mengurangi terjadinya stres terhadap petugas. Atau mungkin dengan refreshing (liburan) 2 kali dalam setahun untuk mengurangi rasa bosan saat bekerja. Dengan cara ini kinerja dan layanan juga menjadi lebih baik (Kartika Sari, 2017).

ILO membedakan tiga jenis *shift* kerja, yaitu diskontinu, semi kontinu dan kontinu. *Shift* juga dibagi menjadi dua kelompok, yaitu *shift* permanen atau *shift* rotasi. Dua model perpindahan *shift* konvensional yang umum digunakan adalah:

1) *Continental Rota*

Sistem rotasi ini juga dianggap sangat baik diterapkan di tempat kerja. *Continental rota* adalah sistem *shift* dimana pekerja akan bekerja sesuai urutan 2-2-3 (pagi, pagi, siang, siang, malam, malam, hari libur, hari libur). Hari libur jumat, sabtu dan minggu terjadi setiap 4 minggu.

2) *Metropolitan Rota*

Jenis rotasi ini dinilai sangat cocok untuk lingkungan kerja. *Metropolitan rota* ini adalah sistem *shift* dimana

pekerja akan mengikuti sistem *shift* 2-2-2 (pagi, pagi, siang, siang, malam, malam, libur, libur). Libur di hari sabtu dan minggu hanya terjadi sekali dalam 8 minggu (Nuryanti, 2016).

c. Akibat *Shift* Kerja

Shift kerja biasanya membutuhkan bangun di malam hari, sedangkan tidur terjadi di siang hari. Pekerja *shift* kurang tidur pada siang hari karena jam sirkadian mendorong untuk tetap terjaga, dan tidur dalam pekerja *shift* sering dibatasi secara sosial karena kebutuhan keluarga dan pekerjaan. Tidak mengherankan sebagian pekerja *shift* melaporkan penurunan kualitas tidur subjektif dan total waktu tidur. Tidur paling terganggu selama *shift* kerja adalah bekerja pada *shift* malam.

Selama kerja *shift* tidur paling terganggu selama jadwal kerja rotasi dan *shift* malam. Kerja *shift* pagi juga bisa menyebabkan tidur pendek karena sulit untuk tidur lebih awal pada malam hari. Hasil studi epidemiologi menunjukkan bahwa waktu tidur yang singkat, gangguan tidur dan insomnia simptomatik merupakan faktor penting yang berhubungan dengan peningkatan risiko penyakit dan penyakit pada pekerja *shift* (Moreno et al., 2019).

d. Aspek-Aspek yang Mempengaruhi *Shift* Kerja

1) Aspek Fisiologis

Dari segi fisiologi, pergeseran akan mempengaruhi ritme sirkadian seseorang. Ini karena ritme sirkadian adalah dasar siklus tidur dan bangun harian (Maurits & Widodo, 2008). Efek negatif terhadap aspek fisiologi yaitu kemampuan fisik berkurang karena tubuh merasa mudah lesu dan kelelahan, nafsu makan menurun dan gangguan pencernaan (Saftarina & Hasanah, 2014)

2) Aspek Psikologis

Stres merupakan aspek psikologis yang sering terjadi pada pekerja. Stres yang disebabkan oleh *shift* kerja dapat menimbulkan kelelahan (*fatigue*) yang dapat menimbulkan masalah psikologis bagi pekerja, seperti ketidakpuasan dan tekanan. Oleh karena itu, dengan meningkatnya tekanan, kelelahan dan ketidakpuasan akibat *shift* kerja juga akan meningkatkan kecelakaan kerja, stres juga bisa mempengaruhi kesehatan (Irawan, 2017).

3) Aspek Kinerja

kinerja biasanya diukur dengan tiga variabel yaitu produktivitas, jumlah kesalahan dan jumlah kecelakaan. Pada malam hari, produktivitas, jumlah kesalahan dan jumlah kecelakaan jauh lebih serius dibandingkan pada siang hari. Ini karena konsentrasi dan sikap kewaspadaan

berkurang karena pekerja mengantuk. Orang yang kurang tidur tidak dapat mengenali saat-saat mengantuk yang akan terjadi. Itu membuat seseorang tidak tahu kapan pekerja harus berhenti dan istirahat agar tetap fokus dan waspada (Nuryanti, 2016).

