

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lapas, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (1) Bab 1 Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2015 tentang Pengamanan Pada Lembaga Pemasyarakatan dan Rumah Tahanan, didefinisikan sebagai tempat yang digunakan untuk melaksanakan pembinaan kepada narapidana dan anak didik pemasyarakatan berdasarkan sistem pemasyarakatan. Lembaga Pemasyarakatan (LP), yang juga dikenal sebagai LAPAS, adalah fasilitas di Indonesia yang berfungsi untuk membina narapidana dan anak didik pemasyarakatan. Dahulu, tempat ini lebih dikenal dengan istilah penjara. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (sebelumnya dikenal sebagai Departemen Kehakiman) mengelola Lembaga Pemasyarakatan, yang merupakan bagian dari Direktorat Jenderal Pemasyarakatan.

Lembaga Pemasyarakatan Semarang atau yang lebih sering disebut dengan Lapas Kedungpane merupakan Lembaga Pemasyarakatan yang masuk pada kelas 1, karena lembaga pemasyarakatan kedungpane Semarang untuk menampung narapidana dewasa berusia lebih dari dua puluh lima tahun dan Lembaga pemasyarakatan ini hanya menampung narapidana laki-laki saja. Menurut Pasal 2 Undang-Undang No. 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan, tujuan dari pemasyarakatan adalah untuk mengubah tahanan menjadi individu yang lebih baik, membuat mereka menyadari kesalahan mereka, mendorong mereka untuk memperbaiki diri, dan mencegah mereka dari melakukan tindakan kriminal lagi.

Adanya tujuan tersebut, membuat masyarakat dapat menerima kembali mereka serta memiliki peran sebagai warga yang bebas dan bertanggung jawab. Pasal 3 Undang-Undang No. 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan menyatakan bahwa fungsi pemasyarakatan bertujuan untuk mempersiapkan warga binaan, termasuk narapidana, anak didik, dan klien pemasyarakatan, agar mereka dapat kembali ke masyarakat dengan baik. Tujuannya adalah agar mereka dapat beradaptasi dengan baik dan menjadi anggota masyarakat yang bebas dan bertanggung jawab.

Pasal 5 Undang-Undang No. 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan, sistem pemasyarakatan di Indonesia dijalankan dengan merujuk pada prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang tercermin dalam Pancasila. Prinsip-prinsip tersebut meliputi pengayoman, persamaan perlakuan dan pelayanan, pendidikan, serta pembimbingan. Selain itu, penting juga untuk menegaskan penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia sebagai landasan utama dalam pelaksanaan sistem pemasyarakatan. Konteks ini menjelaskan hak untuk terus berhubungan dengan keluarga dan individu tertentu harus terjamin. Kondisi ini mencerminkan komitmen untuk menjaga hak asasi manusia dan memastikan terkait kehilangan kemerdekaan bukanlah satu-satunya penderitaan yang harus dihadapi oleh narapidana.

Tugas utama petugas Lapas dalam membina para narapidana sejalan dengan upaya pemasyarakatan yang memerlukan tingkat kepedulian dan dedikasi yang tinggi. Namun, bekerja di lingkungan penjara juga seringkali memberikan tingkat stres yang signifikan bagi petugas Lapas. Mereka harus menghadapi berbagai tantangan, seperti mengelola konflik antar-narapidana, menjaga keamanan dalam

lingkungan yang potensial untuk kekerasan, serta menghadapi tekanan untuk menjalankan prosedur dan peraturan dengan ketat.

Menurut temuan dari wawancara yang dilakukan peneliti dengan petugas Lapas, Lembaga pemasyarakatan kelas 1 Semarang terdapat 157 orang petugas dan kurang lebih 1600 narapidana. Jumlah narapidana tersebut telah melebihi kapasitas Lembaga pemasyarakatan kelas 1 Semarang yang seharusnya mempunyai kapasitas hanya untuk 600 narapidana, tetapi pada kenyataannya diisi hampir tiga kali lipat dari kapasitas aslinya. Jumlah petugas dan narapidana mempunyai perbandingan yang sangat jauh yaitu 1:10, satu untuk petugas dan sepuluh untuk narapidana. Menjaga narapidana merupakan tugas yang rentan terhadap risiko. Hal ini disebabkan oleh ketimpangan jumlah antara narapidana dan petugas, di mana jumlah narapidana lebih banyak dibandingkan dengan petugas. Kondisi ini meningkatkan potensi terjadinya kekerasan, termasuk kemungkinan petugas dipukuli oleh narapidana. Kurangnya sumber daya manusia pada petugas membuat petugas harus bekerja lebih ekstra lagi, misalnya satu petugas bisa menjaga dua pintu penjagaan sekaligus bahkan lebih dan menjaga satu blok sel tahanan yang terdiri dari kurang lebih dua puluh sel tahanan.

