

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembinaan bagi narapidana dan anak didik pemasyarakatan di Indonesia hal ini dikenal dengan istilah lapas (lembaga pemasyarakatan) di Indonesia, tempat tersebut juga dikenal dengan istilah penjara. Lembaga Pemasyarakatan merupakan Unit Pelaksana Teknis di bawah Direktorat Jendral Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (dahulu Departemen Kehakiman). Penghuni Lembaga Pemasyarakatan bisa narapidana (napi) atau Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) bisa juga yang statusnya masih tahanan, maksudnya orang tersebut masih berada dalam proses peradilan dan belum ditentukan bersalah atau tidak oleh hakim. Pegawai negeri sipil yang menangani pembinaan narapidana dan tahanan di lembaga pemasyarakatan disebut Pestugas Pemasyarakatan, atau dahulu lebih dikenal dengan istilah sipir penjara (Alfandra, 2019).

Lapas ini merupakan salah satu unit pelaksanaan teknis dari Kementerian Hukum dan HAM yang mempunyai tugas pokok dan fungsi melakukan pemasyarakatan dan pembinaan terhadap narapidana Lapas pemuda kelas II A. Biaro memiliki misi yaitu mewujudkan peraturan perundang-undangan yang berkualitas, mewujudkan pelayanan hukum yang berkualitas, mewujudkan penegakan hukum yang berkualitas, mewujudkan penghormatan, pemenuhan, dan perlindungan HAM, serta mewujudkan aparatur Kementerian Hukum dan

HAM yang professional dan berintegritas. Dengan kapasitas normal hunian saat ini kurang lebih 656 orang, namun karena narapidana yang masuk setiap harinya dengan jumlah yang meningkat, maka hunian narapidana mengalami over kapasitas pada lapas pemuda kelas II A Biaro saat ini menjadi kurang lebih 242 orang. Lapas pemuda kelas II A Biaro terdiri dari 4 blok yang kamar huniannya melingkar di dalam blok, dimana didalam blok hunian terdapat halaman untuk beraktifitas. Setiap pegawai di lapas pemuda kelas II A Biaro ditugaskan di dalam blok tanpa batasan narapidana yang dikontrol, karena sistem yang digunakan adalah sistem rolling penjagaan (Alfandra, 2019).

Banyaknya orang yang berada di dalam penjara khususnya di Indonesia sehingga dibutuhkan tenaga kerja (petugas pemasyarakatan) yang jumlahnya memadai. Kelebihan kapasitas merupakan situasi yang dialami oleh sebagian besar lapas di Indonesia. Gambaran pekerjaan sebagai petugas pemasyarakatan dilapas sangatlah berat, pada satu sisi petugas pemasyarakatan harus menjalankan tugas yang menyangkut kelangsungan hidup warga binaan di dalam lapas, juga harus berhadapan dengan situasi lain di dalam lapas seperti kelebihan kapasitas, jam kerja yang panjang maupun situasi yang muncul yang disebabkan oleh penghuni lapas seperti perkelahian, perusakan fasilitas dan percobaan untuk melarikan diri, serta persoalan-persoalan lain yang berasal dari pihak keluarga penghuni lapas (Prihatsanti et al., 2017).

Salah satu pekerjaan berpotensi mengalami stres yang adalah bekerja sebagai petugas lembaga pemasyarakatan (Lapas). Stres kerja adalah respon seseorang, baik secara fisik maupun psikologis terhadap lingkungan kerjanya

yang disebabkan ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya tersebut (Prihatsanti et al., 2017).

Seperti yang dikemukakan oleh (Alfandra, 2019) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pegawai. Hasilnya stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Biasanya stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stres yang dialami para pegawai, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah.

Menurut Munandar (dalam Ardyastuti 2019) stres kerja yang dialami tidak lepas pada interaksi pada lingkungannya. Lingkungan sekitarnya dalam proses interaksi tersebut, seseorang dapat mengalami stres, yang dapat berkembang, serta menjadikan seseorang tersebut berbeda dalam tekanan, sakit secara fisik maupun mental, sehingga tidak dapat bekerja dengan optimal, dikarenakan kondisi fisik maupun mental (emosi) yang terganggu.

