

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Pandemi COVID-19 saat ini sudah menjangkit berbagai negara dan menurut data per tanggal 8 Januari 2020 ada sebanyak 216 negara yang telah terjangkit dan total ada sebanyak 106 juta kasus terkonfirmasi dan 2,32 juta kasus meninggal di seluruh dunia. Di Indonesia, pada tanggal 8 Januari 2021 sudah tercatat sebanyak 1.166.079 juta kasus terkonfirmasi dan sebanyak 31.763 kasus meninggal (Komite Penanganan COVID-19 dan Pemulihan Ekonomi Nasional, 2021).

Pandemi COVID-19 dapat menyebabkan stress pada berbagai kalangan masyarakat. Stress yang dirasakan oleh masyarakat disebabkan oleh kecemasan terhadap kesehatan diri sendiri dan orang-orang terdekat, kecemasan terhadap status pekerjaan, pemotongan gaji, tekanan kerja yang lebih berat karena harus bekerja dari rumah, keterbatasan melakukan aktivitas dan melakukan pekerjaan (Handayani *et al.*, 2020).

Survey yang dilakukan di beberapa rumah sakit di Taiwan untuk mengetahui stress kerja yang dirasakan oleh staff rumah sakit serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dari hasil survey tersebut didapatkan bahwa item “takut untuk menularkan penyakit kepada kerabat dan teman-teman” dan “takut terinfeksi COVID-19” masuk ke dalam lima skor tertinggi untuk penyebab stress bagi para staff rumah sakit (Kuo *et al.*, 2020).

Stress kerja merupakan sebuah respon, baik respon negatif maupun respon positif sebagai hasil dari transaksi antara sumber-sumber stress kerja dengan kapasitas diri pekerja (Bachroni and Asnawi, 2015). Banyak sekali faktor risiko yang menajandi pemicu terjadinya stress kerja. Sumber stress kerja bisa berasal dari beban pekerjaan yang berat maupun beban pekerjaan yang terlalu ringan, lingkungan fisik yang kurang mendukung, tekanan waktu, dan sebagainya. Stress kerja yang memberikan respon positif dapat dijadikan sebagai pemacu semangat

**Delia Febriani, 2021**

**FAKTOR RISIKO STRESS KERJA PADA PEGAWAI PUSKESMAS TAMBUN  
SELAMA MASA PANDEMI COVID-19**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Kesehatan, Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Sarjana  
[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

bagi para pekerja dan sebaliknya stress kerja yang memberikan respon negatif dapat menjadi penghambat bagi kinerja para pekerja (Bachroni and Asnawi, 2015).

Menurut Munandar (2004) para pekerja yang memiliki beban berlebih biasanya memiliki perasaan yang lebih sensitif seperti mudah tersinggung, mengalami kelelahan fisik dan mental, ketidaktegasan, hilangnya obyektivitas, cenderung lebih mudah membuat kesalahan, mudah lupa dan hubungan interpersonal yang tegang (Mohune, Ratag and Joseph, 2018). Habibi dkk (2018) menyatakan bahwa antara konflik interpersonal dengan stress kerja terdapat hubungan yang saling berpengaruh. Para pekerja yang menyatakan netral cenderung memiliki stress kerja sedang dibanding pekerja yang menyatakan tidak setuju dengan adanya konflik interpersonal. Hasil signifikansi ini disebabkan oleh tidak baiknya hubungan yang terjalin di dalam satu divisi yang sama, begitu pun dengan hubungan antar divisi yang terjalin dengan kurang baik dan juga kurangnya rasa untuk saling mendukung ide-ide dari para pekerja (Habibi and Jefri, 2018).