Petugas Lembaga pemasyarakatan yang berjenis kelamin laki-laki mendapatkan jadwal piket untuk menjaga narapidana setiap bulannya. Sedangkan, petugas perempuan tidak mendapatkan jadwal piket untuk menjaga tahanan atau narapidana, dikarenakan Lembaga pemasyarakatan kelas 1 Semarang ini adalah lapas khusus laki-laki, serta kondisi fisik perempuan cenderung lebih lemah dibandingkan laki-laki untuk menjaga narapidana. Selain itu, Lingkungan kerja di

lembaga pemasyarakatan sering kali dianggap tidak ramah bagi perempuan. Selain menjaga narapidana, petugas diberikan tugas-tugas yang seharusnya bukan *job decsription* untuk bagian tertentu pada Lembaga pemasyarakatan, tetapi harus dijalankan juga oleh petugas.

Pada Lembaga pemasyarakatan kelas 1 Semarang terdapat lima bagian atau divisi meliputi Bagian Tata Usaha, Bidang Pembinaan, Bidang Kegiatan Kerja, Bidang Keamanan dan Ketertiban, serta Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan. Petugas Lembaga pemasyarakatan ini kekurangan sumber daya manusianya, sehingga setiap bagian atau divisi pasti mempunyai *double job* karena harus saling membantu menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh orang lain, hal tersebut membuat petugas lembaga pemasyarakatan berpotensi mengalami stres kerja. Semua petugas harus siap dengan tugas yang diberikan kepada mereka. Bahkan pada divisi atau bagian tertentu bisa sampai mendapatkan lebih dari dua pekerjaan sekaligus contohnya satu orang petugas harus mengerjakan pengawalan pejabat lepas, publikasi berita, membuat konten tentang lepas, mengedit video, serta mencari relasi media online. Hal ini lah yang dapat menimbulkan petugas Lembaga pemasyarakatan kelas 1 Semarang rentan terhadap stres dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan petugas Lembaga pemasyarakatan kelas 1 Semarang, salah satu penyebab utama stres kerja adalah beban kerja yang terlalu besar, banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam satu waktu. Stres yang dialami oleh petugas ini lebih seringkali disebabkan oleh tingginya beban kerja yang mereka tanggung. Beban kerja yang dimaksud adalah banyaknya

pekerjaan yang dilimpahkan kepada petugas lapas. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, dalam satu hari petugas lapas bisa mendapatkan lebih dari dua tugas sekaligus, padahal tugas tersebut bukan merupakan tanggung jawab utama mereka, hal tersebut yang menyebabkan petugas Lembaga pemasyarakatan kelas 1 Semarang mengalami stres kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami sumber stres pada petugas di lembaga pemasyarakatan karena hal ini sangat relevan dengan bagaimana mereka mengelola stress tersebut. Pengelolaan yang tidak efektif terhadap stres dapat berdampak pada tingkat motivasi individu. Stres yang berlebihan bisa mengakibatkan frustrasi dan penurunan kinerja, sedangkan stres yang terlalu rendah dapat menurunkan motivasi untuk mencapai hasil yang optimal. Sebuah penelitian oleh Suprihanto dan rekan (2003) mengindikasikan bahwa tingkat stres yang ekstrem, baik terlalu rendah maupun terlalu tinggi, dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penting untuk mengelola stres kerja dengan baik karena dapat memengaruhi kinerja individu.

