BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Batasan sehat yang menjadi tujuan Kesehatan Kerja bukan hanya sehat secara fisik, mental dan sosial yang didefinisikan oleh WHO (1984), tetapi juga secara spiritual. Definisi sehat yang tercantum dalam Undang-undang No.36 tahun 2009 pasal 1 ayat 1 tentang kesehatan tidak jauh berbeda dimana Kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomi (Kurniawidjaja L.M, 2010).

Gangguan kesehatan akibat faktor pekerjaan disebut Penyakit Akibat Kerja (PAK), yang timbul akibat terpajan faktor fisik, kimia, biologis atau psikososial di tempat kerja. Faktor tersebut di dalam lingkungan kerja merupakan penyebab pokok dan menentukan terjadinya PAK. (J. Jeyaratnam & David Koh, 2010 hlm.3).

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh *Labour Force Survey (LFS)* yang dikutip dalam *HSE National Statistic (2016)* di Inggris, pada umumnya stres terkait pekerjaan merupakan faktor utama yang sering dikeluhkan oleh pekerja yang dapat berujung pada depresi atau kecemasan. Hal ini disebabkan karena tekanan beban kerja, pemberian tenggat waktu kerja yang sempit, terlalu banyak tanggung jawab dan kurangnya dukungan manajerial (HSE, 2016).

Dwight (2004) mengartikan stres sebagai suatu perasaan ragu terhadap kemampuannya untuk mengatasi sesuatu karena persediaan yang ada tidak dapat memenuhi tuntutan yang ada padanya (Saam & Wahyuni, 2014). Menurut WHO stres dapat disebabkan oleh faktor konten pekerjaan dan konteks pekerjaan. Konten pekerjaan diantara karakteristik pekerjaan, beban kerja, kecepatan kerja, jam kerja dan pengawasan. Konteks pekerjaan meliputi pengembangan karir, gaji, peran dalam organisasi, hubungan interpersonal, budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja. Menurut Hurrell, dkk (1995) faktor-faktor pekerjaan yang dapat menyebabkan stres dibagi atas lima kategori besar yaitu

faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, serta struktur dan iklim organisasi (Munandar, 2014).

Pada tahun 2009, *American Psychological Association* (APA) melakukan sebuah penelitian yang menunjukkan bahwa 70% dari pekerja menjelaskan bahwa pekerjaan mereka merupakan pemicu yang signifikan terhadap stres (Volmink, 2014). Sedangkan dari survey ke-4 yang dilakukan oleh *European Working Condition Survey* (EWCS) pada tahun 2007 menunjukkan bahwa terdapat 40 juta orang di Uni Eropa yang terdampak oleh stres yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Hasil lain ditemukan dari laporan *European Risk Observatory* (ERO) tahun 2009 menunjukkan bahwa 50-60% hari kerja yang hilang diakibatkan oleh stres yang dialami pekerja terkait pekerjaannya (ILO, 2016).

National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) di Amerika Serikat mencatat bahwa 80% seluruh biaya kompensasi kesehatan tenaga kerja dikeluarkan untuk biaya pengobatan penyakit yang terkait dengan pekerjaan yaitu gangguan yang berhubungan dengan stress (*Stress Related Disorder*). Sementara itu, di Inggris tercatat sebesar 71% manajer mengalami gangguan kesehatan fisik maupun mental (Ibrahim,dkk, 2016).

Masalah stres kerja juga banyak ditemukan di Indonesia dari berbagai profesi pekerjaan dengan berbagai faktor pemicunya. Menurut data Riskesdas 2013 terjadi penurunan 6% dibandingkan pada tahun 2007 sebesar 11,6% penduduk Indonesia yang mengalami gangguan mental emosional dengan rata-rata berumur 15 tahun keatas (Riskesdas, 2013).

Apapun profesi pekerjaannya, seseorang tetap memiliki potensi untuk mengalami stres kerja. Berdasarkan *National Safety Council* (NSC) yang dikutip dari Aulya (2013) menjelaskan bahwa jenis pekerjaan yang dianggap paling berpotensi menyebabkan stres adalah polisi, pegawai pos, perawat, jurnalis, pilot pesawat, manajer tingkat menengah, sekretaris, petugas medis, paramedis, guru, pemadam kebakaran, dan petugas *customer service*.

