

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah yang sangat penting pada saat melakukan prosedur kerja. K3 adalah pemikiran dan upaya menjamin keutuhan dan kesempurnaan (rohani dan jasmani) yang bertujuan menjaga kenyamanan dan keamanan bagi pekerja agar terjaganya ketahanan fisik, tingkat kesehatan, dan daya kerja yang tinggi (Kesehatan et al., 2020).

K3 yaitu Hak Asasi Manusia yang dimana harus dasar dengan penerapan K3 penting untuk pada pengusaha dan pekerja agar bisa mengingatkan, membangkitkan dan membiasakan penerapan K3 yang baik dan benar. Hal ini tentunya diupayakan melalui penerapan K3 di perusahaan. Kesehatan para pekerja itu sangat penting. Untuk bisa mengetahui suatu hal yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja bisadengan melakukan penilaian kepada faktor penyebab kecelakaan kerjamaupun penyakit yang dialami akibat dari lingkungan kerja (Tuwuh Adhistyo Wijoyo, SE, 2021).

Dengan dilakukannya K3 banyak memberikan manfaat bagi perusahaan diantaranya yaitu sebelum terjadi kecelakaan kerja dan pastinya menjadi penyebab banyak kerugian, dari pihak manajemen

diharuskan sudah tahu kelemahan dari sistem operasional dan dapat meningkatkan produktivitas bagi pekerja di perusahaan (Tuwuh Adhistyo Wijoyo, SE, 2021).

Menurut (Mualim & Adeko, 2020) faktor psikososial salah satu bahaya di tempat tempat kerja, terkadang tidak tersadar oleh pekerja maupun pihak manajemen. Hal tersebut ialah faktor psikososial yang bisa menimbulkan gangguan pada kesehatan fisik, emosional maupun mental pekerja misal gangguan musculoskeletal, penyakit psikomatis dan stres yang merupakan penyebab meningkatnya penyakit pada pekerjaan.

Stres kerja merupakan suatu keadaan yang dikaitkan oleh suatu peluang, kendala ataupun tuntutan. Stres kerja adalah tanggapan dari seseorang kepada kondisi yang telah dirasakan baik fisik maupun psikologis yang sangat berlebihan karena tuntutan pekerjaan secara internal dan eksternal (Wisuda, 2020).

Penyebab stres kerja ada beberapa faktor, yaitu konflik kerja, beban kerja, pengaruh kepemimpinan, kompensasi rendah, waktu kerja (Kartikasari & Harini, 2015). Stres kerja bisa mengenai siapa saja tidak memandang jabatan, usia, dan Pendidikan. Sumber yang berpengaruh menurut Robbins dan Judge dalam (Dhillon, 2017) penyebab stres kerja, yaitu dari faktor lingkungan, faktor individual, dan faktor organisasional.

Menurut Yunus dalam (Zulkiflietal., 2020) faktor yang utama dari penyebab terjadinya stres, yaitu hubungan dalam pekerjaan, masa kerja, usia, pengembangan karir, faktor intrinstik, peran individu didalam

organisasi, tuntutan dari luar pekerjaan, struktur organisasi, supervisor yang kurang pandai, frustrasi, status pernikahan dan Pendidikan.

Menurut *World Health Organization (WHO)* pada tahun 2014, sekitar 8% penyakit timbul akibat dari kerja yaitu depresi. Hal ini dipercaya dengan adanya beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan *Labour Force Survey* Inggris tahun 2014 bahwa kejadian stres kerja di Inggris sekitar 1.380 kasus per 100.000 para pekerja (Keperawatan, 2020).

Masa kerja bisa mempengaruhi terjadinya stres kerja. Ketika seseorang berpengalaman kerja lebih lama cenderung tahan terhadap tekanan yang dialaminya, daripada yang masa kerjanya lebih singkat. Masa kerja sangat berhubungan dengan pengalaman bagi pekerja dalam menghadapi situasi apapun pada saat bekerja. Masa kerja sangat berpotensi timbulnya stres kerja, baik itu bagi pekerja yang lama maupun baru. Masa kerja dapat memberikan pengaruh yang positif ataupun negative (Pada et al., 2019).

Di Indonesia sudah ditetapkan lama waktu bekerja dengan sehari maksimum 8 jam dan memerlukan waktu untuk istirahat bagi pekerja. Memperpanjang waktu pekerja lebih dari yang seharusnya yaitu 8 jam hanya akan menurunkan efisien bagi pekerja, meningkatkan kecelakaan, meningkatkan kelelahan, dan meningkatkan Penyakit Akibat Kerja (PAK) (Kelurahan et al., 2017).