4) Aspek Sosial

Shift kerja dapat berdampak negatif pada hubungan antara keluarga dan teman, seperti mengurangi waktu yang dihabiskan dengan anggota keluarga dan seringkali situasi ini menjadi masalah keluarga. *Shift* kerja mempengaruhi pekerja karena menyebabkan terganggunya interaksi dengan lingkungan disekitar tempat tinggal (Irawan, 2017).

4. Petugas Lapas

a. Pengertian Petugas Lapas

Lembaga permasyarakatan adalah satu-satunya institusi yang menahan orang-orang yang bertentangan dengan keinginan orang-orang (mereka yang dapat membedakan antara yang baik dan yang jahat, yang dilarang dan di perbolehkan) dan kebutuhan mereka hamper seluruhnya bergantung pada staf (Ilana, 2019).

Sipir adalah orang yang ditugaskan untuk mengawasi para narapidana di penjara, keamanan dan keselamatan didalam penjara. Petugas ini bertanggung jawab untuk

memelihara, mengatur dan mengendalikan orang-orang yang ditangkap pada saat itu dan menunggu persidangan dikeluarkan atau didakwa dengan kejahatan dan dijatuhi hukuman penjara jangka waktu tetap. (Sonya et al., 2016)

b. Tugas Pokok dan Fungsi Pegawai Lapas

Tugas utama petugas lapas adalah melaksanakan permasyarakatan narapidana/ anak didik sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku saat ini dan fungsi petugas lapas yaitu memberikan bimbingan kerja, menyiapkan fasilitas dan mengatur hasil kerja. Memberikan bimbingan sosial/spiritual kepada narapidana. Melakukan penjagaan, pemeliharaan keamanan dan ketertiban didalam lapas Kelas II A Tenggarong.

Tim keamanan dan penjagaan dibagi menjadi beberapa bagian, ada penjaga pintu utama atau p2u, penjaga blok, penjaga pos atas, wakil ketua regu keamanan atau wakarupan, dan ketua tim keamanan atau karupam. Berikut ini adalah daftar uraian tugas timpengaman/ penjagaan:

a) Kepala Regu Pengamanan/ Komandan Jaga

- 1) Tanggung jawab mengelola semua tugas anggota penjaga,
- 2) Membuat buku jaga/ mencatat pembagian tugas, inventaris/infrastruktur keamanan, intruksi, kejadian, dan lainnya yang dianggap perlu,

- 3) Mengawasi dan meneliti pos jaga, area pemukiman, ruangan, tempat kerja, dan sebagainya,
- 4) Mengawasi dan menginspeksi pendistribusian pembagian makanan, kunjungan, pelaksanaan kegiatan narapidana/tahanan, kebersihan dan aturan lainnya,
- 5) Jika terjadi keributan/gangguan keamanan , lakukan tindakan pengamanan pertama dan segera laporkan kepada penanggung jawab Ka.KPLP / Ka.LAPAS,
- 6) Memeriksa dan mengecek keabsahan surat perintah penahanan, keputusan atau perintah yang akan diserahkan ke LAPAS,
- 7) Memeriksa dan meneliti kembali izin keluar dari semua tahanan/narapidana yang dikeluarkan oleh pihak yang menahan/LAPAS dan telah disetujui oleh kalapas,
- 8) Memeriksa dan meneliti izin kunjungan dan pengawasan kunjungan pada para tahanan/narapidana, mengarahkan dan melakukan penataan kebersihan dan keindahan kawasan diLAPAS,

- 9) Melaksanakan apel timbang terima tim keamanan setelah selesai melaksanakan tugas atau pergantian tugas keamanan, dan
- 10) Bertanggung jawab dalam pemeliharaan kunci serta fasilitas sarana prasarana Rupam/ perlengkapan dinas yang digunakan Rupam (Alfandra, 2019).

b) Petugas Jaga Pos Atas

- 1) Menjaga dan memastikan tidak ada narapidana/tahanan yang dari tembok keliling,
- 2) Menjaga dan memastikan tidak ada narapidana/tahanan yang mendekati tembok keliling secara illegal,
- 3) Menjaga dan memastikan tidak ada orang yang tidak berkepentingan mendekati tembok keliling,
- 4) Jika ada narapidana/tahanan yang mencoba/akan melarikan diri melalui tembok keliling, sesuai urutannya yaitu : mengirimkan isyarat tanda bahaya, perintah untuk menghentikan pelarian, bila tidak diperhatikan berikan peringatan tembakan keatas sebanyak 3 kali, bila masih tidak memperhatikan segera menembak kakinya, dan
- 5) Jika terjadi keriuhan/gangguan keamanan dan ketertiban segera lakukan tindakan pengamanan

pertama dan segera laporkan kepada Ka.Rupam/
Komandan Regu Jaga (Alfandra, 2019).