Robbins & Judge (2017), mengemukakan definisi stres yaitu situasi dinamis di mana seseorang menghadapi peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berkaitan dengan hasrat mereka, dengan hasil yang belum jelas dan signifikan. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan dalam aspek fisik dan mental, memengaruhi emosi, kemampuan berpikir, serta kondisi seorang pekerja. Seperti yang dijelaskan dalam konteks ini, tekanan tersebut berasal dari lingkungan kerja di mana karyawan bekerja (Veithzal, 2004). Menurut Handoko (2001), stres didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang berdampak pada perasaan, kemampuan berpikir, dan keadaan seseorang. Tingginya tingkat

stres dalam suatu pekerjaan dapat disebabkan oleh sejumlah faktor, termasuk masalah peran, beban kerja yang berat, tantangan dalam interaksi sosial dan fisik, serta status sosial yang rendah, sebagaimana disebutkan dalam penelitian oleh (Schaufeli dkk, 2000). Stres kerja ini juga dapat memiliki dampak negatif pada kesehatan individu, seperti yang dikemukakan oleh Thoits (2010), dan dapat memengaruhi kinerja organisasi, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian (Ford dkk, 2011).

Terdapat beberapa fenomena stres kerja di berbagai bidang pekerjaan di Indonesia, seperti penelitian oleh Hasan (2017) menyatakan bahwa kondisi yang paling menyebabkan perawat rumah sakit jiwa mengalami stres ialah penganiayaan fisik dari pasien, berurusan dengan pasien yang berpotensi bunuh diri, peristiwa yang tidak terduga, permintaan yang terlalu banyak dari pasien, serta iklim kerja dengan kolega. Menurut Olivia dkk. (2022) Pemadam kebakaran merupakan pekerjaan yang mempunyai stress tinggi karena terpajan dengan kejadian memadamkan api, menyelamatkan jiwa, dan harta benda dari masyarakat yang mengalami kebakaran. Karena itu petugas pemadam kebakaran diharuskan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Para pekerja di Lembaga pemasyarakatan juga menghadapi tingkat stres yang bervariasi.

Hasil dari survei pada lapas menunjukkan bahwa profesi ini cenderung memiliki tingkat stres yang cukup tinggi, yang disebabkan oleh sejumlah faktor yang berbeda. Salah satu faktor utama stres kerja adalah beban kerja yang berat yaitu salah satunya seperti menjaga narapidana. Stres yang dialami oleh mereka lebih sering disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Namun hal

tersebut bisa diminimalisir dengan saling memberi dukungan kepada rekan kerja (Riyadi dan Sarsono, 2019). Oleh sebab itu, penting untuk memahami sumber stres yang dialami oleh petugas di lembaga pemasyarakatan, karena hal ini berhubungan dengan cara mereka mengelola stres tersebut.

Berdasarkan penggalan data awal, dukungan rekan kerja juga menjadi salah satu faktor untuk menghadapi stres kerja pada petugas, seperti saling bertukar cerita saat ada permasalahan, bercanda bersama rekan kerja, hingga rekan kerja saling memberi dukungan satu sama lain. Adanya kegiatan tersebut membuat para petugas menjadi lebih semangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mossholder dkk. (2005), menjelaskan bahwa dukungan dari rekan kerja merujuk pada perhatian yang diberikan kepada individu oleh sesama rekan kerja. Dukungan dari rekan kerja mencakup dua bentuk yaitu dukungan emosional yang berfokus pada individu dan persahabatan pribadi serta dukungan instrumental yang lebih berfokus pada bantuan terkait tugas pekerjaan (Tews dkk., 2013). Dukungan rekan kerja adalah hubungan yang terjalin antara rekan kerja yang memiliki tingkatan jabatan yang sama di lingkungan kerja, yang mencakup aspek dukungan emosional dan kontribusi nyata (Beehr dkk., 2000).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja meliputi dukungan sosial (Liu, 2020), beban kerja (Habibie dkk., 2020), budaya organisasi (Mushtaque dan Siddiqui, 2020), kondisi di lingkungan kerja (Anita dkk., 2021), dan konflik antara tuntutan pekerjaan dan peran keluarga (Habibie dkk. 2020). Menurut Sears (Apriza dkk., 2008) yang dikutip dalam Andriani (2018), kinerja akan meningkat apabila terdapat keberadaan individu lainnya, dalam hal ini disebut sebagai

dukungan sosial. Adanya dukungan sosial ini, individu dalam organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih berkualitas, yang pada ujungnya dapat mengoptimalkan kinerja mereka. Penelitian Karadaş dan Duran, 2022; Liu, (2020) telah membuktikan dukungan sosial memberikan pengaruh pada stres kerja.