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh *European Union Agencies*, The 4<sup>th</sup> *European Working Conditions Survey* (EWCS, 2007) merilis data bahwa sebanyak 40 juta orang yang berada di Uni Eropa terkena stress terkait kerja. Laporan *Psychosocial Risks In Europe: Prevalence and Strategies for Prevention* (2014) menjelaskan bahwa terdapat sekitar 25% pekerja mengalami stress terkait pekerjaan hampir dari seluruh waktu kerja mereka dan dengan jumlah yang sama juga dilaporkan bahwa pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kesehatan pekerja. *First Central American Survey on Working Conditions and Health* (2012) mendapatkan hasil bahwa sebanyak 12% sampai 16% responden merasakan ketegangan atau stress secara terus-menerus, sebanyak 9% sampai 13% responden merasa sedih atau depresi, dan sebanyak 13% sampai 19% responden kehilangan waktu tidurnya (International Labor Organization, 2016). Menurut Badan Pusat Statistik (2014) sekitar 11,6% - 17,4% dari 150 juta populasi orang dewasa yang berada di Indonesia mengalami gangguan kesehatan jiwa berupa stress kerja (Setiawan, 2019).

Stress kerja bila dibiarkan begitu saja juga dapat memengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja para pekerja. EU-OSHA menyatakan bahwa ada sebanyak 51% pekerja yang memberikan informasi bahwa stress yang berhubungan dengan pekerjaan merupakan hal yang sudah biasa terjadi di tempat kerja dan 4 dari 10

pekerja melaporkan bahwa stress kerja tidak benar-benar ditangani di lingkungan organisasi mereka (Habibi and Jefri, 2018). Survey Regus pada tahun 2012 mengindikasikan tingkat stress negara-negara seperti Hongkong mencapai 62%, Cina 73%, Vietnam 71%, Malaysia 57%, Singapura 63%, Thailand 75%, dan Indonesia 73%. Pada tahun sebelumnya, Indonesia memiliki persentase sebesar 64% dan naik 9% di tahun 2012 (Timah, 2014).

Fasilitas Kesehatan merupakan salah satu industri essential yang tetap harus melakukan pelayanan selama masa Pandemi COVID-19. Fasilitas kesehatan tetap harus beroperasi untuk melayani masyarakat yang datang untuk memperoleh layanan kesehatan di masa Pandemi COVID-19. Keharusan untuk tetap masuk kerja dan melayani masyarakat di masa Pandemi COVID-19 menyebabkan rasa cemas tersendiri bagi pegawai. Salah satu fasilitas kesehatan yang harus tetap beroperasi selama Pandemi COVID-19 yaitu Puskesmas.

Merujuk dari Peraturan Menteri Kesehatan No.75 tentang Puskesmas, Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang didalamnya mencakup upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama. Dalam penyelenggaraannya untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, Puskesmas lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif.

Upaya kesehatan masyarakat tingkat pertama mencakup upaya kesehatan masyarakat esensial dan upaya kesehatan masyarakat pengembangan. Upaya kesehatan masyarakat esensial meliputi 1) pelayanan promosi kesehatan, 2) pelayanan kesehatan lingkungan, 3) pelayanan kesehatan ibu, anak, dan keluarga berencana, 4) pelayanan gizi, dan 5) pelayanan pencegahan dan pengendalian penyakit sedangkan upaya kesehatan masyarakat pengembangan yaitu kegiatan yang sifatnya inovatif, dan/atau bersifat eksentifikasi dan intensifikasi pelayanan, disesuaikan dengan prioritas masalah kesehatan, kekhususan wilayah kerja, dan potensi sumber daya yang tersedia di masing-masing Puskesmas. Upaya kesehatan perorangan tingkat pertama meliputi 1) rawat jalan 2) pelayanan gawat darurat 3) pelayanan satu har (*one day care*) 4) *home care* 5) rawat inap berdasarkan pertimbangan kebutuhan pelayanan kesehatan (Kementerian Kesehatan RI, 2014).