Stres kerja menimbulkan dampak dalam kehidupan seseorang yang dapat mengganggu kegiatan kerja. Dampak yang terjadi bisa ringan, sedang maupun berat tergantung pada faktor penyebabnya. Dampak stres juga menimbulkan reaksi stres yaitu reaksi psikologis (mudah marah dan mudah tersinggung), reaksi fisiologis (pusing dan tekanan darah naik), reaksi proses berfikir (sulit untuk berkonsentrasi), dan reaksi perilaku (kecanduan minuman

alkohol/mabuk). Adanya tekanan yang dirasakan seseorang dalam bekerja berdampak kepada hubungan sosial, kesulitan dalam menjalankan tugas seperti mangkir dari pekerjaan, sulit untuk berkonsentrasi.

Menurut Tyas (dalam Haqqoh, 2016) faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja adalah tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang rendah, masalah-masalah keluarga seperti anak, istri/suami, mertua, dan beban kerja yang sulit dan berlebihan.

Beban kerja yaitu suatu pekerjaan sesuai dengan kemampuan serta kapasitas kerja dengan waktu yang telah ditentukan. Beban kerja erat kaitannya dengan produktivitas kerja, yang mana berkaitan pula dengan performanya yang apabila beban kerja berlebih akan berpengaruh dengan tingkat produktivitas kerja, dimana semakin banyaknya pekerjaan yang diberikan atau tambahan oleh atasan maka akan menambah tingginya beban kerja demikian juga sebaliknya. (Soputan et al., 2018).

Beban kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik itu faktor eksternal ataupun internal. Pada faktor eksternal dapat dilihat berdasarkan tugas-tugas yang dilakukannya yang bersifat fisik seperti tata ruang, tempat dan alat sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggungjawab pekerjaan dan pendidikan atau pelatihan yang diperolehnya.

Selain tugas-tugas yang bersifat fisik dan mental, faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja yaitu organisasi kerja. Organisasi kerja dapat dilihat seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, sistem pengupahan, struktur organisasi, dan pelimpahan tugas serta wewenang kepada pegawai tersebut. Selain organisasi kerja, lingkungan kerja seperti lingkungan kerja fisik, kimiawi, biologis dan psikologis merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi beban kerja. Sedangkan, faktor internal dapat dilihat berdasarkan reaksi tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis dan psikis. Faktor somatis dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, dan kondisi kesehatan. Faktor psikis dapat dilihat berdasarkan motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan (Fajriani & Septiari, 2015).

Menurut (Pajow et al., 2016) bahwa beban kerja yang di berikan pada pekerja perlu di sesuaikan dengan kemampuan psikis dan fisik pekerja bersangkutan, keadaan perjalanan, waktu perjalanan dari tempat ke tempat kerja yang seminimal mungkin dan seaman mungkin berpengaruh terhadap kondisi kesehatan kerja pada umumnya dan kelelahan kerja khususnya.

Menurut (Kusnadi, 2014) , beban kerja yang dipikul pegawai misalnya berupa rasa frustasi atau rasa tak berdaya menghadapi berbagai macam tugas akan mempengaruhi pelaksanaan kegiatan pekerjaan selanjutnya. Beban-beban yang berkepanjangan dapat menyebabkan yang bersangkutan akhirnya sibuk bereaksi terhadap rasa cemas yang ditimbulkan beban-beban itu. Bukannya bereaksi terhadap tugas-tugas yang harus dijalankannya.