Jayanegara (2007) menjelaskan bahwa Polisi Lalu Lintas merupakan kesatuan Lalu lintas yang memiliki tugas membina dan dalam batas yang telah ditentukan, menyelenggarakan fungsi lalu lintas yang meliputi kegiatan

pendidikan masyarakat, penegakan dibidang hukum dan identifikasi pengemudi kendaraan bermotor, pengkajian masalah lalu lintas, serta patroli jalan raya yang bersifat antar wilayah hukum negara Republik Indonesia.

Polisi Lalu Lintas merupakan Pelayan Masyarakat yang memiliki tugas penataan lalu lintas untuk meningkatkan kualitas keselamatan dan menurunkan angka kecelakaan di jalan raya yang dituntut untuk selalu siap dan tampil prima dalam menjalankan tugasnya. Semua itu memerlukan inovasi dan kreatifitas agar kualitas pelayanan publik semakin meningkat. Tuntutan yang berat tersebut dapat menjadi pemicu stres dimana stres dapat menimbulkan terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis maupun perilaku serta mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan (Rachma, 2013).

Gangguan perilaku kerap dialami pada polisi yang terindikasi mengalami stres seperti yang terjadi pada Polisi di Polandia, menunjukkan bahwa terdapat beberapa insiden ketika polisi bertugas di bawah pengaruh alkohol yang berkontribusi dalam kenaikan angka kejadian kecelakaan. Pada tahun 2015, terdapat 51 kasus polisi yang bertugas dibawah pengaruh alkohol, hal ini menyebabkan buruknya citra polisi di mata masyarakat (Patswa-Wojciechowska, B dan Piotrowski, A, 2016).

Sementara di New York, sebuah kecelakaan lalu lintas beruntun dan parah terjadi di tahun 90-an yang memakan korban sebanyak 50 orang. Penyebabnya adalah akibat kelalaian petugas polisi lalu lintas yang berjaga ketika itu. Menurut investigasi, para polisi yang bertugas pada saat itu mengalami stres kerja. Mereka mengaku stres yang mereka rasakan karena pekerjaan mereka yang sangat berat, selain itu tuntutan pekerjaan yang tinggi, gaji yang tidak memadai untuk biaya hidup mereka dan keharusan bekerja lebih dari 10 jam juga menjadi pemicunya (*New York Times*, 2001 dalam Suprpto, 2008).

Sebanyak 80% Polri dari satuan Reserse Kriminal dan Lalu Lintas mengalami stres kerja. Kadiv Humas Mabes Polri mengatakan bahwa mayoritas anggota Polisi yang bunuh diri karena stres yang dialami akibat beban tugas yang berat. Hal ini berasal dari tuntutan pekerjaan maupun urusan pribadi (Felisiani, 2015). Kasus lain terjadi pada salah satu anggota kepolisian di Polres Madiun Kota tahun 2016 dimana salah satu anggota Kepolisian melakukan tindakan

bunuh diri dengan menembak kepalanya dengan senjata api, hal ini diduga karena depresi yang dialaminya (Tohari, 2016).

Berdasarkan penelitian Budiyanto dan Pratiwi (2010) terdapat adanya hubungan yang signifikan antara kebisingan dan masa kerja terhadap stres kerja pada pekerja di perusahaan Agung saputra Tex. Penelitian Nugraha (2013) pada pekerja konveksi di CV Iswara Bandung menemukan bahwa ada hubungan signifikan antara faktor intrinsik pekerjaan dengan stress kerja. Sementara itu, penelitian Aulya (2013) pada polisi Lalu Lintas di Polres Metro Jaya menemukan bahwa terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada polisi lalu lintas yaitu beban kerja, promosi kerja yang kurang baik, hubungan dalam pekerjaan dan faktor umur dimana, Polisi Lalu Lintas yang mengalami stres berat rata-rata berumur 37-45 tahun.

Berbagai dampak dari stres kerja dapat terjadi, seperti meningkatnya angka terlambat kerja, ketidakhadiran kerja bahkan kecelakaan kerja. Hal ini dapat menyebabkan turunnya produktivitas kerja karena kualitas dan performa kerja juga menurun. Dari uraian diatas, stres yang dirasakan pada anggota kepolisian ini dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi keselamatan masyarakat maupun keselamatan pribadinya, sehingga perlu upaya untuk mencegah stres kerja. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merasa perlu untuk meneliti tentang "Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polresta Depok Tahun 2017".