**c) Petugas Jaga Blok Hunian / Lingkungan dalam
(Paste Blok).**

- 1) Memeriksa dan meneliti akses masuk dan keluar tahanan/narapidana dari lingkungan blok/ kamar hunian,
- 2) Menjaga terlaksanannya penggunaan ruang penjara LAPAS dengan sebaik mungkin,
- 3) Ikut berpartisipasi dalam pemantauan pembebasan narapidana/tahanan tepat waktu,
- 4) Menjaga agar terpisah narapidana/tahanan untuk pria, wanita, anak-anak yang perlu diamankan atau diasingkan,
- 5) Melaksanakan apel jumlah narapidana/tahanan (Isi LAPAS) pada waktu yang dijadwalkan, sehubungan dengan adanya kegiatan bimbingan kegiatan, kegiatan penyuluhan,dll,
- 6) Melakukan inspeksi/ pengeledahan kamar/ ruang narapidana/tahanan dan tempat lain yang diperlukan diLAPAS,
- 7) Membuat buku laporan tugas jaga,
- 8) Pengawasan dan penataan kebersihan dan keindahan dikawasan blok hunian,

- 9) Melaksanakan pengawalan terhadap narapidana yang mendapatkan izin resmi keluar dari LAPAS, pemindahan, pendampingan dirumah sakit luar LAPAS, dll,
- 10) Jika terjadi kericuhan/ gangguan keamanan, harap segera mengambil langkah pertama dan segera laporkan kepada Ka.Rupam / Komandan Jaga.
(Alfandra, 2019).

d) Penjaga Pintu Utama (P2U)

Seseorang yang bertugas mengamankan Pintu Utama Rutan/Lembaga Permasyarakatan dan juga orang yang selalu memantau dari lalu lintas di Pintu Utama adalah tugas Penjaga Pintu Utama (P2U). Pintu Utama terdiri dari 2 pintu, yaitu pintu pertama yang merupakan pintu masuk rutan/lapas, dan pintu kedua merupakan garis atau pembatas yang tidak dapat dilintasi oleh narapidana/tahanan (Alfandra, 2019).

B. Tinjauan Sudut Pandang Islami

1. Shift Kerja dalam Sudut Pandang Islami

وَمِنْ رَحْمَتِهِ جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ لِتَسْكُنُوا فِيهِ وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ
وَلَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Artinya: “Dan adalah karena rahmat-Nya, Dia jadikan untukmu malam dan siang, agar kamu beristirahat pada malam hari dan agar kamu mencari sebagian karunia-Nya (pada siang hari) dan agar kamu bersyukur kepada-Nya”. (Q.S Al-Qasas: 73)

2. Stres Kerja dalam Sudut Pandang Islami

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ
وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِيرٍ الصَّابِرِينَ

Artinya: “Dan Kami pasti akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar”. (Q.S Al-Baqarah: 155).

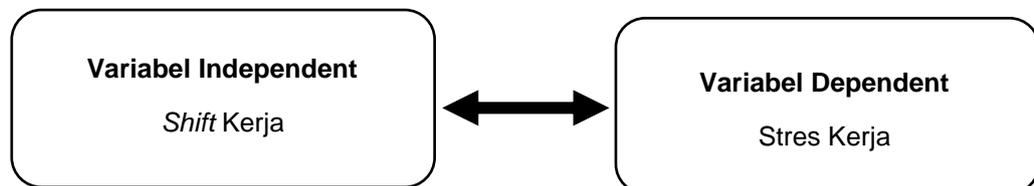
C. Kerangka Teori Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Teori Penelitian H.L.Bloom (1978)

D. Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, dapat dijelaskan kerangka konsep penelitian ini hanya memfokuskan pada penelitian yang akan dilakukan yaitu, *shift* kerja dan stres kerja sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka, kerangka teori dan kerangka konsep diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_a : Ada Hubungan Antara *Shift* Kerja dengan Stres Kerja Pada Petugas Lembaga Perumahan dan Permukiman.

H_0 : Tidak Ada Hubungan Antara *Shift* Kerja dengan Stres Kerja Pada Petugas Lembaga Perumahan dan Permukiman.