

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin terus meningkat telah memberikan tekanan pada individu di lingkungan kerja. Tekanan yang terus-menerus dan tidak berubah dapat menyebabkan stres bagi karyawan (Rizkiyani & Saragih, 2012). Stres adalah respons individu terhadap perubahan dalam situasi atau situasi yang mengancam (Hidayati & Harsono, 2021). Stres juga didefinisikan sebagai keadaan internal, yang dapat disebabkan oleh kondisi fisik (tubuh) atau situasi lingkungan dan sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkendali (Subramaniam, 2015).

Setiap profesi memiliki tekanan yang berbeda-beda yang pada akhirnya menciptakan tingkat stres kerja tersendiri (Rizkiyani & Saragih, 2012). Studi sebelumnya telah mendukung klaim atau keyakinan bahwa ada beberapa variasi stres kerja di seluruh pekerjaan. Stres kerja petugas penjaga tahanan disebabkan oleh lingkungan kerja dan fasilitas kerja seperti konflik peran, ketidaksesuaian emosi, dan manajemen tugas (Okoza et al., 2010).

Stres mengacu pada tiga tahapan manajemen stress yaitu: 1) individu mempelajari apa itu stres dan bagaimana mengidentifikasi pemicu stress (stressor) dalam kehidupan mereka sendiri, 2) individu memperoleh dan mempraktikkan keterampilan mengatasi (coping) stres, serta 3) individu mempraktikkan teknik manajemen stress yang menargetkan situasi stress mereka dan memantau efektivitas teknik tersebut (Taylor, 2018)

Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, yang dimediasi oleh perbedaan individu atau proses psikologis, yang merupakan konsekuensi diri dari tindakan eksternal (lingkungan), situasi, serta peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada individu (Gibson et al., 2003). Stres kerja merupakan suatu transaksi antara sumber-sumber stres kerja dengan kapasitas diri, yang berpengaruh terhadap respon apakah bersifat positif ataukah negatif. Jika respon bersifat positif, maka sebenarnya sumber stres merupakan pemacu bagi semangat karyawan, sedangkan respon bersifat negatif merupakan indikator bahwa sumber stres merupakan penekan. Berdasarkan respon positif dan negatif tersebut, maka pada dasarnya stres dapat dikelompokkan menjadi dua sifat yaitu stres bersifat negatif dan stres bersifat positif. Namun dalam realitas sehari-hari stres biasanya hanya berkaitan dengan stres negatif (Bachroni & Asnawi, 2015)

Stres kerja memiliki sebab dan dampak, munculnya stress banyak dan beragam, diantaranya ada yang positif dan negatif. Namun ada lebih banyak efek negatifnya yang berpotensi membahayakan. Akibatnya antara lain kelelahan fisik, burnout bahkan depresi kerja. Tingkat stres kerja berlebihan dapat berdampak negatif terhadap prestasi kerja karyawan yang pada akhirnya merugikan perusahaan. Dampak negatif tersebut dapat berupa rendahnya tingkat produktivitas, kurangnya kreativitas, kurangnya motivasi, pengambilan keputusan yang tidak efektif, kualitas komunikasi antar karyawan yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, bahkan munculnya tindakan kekerasan di lingkungan kerja Quick (Hakim & Sugiyanto, 2017).

Dan untuk mengungkapkan permasalahan stress kerja pada pegawai, penulis melakukan wawancara terhadap 3 pegawai yakni HD, E, dan P. Pada tanggal 20 November 2023, informan E yang bekerja dibagian Kasi Binadik dan Giatja (Bimbingan narapidana/anak didik dan kegiatan kerja) mengatakan bahwa ia sering kesulitan ketika jaringan internet yang putus nyambung dan listrik yang naik turun yang dapat mengganggu tahanan yang sedang ada jadwal sidang secara online.

Pada wawancara pada tanggal 20 Mei 2023 di ruang registrasi Lapas Kelas II B Pati, informan HD merupakan staf registrasi dan Bimkemas tugas HD adalah mencatat tahanan/narapidana yang masuk dan mencatat tahanan/narapidana yang akan keluar, selain itu HD juga menjadi pembimbing kegiatan pembinaan kepribadian seperti pramuka. HD mengatakan bahwa ia sering mengalami stres kerja yang dikarenakan pekerjaan yang menumpuk selain itu ia harus bisa membagi waktu dengan pembinaan kepribadian warga binaan dan pekerjaan lainnya karena jumlah warga binaan yang overload. Ketika HD sedang stres karena pekerjaan yang menumpuk ia akan merasa mudah marah dan merokok secara terus menerus.