Stres dapat memicu terjadinya stres kerja pada petugas masyarakat. Macam-macam tuntutan pekerjaan yang

dilakukan/diselesaikan petugas pemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuannya dalam pekerjaan yang dilakukan (Prihatsanti et al., 2017). Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Tahun 1995 Tentang Sistem Pemasyarakatan disebutkan bahwa “Sistem Pemasyarakatan dilakukan dengan rangka membentuk warga binaan (anak didik, narapidana, dan klien pemasyarakatan) agar bisa menjadi manusia seutuhnya, memperbaiki diri, menyadari kesalahan, tidak mengulangi kesalahan agar tidak terjadi tindak pidana sehingga bisa diterima oleh lingkungan dan dapat hidup aktif dalam berperan dalam pembangunan dan hidup secara wajar” (Fatriani, 2015).

Berdasarkan system data base Pemasyarakatan Kelas II A Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara per-UPT Kanwil Kalimantan Timur pada bulan Januari tahun 2021 total seluruh penghuni lapas 1.094 jiwa, yang seharusnya kapasitas penghuni nya hanya 350 jiwa. Maka dari itu lapas kelebihan kapasitas sebesar 280% dan Berdasarkan Sistem Data Base pada bulan Februari tahun 2021 total penghuni lapas 1.062 jiwa yang seharusnya kapasitas penghuni lapas sebanyak 350 orang. Maka dari itu penghuni lapas kelebihan kapasitas penghuni sebanyak 282% (Kanwil Kalimantan Timur, 2021). Hasil 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 Pemasyarakatan 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 mengenai “Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Stres Kerja Pada Petugas Lembaga Pemasyarakatan”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan analisis “Bagaimana keterkaitan antara Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Stress Kerja Pada Petugas Lembaga Permasalahatan”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Stress Kerja Pada Petugas Lembaga Pemasyarakatan

2. Tujuan Khusus

a Untuk mengidentifikasi masa kerja dengan stress kerja pada Petugas

Lembaga Pemasyarakatan Kota Tenggarong

b. Untuk mengidentifikasi stress kerja pada Lembaga Pemasyarakatan

c. Untuk menganalisa Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Masa Kerja Pada Petugas Lembaga Pemasyarakatan

B. Manfaat Penelitian

1. Bagi lokasi peneliti

a. Dapat meningkatkan pengetahuan Petugas Lembaga Pemasyarakatan tentang faktor yang dapat menimbulkan stres kerja di Lembaga pemasyarakatan.

b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau informasi tentang Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Stres Kerja,

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi insitusi khususnya Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Stres Kerja.

b. Sebagai bahan acuan dan perbandingan bagi peneliti yang lain untuk mengembangkan topik bahasan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Mahasiswa

a. Mahasiswa mendapatkan pengalaman, pengetahuan, keterampilan dan wawasan bagi peneliti. Mahasiswa dapat menganalisa masalah-masalah yang terjadi dilapangan.

C. Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Variable Peneliti	Desain Peneliti	Lokasi Penelitian
1.	Apriliani R Manabung, Lery F. Suoth, Finny Warouw (2019)	Hubungan Antar Masa Kerja Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di Pt. Pertamina Tbbm Bitung	Masa kerja, beban kerja, stress kerja	<i>Cross sectional</i>	Pt. Pertamina Tbbm Bitung
2.	Zulkifli, Shinta Tri R, Sulung Alfianto Akbar (2019)	Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan <i>Service Well Company</i> PT. ELNUSA TBK Wilayah Muara Badak	Usia, masa kerja, beban kerja, stress kerja	<i>Cross sectional</i>	PT. ELNUSA TBK Wilayah Muara Badak
3.	Mualim mualim dan Riang Adeko (2020)	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Pekerja Bagian Dryer PT. Bukit Angkasa Makmur (BAM) Di Kabupaten Bengkulu Tengah	Umur, tingkat Pendidikan, masa kerja, psikososial, stress kerja	<i>Cross sectional</i>	PT. Bukit Angkasa Makmur (BAM) Di Kabupaten Bengkulu Tengah

4.	Ehsan Bakhshi, Mojtaba Ahmadi, Reza Kalantari (2021)	The Survey of Safety Climate and its Impact on Perceived Stress in the Workers of a Tile Industry in 2018	Usia, pengalaman kerja, status pernikahan, tingkat Pendidikan, komitmen manajemen, komunikasi yang aman, yang aman, akuntabilitas manajer, persepsi risiko, kesadaran tentang masalah keamanan, kepuasan kerja, iklim keamanan, Stress yang dirasakan	<i>Cross sectional</i>	Pabrik ubin di Barat Irak
5.	Aris Citra Wisuda (2020)	Analisis Stress Kerja Terhadap Shift Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap	Usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja	<i>Cross sectional</i>	RS Pemerintah Kota Palembang