

BAB 1 : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi yang dibarengi dengan pesatnya kemajuan di bidang teknologi telekomunikasi dan transportasi, dunia seakan tanpa batas ruang dan jarak. Tatanan kehidupan global telah mendorong dunia industri untuk senantiasa memperhatikan manusia sebagai *human center* dari berbagai aspek. Kemajuan teknologi telah menyumbang berbagai hal positif dalam pertumbuhan ekonomi dan kemajuan sosial budaya di dunia industri. Perkembangan teknologi telah mengangkat standar dan kualitas hidup manusia secara lebih baik melalui peningkatan hasil kerja dan produktivitas kerja. Disisi lain, kemajuan teknologi juga mengakibatkan berbagai dampak yang merugikan yaitu terjadinya peningkatan pencemaran lingkungan, kecelakaan kerja dan timbulnya berbagai macam penyakit akibat kerja.⁽¹⁾

Data kecelakaan kerja di dunia menunjukkan bahwa setiap tahunnya terjadi 270 juta kecelakaan kerja. Dari angka ini menyebabkan 355.000 tenaga kerja meninggal per tahunnya dan kehilangan hari kerja 4 atau lebih. Insiden penyakit akibat kerja adalah 160 juta kasus setiap tahunnya, kematian oleh kecelakaan dan penyakit akibat kerja per harinya adalah 5.000 orang, 4 % *Gross Domestic Product (GDP)* dunia atau US\$ 1.251.353 juta hilang akibat membiayai cedera, kematian dan penyakit (World Safety 2004).⁽²⁾

Angka Kecelakaan kerja di Indonesia atas populasi tenaga kerja 7 sampai 8 juta terdapat 100.000 peristiwa kecelakaan kerja dengan hilangnya hari kerja setiap tahunnya, kerugian rata-rata 100 sampai 200 milyar per tahunnya, korban meninggal per tahun rata-rata antara 1.500 sampai 2.000 orang. Penelitian khusus yang telah dilakukan pada tahun 2000, mendapatkan 70 juta hari kerja atau 500 juta jam kerja hilang akibat kecelakaan kerja.⁽²⁾

Dalam dunia industri, pekerjaan dapat memberikan kepuasan dan tantangan atau sebaliknya dapat juga menjadi gangguan dan ancaman. Terjadinya gangguan kesehatan akibat lingkungan kerja fisik yang buruk telah lama diketahui, dan juga telah diketahui bahwa desain dan organisasi kerja yang tidak memadai seperti kecepatan dan beban kerja berlebihan merupakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan akibat kerja. Beberapa penelitian membuktikan bahwa faktor-faktor penyebab gangguan kesehatan akibat kerja tidak murni akibat faktor fisik saja, tetapi juga disertai unsur psikologis.⁽³⁾

Stres akibat kerja merupakan respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu atau merugikan yang terjadi pada saat tuntutan tugas tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya, atau keinginan pekerja. Stres kerja menjadi suatu persoalan yang serius bagi organisasi karena dapat menurunkan kinerja pekerja, ketidakmampuan seseorang berinteraksi positif dengan lingkungannya, baik dengan lingkungan pekerjaan maupun lingkungan di luar pekerjaan.⁽¹⁾

Dampak dari stres kerja yang tidak dikelola dengan baik antara lain dapat mengakibatkan tingginya angka tidak masuk kerja (*absenteism*), *turnover*, hubungan kerja menjadi tegang, dan rendahnya kualitas pekerjaan. Dari keadaan tersebut akan dapat mengganggu performansi kerja dan meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja, dan penyakit akibat kerja. Sampai lebih lanjut mengenai stres akibat kerja secara khusus dapat menurunkan produktivitas kerja dan meningkatnya biaya kompensasi pekerja.⁽¹⁾

Data yang diperoleh dari biro statistik ketenagakerjaan menunjukkan bahwa jumlah hari yang dipakai para pekerja untuk absen dengan alasan mengalami gangguan yang berkaitan dengan masalah stres bisa mencapai 20 hari. Departemen Dalam Negeri memperkirakan 40% dari terjadinya keluar masuknya tenaga kerja

disebabkan oleh masalah stres akibat kerja, perkiraan didasari oleh kenyataannya bahwa 60-90% kunjungan ke dokter disebabkan oleh masalah-masalah yang berkaitan dengan stres kerja.⁽⁴⁾