Pada wawancara tanggal 10 Juni 2023, informan P yang bekerja dibagian Penjaga Pintu Utama, P bertugas menjaga dan membukakan pintu utama untuk para pegawai, tamu, dan keluarga yang akan membesuk WBP (Warga Binaan Pemasarakatan) menjelaskan bahwa ia sering mengalami stres kerja yang dikarenakan sering ada pengunjung atau keluarga narapidana yang mencoba memaksa menitipkan makanan kepada narapidana diluar jam kerja atau malam hari.

Selain itu ada pengacara/instansi lain yang ingin ketemu dengan klien diluar jam kerja atau malam hari. Ketika stres mood P akan menurun.

Sejalan dari temuan hasil penelitian Parker (2016) dimana yang meneliti model hubungan stres kerja yang berfokus pada stres organisasi dan pekerjaan. Hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja bersifat multidimensi. Dua dimensi stres kerja yang berbeda diidentifikasi yaitu stres waktu dan kecemasan. Kedua dimensi stres kerja tersebut secara signifikan terkait dengan masing-masing dari lima kategori stresor organisasi dalam model tersebut, namun tidak semua variabel independen dalam kategori tersebut secara signifikan terkait dengan stres kerja. Selain itu, stresor spesifik yang terkait dengan masing-masing dimensi stres kerja terbukti berbeda secara signifikan.

Selanjutnya dari temuan hasil penelitian (Rizkiyani & Saragih, 2012) menarik beberapa keterlibatan dari hasil studi tersebut untuk Lapas Putra Kelas II A Tangerang. Hasil pertama penelitian memperjelas bahwa stres kerja yang dihadapi oleh para petugas pemsarakatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, efeknya juga sangat kecil terhadap persepsi buruk terhadap staf lapas akan membuat stres positif atau negatif bagi penyelenggaraan Lapas.

Secara sederhana, ini berarti bahwa stres memiliki potensi untuk mendorong atau mengganggu performa kerja, tergantung pada tingkat stresnya. Jika tidak ada stres, maka tidak ada tantangan kerja, dan performa kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja umumnya meningkat karena stress membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan (Lynawati, 2016).

Sejalan dari hasil penelitian (Uloli et al., 2019) di Lapas Kelas II A Subang, petugas hanya 67 orang sedangkan jumlah warga binaan terdapat 873 orang (berdasarkan data dibagian Sub Seksi Registrasi Bulan Desember 2017). Kelebihan kapasitas narapidana di Lapas II A Subang menjadi salah satu faktor penyebab petugas mengalami stres kerja. Oleh karena itu, petugas harus memiliki keterampilan dan kemampuan mengenai manajemen stres yang baik agar dapat menjalankan tugasnya secara optimal.

Sejalan dari temuan hasil penelitian oleh Okoza et al. (2009), terdapat beberapa faktor yang sangat mempengaruhi terjadinya stres kerja di Lapas Nigeria yaitu seringnya terjadi kerusuhan yang sering terjadi di dalam penjara, penelitian ini menunjukkan bahwa 96% sipir mengalami tingkat stres yang tinggi saat bekerja di lingkungan kerja yang beresiko tinggi. Di Nigeria, stres kerja yang dihadapi oleh penjaga penjara disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak memadai dan kesempatan kerja yang ditawarkan kepada penjaga penjara seperti kerusuhan penjara yang sering terjadi, prosedur yang buruk, bangunan yang tidak memadai dan kurangnya persediaan dan lainnya.

Salah satu pekerjaan yang berpotensi mengalami stres adalah bekerja sebagai petugas lembaga pemasyarakatan (Lapas). Fenomena-fenomena sosial yang terjadi di Lapas juga akan menimbulkan stres kerja bagi petugas Lapas itu sendiri, Lapas merupakan tempat untuk melaksanakan pembinaan narapidana dan anak didik Pemasyarakatan. Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) merupakan unit pelaksana teknis di bawah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Uloli et al., 2019).

Berdasarkan uraian permasalahan diatas penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam faktor-faktor penyebab pegawai Lapas Kelas II Pati dalam penelitian dengan judul “Manajemen Stres Kerja Pegawai Lapas Kelas II Pati”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor – faktor yang mempengaruhi stres kerja pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Pati.

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis kepada berbagai pihak. Adapun manfaat ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu psikologi dalam bidang psikologi sosial berkaitan dengan stres kerja pada pegawai Lapas Kelas II B Pati.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pegawai

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi mengenai stres kerja untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai Lapas Kelas II B Pati.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji bidang yang sama guna menyempurnakan hasil penelitian ini.