Terdapat beberapa faktor risiko stress kerja yang dapat terjadi pada pegawai Puskesmas. Faktor-faktor risiko tersebut dapat berupa faktor organisasi, faktor *intrinsic* pekerjaan, faktor personal, faktor peran dalam organisasi, faktor pengembangan karir, serta relasi di tempat kerja. Persentase tertinggi penyebab stress yaitu faktor organisasi (17,5%) dan faktor perkembangan karir (17,3%). Hal ini disebabkan karena faktor organisasi yang mencakup tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antarpersonal tidak sesuai dengan kapasitas dari para pegawai. Rata-rata pegawai memiliki tuntutan tugas berlebih yang meliputi pekerjaan individual (otonomi dan keragaman tugas) dan kondisi kerja sehingga mempengaruhi stress kerja mereka. Selain itu, kondisi tempat kerja yang tidak nyaman, hubungan antar individu, masalah pribadi, dan perbedaan visi misi dengan rekan kerja juga meningkatkan stress kerja para pegawai (Aidil, 2018).

Puskesmas Tambun merupakan salah satu puskesmas non-rawat inap yang berada di Kabupaten Bekasi. Selama Pandemi COVID-19, Puskesmas Tambun tetap buka sesuai jam kerjanya. Menurut hasil wawancara dengan kasubag TU Puskesmas Tambun, selama masa Pandemi COVID-19 Puskesmas Tambun tetap melayani masyarakat yang ingin mendapatkan pelayanan kesehatan meskipun terjadi penurunan pengunjung daripada sebelum terjadinya Pandemi COVID-19. Meskipun terjadi penurunan jumlah pengunjung ke puskesmas Tambun, namun tugas para staff tetap tidak berkurang dan malah cenderung bertambah. Tuntutan tugas yang besar dan rumit, tidak sesuai dengan keterampilan dan kapasitas yang dimiliki oleh para staff, dan juga koordinasi yang kurang antara sesama pegawai menyebabkan tekanan pekerjaan pada karyawan yang dapat memicu terjadinya stress.

Selama Pandemi COVID-19 tuntutan tugas para pegawai Puskesmas Tambun juga berkaitan dengan pengendalian COVID-19. Tugas-tugas tersebut berupa *tracing*, *testing*, dan *treatment* COVID-19. *Tracing* COVID-19 merupakan upaya untuk melacak keluarga atau individu yang selama 14 hari terakhir pernah kontak erat dengan pasien *confirm* COVID-19 atau pasien *probable*. *Testing* merupakan upaya untuk mengetahui apakah seseorang itu positif terkena COVID-19 atau tidak. *Treatment* merupakan upaya atau perlakuan yang diberikan kepada pasien positif COVID-19. Adanya tugas terkait dengan *tracing*, *testing*, dan *treatment* COVID-

19 juga dapat memicu terjadinya stress kerja para pegawai karena kecemasan untuk tertular atau menularkan COVID-19 kepada keluarga ataupun kerabat terdekat. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka akan diteliti faktor risiko apa saja yang mempengaruhi stress kerja pada pegawai di Puskesmas Tambun.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Faktor risiko yang mempengaruhi stress kerja pegawai dapat berupa faktor beban kerja, hubungan interpersonal, kepuasan pekerja terhadap lingkungan kerja, faktor organisasi, faktor intrinsik pekerjaan, faktor pengembangan karir, faktor peran dalam organisasi, dan faktor relasi di tempat kerja. Di masa Pandemi COVID-19, Puskesmas Tambun tetap beroperasi seperti biasanya dan tetap melayani masyarakat yang membutuhkan. Meskipun Puskesmas Tambun mengalami sedikit penurunan pengunjung pada saat Pandemi COVID-19, namun tuntutan tugas dan tanggung jawab para pegawai tidak berkurang dan cenderung bertambah. Tuntutan tugas yang besar dan rumit dan tidak sesuai dengan keterampilan dan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki oleh para staff dan juga koordinasi yang kurang antara sesama pegawai menyebabkan tekanan pekerjaan pada karyawan yang dapat memicu terjadinya stress. Selain itu, terdapat tugas tambahan terkait dengan tracing, testing, dan treatment yang juga harus dilakukan oleh pegawai Puskesmas Tambun sebagai upaya pengendalian COVID-19 dapat memicu terjadinya stress kerja para pegawai karena kecemasan untuk tertular atau menularkan COVID-19 kepada keluarga ataupun kerabat terdekat. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, didapatkan rumusan masalah yaitu ”faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi stress kerja pada pegawai Puskesmas Tambun selama masa Pandemi COVID-19?”