Kaitannya pengaruh dari stres kerja terhadap kerugian yang muncul akibat *turnover*, sebuah penelitian di Amerika yang dilakukan sejak tahun 1973 sampai dengan 1983 sektor industri mengalami kerugian sebesar US\$ 1 sampai dengan US\$ milyar per tahun karena *turnover* karyawan. Biaya-biaya tersebut meliputi biaya iklan, biaya wawancara (*interview*), *hiring*, orientasi, pendidikan dan biaya tambahan lainnya jika biaya *turnover* meningkat yang pada akhirnya pembajakan karyawan dan *turnover* menjadi efek atau pengaruh yang nyata bagi perusahaan.⁽⁵⁾

Menurut Hurrell, dkk (1988) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres dipekerjaan dapat dikelompokkan kedalam lima kategori besar, yaitu faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karier, hubungan dalam pekerjaan, serta struktur dan iklim organisasi. Sedangkan faktor lain yang dapat menimbulkan stres yaitu karakteristik individu seperti masa kerja, status pernikahan, pendidikan dan pelatihan. Faktor dalam diri individu berfungsi sebagai faktor pengaruh antara rangsangan dari lingkungan yang merupakan pembangkit stres potensial dengan individu.⁽⁶⁾

Faktor intrinsik dalam pekerjaan berupa tuntutan tugas yaitu beban kerja merupakan salah satu penyebab stres kerja. Beban kerja berlebihan memicu terjadinya kelelahan kerja secara fisik dan mental, sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit menimbulkan rasa kejenuhan dan kebosanan terhadap pekerjaan. Penelitian Aulya (2013) mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada polisi lalu lintas di Polres Metro Jakarta Pusat bulan April - Agustus tahun 2013 didapatkan hubungan antara beban kerja dengan stres kerja dengan *p value* 0,030.

Penelitian Sari (2014) mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres akibat kerja pada karyawan tetap di kantor pusat PT. Semen Padang didapatkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja dengan *p value* sebesar 0,03.^(4, 7)

Faktor karakteristik individu yang dapat menyebabkan stres kerja adalah masa kerja. Masa jabatan yang berhubungan dengan stres kerja sangat berkaitan dengan kejenuhan dalam bekerja. Penelitian yang telah dilakukan oleh Sari (2014) mengenai faktor - faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan tetap di kantor pusat PT. Semen Padang bahwa terdapat hubungan masa kerja dengan stres kerja dengan *p value* sebesar 0,002.⁽⁴⁾

Faktor karakteristik individu lainnya yang dapat menyebabkan stres kerja adalah pendidikan dan pelatihan. Individu yang mempunyai kemampuan tinggi cenderung mempunyai pengendalian lebih terhadap kondisi, situasi atau peristiwa yang menimbulkan stres. Penelitian yang telah dilakukan oleh Adilla (2015) mengenai hubungan karakteristik pekerja, beban kerja, dan dukungan sosial dengan stres kerja pada petugas operasional bidang pemadam kebakaran di Badan Penanggulangan Bencana Daerah dan Pemadam Kebakaran Kota Padang bahwa terdapat hubungan antara riwayat pelatihan dengan stres kerja dengan *p value* sebesar 0,000.⁽⁸⁾

Faktor karakteristik individu lainnya yang dapat menyebabkan stres kerja adalah status pernikahan (keluarga). Keluarga juga sangat berperan dalam menimbulkan stres kerja. Penelitian dilakukan oleh Mardiah (2013) mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pengemudi angkutan umum kota jurusan Pasar Raya - Lubuk Buaya Kota Padang bahwa terdapat hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja dengan *p value* sebesar 0,008.⁽⁹⁾

Situs pencari kerja CareerCast yang dikutip dari Forbes telah mengevaluasi tingkat stres dari 200 profesi pada tahun 2016. Hasilnya ada 10 jenis profesi pekerjaan yang paling stres termasuk pemadam kebakaran menduduki urutan kedua. Terdapat 11 faktor yang mempengaruhi tekanan kerja sebagai indikatornya, yakni lama perjalanan ke tempat kerja, tenggat waktu kerja (*deadlines*), bekerja dibawah pengawasan publik, tuntutan fisik, kondisi lingkungan, tingkat bahaya, keselamatan jiwa, serta interaksi dengan masyarakat luas.⁽¹⁰⁾

Pemadaman Kebakaran merupakan pekerjaan yang berisiko tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja, karena dampak kebakaran terhadap kesehatan pekerja dapat terjadi baik selama proses pemadaman api, maupun setelah tugas pemadaman api selesai dilakukan. Organisasi pemadam kebakaran tidak hanya dimiliki pemerintah daerah pada umumnya, tetapi juga dimiliki oleh instansi atau perusahaan untuk melindungi aset yang dimiliki dari bahaya kebakaran termasuk di dalam suatu bandar udara.^(11, 12)

Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor : KP.14 tahun 2015 menegaskan bahwa setiap unit penyelenggaraan bandar udara dan badan bandar udara wajib menyediakan dan memberi pelayanan Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) di bandara sesuai dengan standar teknis dan operasional pelayanan Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK).⁽¹³⁾

Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) adalah unit bagian dari penanggulangan keadaan darurat yang ada di bandar udara (bandara) yang berada dan bertanggung jawab kepada PT. Angkasa Pura (persero). Sehingga Dinas Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) mempunyai tugas utama dan tugas pokok, sebagai berikut:⁽¹³⁾

1. Tugas utama, yaitu menyelamatkan jiwa dan harta dari kejadian dan kecelakaan (*incident and accident*) di bandar udara dan sekitarnya;
2. Tugas pokok, yaitu melakukan kegiatan : a). operasional (*operation*) antara lain administrasi, kesiapsiagaan (*standby*), penyelamatan, pencegahan dan pemadaman, b).latihan (*training*), c).perawatan (*maintenance*).

Petugas PKP-PK sebagai penyelamat (*rescue workers*) dan petugas pemadam kebakaran (*fire brigade*) merupakan pekerjaan dengan resiko stres karena sering terpajan dengan berbagai kejadian yang bersifat traumatis sebagai bagian dari pekerjaannya. Pelaksanaan tugas operasional PKP-PK diwajibkan mencapai waktu beraksi (*response time*) tidak lebih dari 3 menit ke setiap area pergerakan pesawat udara (*movement area*) pada kondisi jarak pandang optimum dan permukaan jalan yang dilalui dalam kondisi baik. Waktu ini dihitung dari awal diterimanya pemberitahuan atau diketahui adanya kecelakaan pesawat udara oleh unit PKP-PK sampai dengan kendaraan PKP-PK menempatkan posisinya untuk melaksanakan pemadaman dan siap memancarkan bahan pemadam busa minimal 50% dari rata-rata pancaran (*discharge rate*) yang dipersyaratkan sesuai kategori bandar udara untuk PKP-PK.⁽¹³⁾

Pekerjaan memadamkan api yang berkobar sangat berkemungkinan petugas mengalami kecelakaan dan bahkan menjadi korban saat bekerja, di sejumlah negara-negara maju banyak petugas pemadam kebakaran yang menjadi korban karena pekerjaan mereka. Tuntutan pekerjaan yang berisiko menjadikan pemadam kebakaran sebagai profesi yang rawan stres. Banyak permasalahan yang ditimbulkan akibat stres kerja seperti dapat menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku yang tidak wajar dalam pekerjaannya. Sehingga stres kerja sangat diperlu dikelola dan dikendalikan dengan cepat dan tepat, namun jika tidak

dilakukan maka akan mengganggu performansi kerja dan memungkinkan meningkatnya risiko terjadi kecelakaan kerja, dan penyakit akibat kerja.^(1, 11)

Berdasarkan laporan kecelakaan PT. Angkasa Pura II (persero) Cabang Padang, pada tahun 2013 pekerja Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Internasional Minangkabau pernah mengalami kecelakaan dalam bekerja sehingga menyebabkan 1 orang pekerja meninggal dunia. Kejadian kecelakaan tersebut terjadi pada saat melakukan kegiatan rutin uji tes pancaran kendaraan *Foam tender* dengan menggunakan 3 selang *handline*, dimana pada saat *automatic* dihidupkan terjadi kemacetan, namun beberapa saat kemudian secara tiba-tiba sistem hidup dan pancaran air keluar dengan tekanan tinggi sehingga *nozzle* mengenai pipi dan dahi korban kemudian korban terjatuh, selanjutnya meninggal setelah perawatan.⁽¹⁴⁾

Menurut data laporan tahunan PT. Angkasa Pura II (persero) selama tahun 2014 terdapat kejadian kecelakaan kerja sebanyak 7 kejadian yang melibatkan 7 orang karyawan dalam operasional jasa kebandarudaraan. Jika dihitung maka didapatkan *frequency rate* adalah 1 kejadian per 1 juta jam kerja. Peristiwa kecelakaan tidak akan terjadi secara kebetulan, melainkan ada penyebabnya. Kecenderungan pekerja untuk mengalami kejadian kecelakaan (*accident prone*) untuk pekerjaan tertentu adalah sebuah kenyataan, namun juga perlu diketahui bahwa kecenderungan untuk mengalami kecelakaan dapat pula bersumber kepada kesehatan pekerja baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental.^(2, 15)

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengetahui hubungan beban kerja dan karakteristik individu dengan stres kerja pada pekerja Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Internasional Minangkabau tahun 2016.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana hubungan beban kerja dan karakteristik individu yaitu masa kerja, pendidikan dan pelatihan dan status pernikahan dengan stres kerja pada pekerja Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Internasional Minangkabau tahun 2016.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Diketuinya hubungan beban kerja dan karakteristik individu pekerja dengan stres kerja pada pekerja Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Internasional Minangkabau tahun 2016.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Diketuinya distribusi frekuensi stres kerja pada pekerja Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Internasional Minangkabau tahun 2016.
2. Diketuinya distribusi frekuensi beban kerja pada pekerja Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Internasional Minangkabau tahun 2016.
3. Diketuinya distribusi frekuensi masa kerja pada pekerja Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Internasional Minangkabau tahun 2016.
4. Diketuinya distribusi frekuensi pendidikan dan pelatihan (diklat) pada pekerja Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Internasional Minangkabau tahun 2016.

5. Diketuainya distribusi frekuensi status pernikahan pada pekerja Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) di Bandara Internasional Minangkabau tahun 2016.
6. Diketuainya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pekerja Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) di Bandara Internasional Minangkabau tahun 2016.
7. Diketuainya hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada pekerja Pertolongan Kecelakaan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) di Bandara Internasional Minangkabau tahun 2016.
8. Diketuainya hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan stres kerja pada pekerja Pertolongan Kecelakaan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) di Bandara Internasional Minangkabau tahun 2016.
9. Diketuainya hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja pada pekerja Pertolongan Kecelakaan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) di Bandara Internasional Minangkabau tahun 2016.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang penulis miliki yang pernah didapatkan selama pendidikan.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai bahan referensi dan bacaan bagi mahasiswa dan juga dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam pengembangan ilmu kesehatan dan keselamatan kerja di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Andalas.

3. Bagi Pihak Bandara

Sebagai masukan bagi pekerja pertolongan kecelakaan penerbangan dan pemadam kebakaran untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja terutama dalam mengelola tingkat stres kerja demi produktivitas.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh mahasiswa Peminatan K3 dan Kesehatan Lingkungan, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Andalas. Adapun hal yang ingin diteliti adalah mengenai hubungan beban kerja dan karakteristik individu pekerja dengan stres kerja pada pekerja Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) di Bandara Internasional Minangkabau tahun 2016.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari sampai April tahun 2016. Populasi penelitian ini adalah pekerja Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran yang berjumlah 42 orang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain studi *cross sectional*.