I.2 Rumusan Masalah

Pekerjaan sebagai Polisi Lalu Lintas merupakan pekerjaan mencakup banyak aspek, sulit, berbahaya dan memiliki tingkat risiko stres yang tinggi karena tugas dan tanggung jawab yang besar. Kondisi lingkungan saat bertugas juga mendukung peningkatan stres dalam bekerja seperti bising, debu, panas dan udara kotor yang berasal dari asap kendaraan. Dampak stres kerja tersebut secara terus menerus dipengaruhi oleh faktor intrinsik pekerjaan (beban kerja dan kebisingan), faktor ekstrinsik pekerjaan (pengembangan karir dan hubungan dalam pekerjaan) serta karakteristik individu (umur, masa kerja dan status perkawinan).

Berdasarkan studi pendahuluan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aulya (2013) pada Polisi Lalu Lintas, bahwa dari 20 responden diketahui terdapat 13 polisi mengalami stres kerja atau 65% sering mengalami gejala stres antara lain, pusing, jantung berdebar, gugup/gelisah, sesak nafas, kurang percaya diri, susah tidur, kurang konsentrasi dan beberapa indikator lainnya yang mengakibatkan stres kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dimaksudkan untuk membuktikan faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polresta Depok tahun 2017.

I.3 Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana gambaran tingkat stres kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polresta Depok Tahun 2017?
2. Bagaimana gambaran faktor intrinsik pekerjaan pada Polisi Lalu Lintas di Polresta Depok Tahun 2017?
3. Bagaimana gambaran faktor ekstrinsik pekerjaan pada Polisi Lalu Lintas di Polresta Depok Tahun 2017?
4. Bagaimana gambaran karakteristik individu pada Polisi Lalu Lintas di Polresta Depok Tahun 2017?
5. Apakah terdapat hubungan antara faktor intrinsik pekerjaan dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polresta Depok Tahun 2017?
6. Apakah terdapat hubungan antara faktor ekstrinsik pekerjaan dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polresta Depok Tahun 2017 ?
7. Apakah terdapat hubungan antara karakteristik individu dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polresta Depok Tahun 2017 ?

I.4 Tujuan

I.4.1 Tujuan Umum

Membuktikan faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polresta Depok Tahun 2017

I.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran tingkat stres kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polresta Depok Tahun 2017.
2. Mengetahui gambaran faktor intrinsik pekerjaan pada Polisi Lalu Lintas di Polresta Depok Tahun 2017.
3. Mengetahui gambaran faktor ekstrinsik pekerjaan pada Polisi Lalu Lintas di Polresta Depok Tahun 2017.
4. Mengetahui gambaran karakteristik individu pada Polisi Lalu Lintas di Polresta Depok Tahun 2017.
5. Membuktikan hubungan antara faktor intrinsik pekerjaan dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polresta Depok Tahun 2017.
6. Membuktikan hubungan antara faktor ekstrinsik pekerjaan dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polresta Depok Tahun 2017.
7. Membuktikan hubungan antara karakteristik individu dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polresta Depok Tahun 2017.

I.5 Manfaat

I.5.1 Manfaat Praktis

a. Bagi Polresta Depok

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi seluruh petugas kepolisian di Polresta Depok khususnya pada Polisi Lalu Lintas agar dapat lebih memahami mengenai faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja sehingga dapat mengambil tindakan pencegahan atau mekanisme pertahanan diri sebelum hal tersebut terjadi.

Penelitian ini diharapkan dapat menjembatani alih IPTEK antara Polresta Depok dan Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta khususnya Program Studi S-1 Kesehatan Masyarakat dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi seluruh jajaran kepolisian di Polresta Depok di masa yang akan datang sehingga stres kerja dapat terminimalisir.

I.5.2 Manfaat Akademis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana bagi peneliti untuk mengaplikasikan ilmu dari teori-teori yang diperoleh saat di bangku perkuliahan untuk dapat diterapkan di tempat penelitian.

b. Bagi Mahasiswa/Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan pemahaman bagi pembaca khususnya untuk mahasiswa kesehatan masyarakat peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti lain dapat sebagai bahan pertimbangan untuk melaksanakan penelitian yang sejenis atau meneliti lebih lanjut mengenai masalah tersebut yang sudah dilakukan oleh peneliti.

I.6 Ruang Lingkup

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polresta Depok tahun 2017. Subjek penelitian ini adalah Polisi Lalu Lintas di Polresta Depok. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei-Juni 2017 di Polresta Depok. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data primer melalui kuesioner yang akan diisi oleh responden. Jenis penelitian ini adalah penelitian analitik kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polresta Depok tahun 2017.