Dukungan rekan kerja meliputi bantuan dalam melaksanakan tugas, memberikan rasa cinta, empati, dan perhatian, sehingga membangun kepercayaan di antara rekan kerja (Loi, Ao, & Xu, dalam Kusumaningrum, 2018). Wijayati dkk. (2020) menjelaskan bahwa dukungan rekan kerja merujuk pada tindakan sukarela yang dilakukan individu di lingkungan kerja untuk berbagi pengetahuan dan keterampilan serta memberikan bantuan kepada sesama rekan kerja dalam menghadapi tugas yang mereka hadapi di tempat kerja. Dukungan rekan kerja dijelaskan sebagai perhatian yang diterima oleh seseorang dari sesama rekan kerja sesuai dengan pandangan yang disajikan oleh (Tews dkk., 2013).

Riyadi dan Sarsono (2019) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa mendapatkan dukungan dari rekan kerja dapat membantu mengurangi stres yang dialami karyawan, dengan kata lain, semakin banyak dukungan yang diterima dari rekan kerja semakin rendah stres yang dialami karyawan. Penelitian yang dilakukan Murshed dan Jalil (2018), adanya dukungan dari individu lain dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ini juga membantu dalam menemukan solusi untuk berbagai masalah yang mungkin timbul di tempat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas, membangun suasana kerja yang lebih menyenangkan, dan membantu karyawan mengelola stres kerja dengan lebih baik (Lambert dkk., 2016).

Berdasarkan literatur review yang telah dicari oleh peneliti terhadap topik korelasi dukungan rekan kerja terhadap stres kerja pada lembaga pemasyarakatan, ditemukan cukup banyak yang membahas terkait kedua variabel tersebut. Murshed dan Jalil (2018), menyatakan bahwa dukungan dari rekan kerja memiliki korelasi yang signifikan dengan tingkat stres kerja pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kokoroko dan Sanda (2019), ketika karyawan memiliki rekan kerja yang menghargai satu sama lain, bersikap kooperatif, dan menciptakan lingkungan yang nyaman, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk menjalani pekerjaan mereka. Hasilnya, tingkat stres yang mereka alami cenderung lebih rendah. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Pakpahan & Brahmana (2023), kesimpulannya terdapat sebuah korelasi negatif antara dukungan sosial dan tingkat stress, ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan dari rekan kerja, semakin rendah stres yang dialami, atau sebaliknya, semakin rendah tingkat dukungan dari rekan kerja, semakin tinggi stres yang dialami.

Dari beberapa penelitian diatas didapatkan bahwa terdapat korelasi yang negatif antara dukungan rekan kerja dan stres kerja. Tetapi sebagian besar subjek yang diteliti pada literatur yang ditemukan adalah narapidana yang berada di lokasi penelitian, sedangkan literatur yang membahas mengenai petugas lembaga pemasyarakatan masih minim pada Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro, sehingga peneliti berusaha untuk menemukan adanya korelasi antara dukungan rekan kerja dan stres kerja pada lembaga pemasyarakatan khususnya pada petugas lapas. Minimnya penelitian tentang hubungan antara dukungan rekan kerja dan stres kerja pada petugas lembaga pemasyarakatan, membuat peneliti tertarik untuk

mengambil topik penelitian tersebut. Oleh karena itu, peneliti menggali informasi terkait hubungan antara dukungan rekan kerja dengan stres kerja pada petugas lembaga pemasyarakatan kelas 1 Semarang.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan antara dukungan rekan kerja dan tingkat stres kerja petugas Lembaga pemasyarakatan Kelas 1 Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan rekan kerja dan stres kerja pada petugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terlibat. Berikut adalah manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis:

- a. Penelitian ini dapat menjadi kontribusi dalam pengembangan teori terkait stres kerja dan dukungan rekan kerja di lingkungan lembaga pemasyarakatan, khususnya Lapas Kelas 1 Semarang.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman dan wawasan baru terkait hubungan antara dukungan rekan kerja dan stres kerja.

2. Manfaat Praktis:

- a. Bagi pihak Lembaga pemasyarakatan
Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang pentingnya memperkuat dukungan rekan kerja di antara petugas Lapas

Kelas 1 Semarang.

b. Bagi petugas

Petugas Lembaga pemasyarakatan dapat mengetahui mengenai pentingnya untuk saling memberikan dukungan sesama rekan kerja agar tidak mengalami stress kerja.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti berikutnya dari hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan menjadi acuan dalam merancang studi mengenai stres kerja dan dukungan rekan kerja.