## **I.3 Tujuan**

### **I.3.1 Tujuan Umum**

Tujuan umum yang ada pada penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor risiko stress kerja pada pegawai Puskesmas Tambun selama masa Pandemi COVID-19.

### **I.3.2 Tujuan Khusus**

Adapun tujuan khusus yang ada pada penelitian ini, yaitu:

- a. Mengetahui karakteristik pegawai Puskesmas Tambun selama masa Pandemi COVID-19.
- b. Mengetahui hubungan karakteristik pegawai terhadap stress kerja pegawai Puskesmas Tambun selama masa Pandemi COVID-19.
- c. Mengetahui hubungan beban kerja terhadap stress kerja pegawai Puskesmas Tambun selama masa Pandemi COVID-19.
- d. Mengetahui hubungan konflik interpersonal terhadap stress kerja pegawai Puskesmas Tambun selama masa Pandemi COVID-19.
- e. Mengetahui hubungan kecemasan individu terhadap Pandemi COVID-19 dengan stress kerja pegawai Puskesmas Tambun selama masa Pandemi COVID-19.
- f. Mengetahui hubungan kelelahan kerja dengan stress kerja pegawai Puskesmas Tambun selama mas Pandemi COVID-19.

## **I.4 Manfaat Penelitian**

### **I.4.1 Bagi Pegawai Puskesmas Tambun**

- a. Sebagai gambaran stress kerja yang dirasakan oleh pegawai selama Pandemi COVID-19.
- b. Sebagai upaya untuk mencegah dan menekan kejadian stress para pegawai Puskesmas Tambun yang outputnya dapat berupa peningkatan produktivitas dari pegawai Puskesmas Tambun.

### **I.4.2 Bagi Puskesmas Tambun**

- a. Sebagai gambaran faktor risiko stress yang dialami pegawai Puskesmas Tambun di masa Pandemi COVID-19.
- b. Sebagai bahan evaluasi untuk mengukur tingkat stress yang dialami pegawai Puskesmas Tambun di masa Pandemi COVID-19.

- c. Sebagai bahan pemicu dilakukakannya upaya pengendalian guna menurunkan tingkat stress yang dirasakan pegawai Puskesmas Tambun dan mengurangi dampak yang ditimbulkan oleh stress tersebut.

#### **I.4.3 Bagi Peneliti**

- a. Sebagai referensi penelitian mengenai stress kerja selanjutnya.
- b. Sebagai bahan pembelajaran mengenai stress kerja.
- c. Untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat.

### **I.5 Ruang Lingkup**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor risiko yang mempengaruhi kejadian stress kerja pada pegawai Puskesmas Tambun. Penelitian ini merupakan studi kuantitatif dengan pendekatan analitik dan menggunakan desain penelitian *cross-sectional*. Populasi pada penelitian ini yaitu semua pegawai yang bekerja di Puskesmas Tambun selama masa Pandemi COVID-19. Penelitian dimulai pada bulan Oktober 2020 – Februari 2021 dengan tahapan pembuatan proposal sampai dengan sidang akhir. Penelitian ini dilakukan karena Puskesmas Tambun merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang tetap beroperasi selama Pandemi COVID-19 sehingga menimbulkan kecemasan yang akan menyebabkan stress kerja.

Pengumpulan data diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil pegisian kuesioner dan pengamatan langsung kepada para pegawai sedangkan data sekunder diperoleh dari arsip untuk mengetahui jumlah dan karakteristik para pegawai.