Berdasarkan wawancara pada tanggal 20 Desember yang diajukan pada beberapa Pegawai Lapas Kelas II A Biaro Bukittinggi, dapat disimpulkan bahwa jumlah pekerja kurang seimbang dengan banyaknya narapidana/tahanan yang masuk ke lapas, dengan kapasitas yang melebihi daya tampung narapidana/tahanan membuat mereka juga merasa kewalahan, mereka merasa bahwa tugas ,tanggung jawab, dan risiko yang sangat besar, hal yang dapat dilihat bahwa pegawai mengalami stres yaitu pegawai yang mudah lelah berkepanjangan, sering kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, sering merasakan sakit kepala, dan semakin banyaknya peningkatan jumlah narapidana dan tahanan setiap tahunnya di Indonesia cukup signifikan sehingga menyebabkan mereka kesulitan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Para pegawai juga mengatakan bahwa mereka merasa bosan dan suka mengeluh dengan pekerjaannya, hal ini dikarenakan terlalu banyak masalah, *deadline* pekerjaan yang hampir setiap hari dan tidak bisa diselesaikan dengan baik. Tetapi dikarenakan hal tersebut merupakan tuntutan, maka mereka tetap harus mengerjakan pekerjaan tersebut. Selain itu stress yang dihadapi pegawai lapas di karenakan beban kerja yang berlebihan dan imbalan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang selama ini di laksanakan, itulah yang membuat mereka selalu mengeluh dengan pekerjaannya.

Beban kerja merupakan salah satu yang mengakibatkan stres pada pegawai. Salah seorang pegawai Lapas mengatakan bahwa pekerjaan disini merupakan salah satu pekerjaan yang berat, karena menjaga Lapas agar tetap aman dan menjaga agar tidak adanya narapidana yang mencoba melarikan

diri. Menurut mereka ini pekerjaan yang paling terberat dan juga tanggung jawabnya besar. Dari pagi hingga sore mereka bekerja dan menjalani kewajiban dan bagi pegawai yang berjaga malam harus bekerja dari malam hingga pagi mereka harus tetap. Risiko kerja yang dihadapi para pegawai tidak sebanding dengan kesejahteraan yang diterimanya, gambaran pekerjaan sebagai petugas sipir di rutan sangatlah berat. Akibat kompleksnya permasalahan yang timbul dalam kondisi kerja Lembaga pemasyarakatan, berakibat pada tuntutan tugas yang melebihi kemampuan dari para Pegawai Lapas dan tersebut. Pegawai Lapas mempunyai beban dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, karena yang dibina para pelanggar hukum.

Penelitian sebelumnya mengenai hubungan beban kerja dengan stres kerja pernah diteliti pada tahun 2019 oleh Shendy Alfandra mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan judul “hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di lapas pemuda kelas III langkat” dengan sampel penelitian pegawai dilapas pemuda kelas III langkat. Perbedaan penelitian sebelumnya dan yang peneliti lakukan sekarang adalah dari tempat, waktu, dan populasi serta sampel penelitian.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan bahwa pegawai berada pada masa yang ditandai dengan kelelahan yang dimana beban kerja pada mereka sendiri, sehingga diperlukan adanya dorongan dari atasan untuk mengurangi beban kerja yang dialami mereka. Stres kerja pada pegawai merupakan hal dimana pribadi dari masing-masing individu mengerjakan tugas yang terlalu

banyak dan berat yang mengakibatkan beratnya beban kerja masing-masing pegawai tersebut. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk melihat apakah ada terdapat “Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai di Lapas Kelas II A Biaro”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka pada rumusan masalah yang ingin diteliti pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada pegawai di Lapas Kelas II A Biaro ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai di Lapas Kelas II A Biaro.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diambil dari penelitian ini adalah secara teoritis dan praktis :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam perkembangan psikologi secara umum dan menambah pengetahuan dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya yang berkaitan dengan beban kerja dengan stres kerja. Serta, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pegawai Memberikan informasi mengenai hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di Lapas Biaro sehingga dapat digunakan sebagai pedoman. Sebagai referensi juga untuk mahasiswa yang akan mendapat pekerjaan dan menjadi pegawai agar dapat mengetahui pentingnya mengontrol beban kerja yang menjadi stres kerja.
- b. Bagi peneliti lain Diharapkan hasil dari penelitian ini mampu menjadi sumber informasi dan dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya.