

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Tentara Nasional Indonesia (TNI) merupakan suatu kekuatan nasional yang berfungsi sebagai lembaga pertahanan dan menjaga kedaulatan negara dan keutuhan wilayah NKRI serta menjamin keselamatan bangsa dari setiap ancaman. Jati diri TNI adalah tentara rakyat, tentara pejuang, tentara nasional dan tentara profesional. Untuk menjalankan semua fungsinya, prajurit TNI dituntut mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) dan *skill* yang handal. Prajurit pun dituntut untuk selalu siap baik fisik dan mental untuk melaksanakan tugas-tugas negara, baik tugas operasi militer perang (OMP) ataupun tugas operasi militer selain perang (OMSP) kapanpun dan di manapun berada.

Salah satu markas batayon yang ada di Indonesia adalah batalyon infanteri 403/WP. Batalyon Infanteri 403 adalah batalyon infanteri teritorial yang berada di bawah struktur komando Korem 072/Pamungkas, Kodam IV/Diponegoro. Markas Batalyon infanteri 403/WP terletak di kabupaten Sleman, Yogyakarta. Markas ini terdiri dari Markas Batalyon, dan Kompi-kompi yang meliputi: Kompi Senapan (Kipan) A, Kompi Senapan B, Kompi Senapan C, dan Kompi Bantuan. Batalyon ini dibentuk pada 1 Agustus 1965.

Prajurit yonif 403/WP memiliki tugas yang sama seperti tugas prajurit TNI yang lain yang ada di Indonesia. Tugas pokok TNI adalah menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia

yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, serta melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara. Tugas pokok tersebut dilakukan dengan cara operasi militer untuk perang dan operasi militer selain perang. Adapun tugas pokok prajurit TNI dalam operasi militer selain perang adalah mengatasi gerakan separatis bersenjata, mengatasi pemberontakan bersenjata, mengatasi aksi terorisme, mengamankan wilayah perbatasan, mengamankan objek vital nasional yang bersifat strategis, melaksanakan tugas perdamaian dunia sesuai dengan kebijakan politik luar negeri, mengamankan Presiden dan Wakil Presiden beserta keluarganya, memberdayakan wilayah pertahanan dan kekuatan pendukungnya secara dini sesuai dengan sistem pertahanan semesta, membantu tugas pemerintahan di daerah, membantu Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam rangka tugas keamanan dan ketertiban masyarakat yang diatur dalam undang-undang, membantu mengamankan tamu negara setingkat kepala negara dan perwakilan pemerintah asing yang sedang berada di Indonesia, membantu menanggulangi akibat bencana alam, pengungsian, dan pemberian bantuan kemanusiaan, membantu pencarian dan pertolongan dalam kecelakaan (*search and rescue*), serta membantu pemerintah dalam pengamanan pelayaran dan penerbangan terhadap pembajakan, perompakan dan penyelundupan.

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi sekarang ini, prajurit TNI memiliki tugas yang semakin berat dan dituntut untuk semakin meningkatkan profesionalitasnya. Sejak tahun 2007, Pemerintah Indonesia mulai melakukan modernisasi alutista beserta teknologinya. Namun sarana dan prasarana dalam

latihan dan pendidikan guna meningkatkan profesionalitas prajurit TNI sangat minim dan belum memenuhi standar. Pemerintah Indonesia pun membuat kebijakan *zero growth*. Kebijakan ini dapat diartikan sebagai kebijakan tanpa penambahan kuantitas atau dengan kata lain mempertahankan jumlah kekuatan yang ada. Oleh karenanya tak jarang dijumpai seorang prajurit yang mengalami stres kerja karena tuntutan psikologis dan fisik yang berlebih (Purwoto, 2014)

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan stres adalah kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, tuntutan atau sumber daya yang berkaitan dengan apa yang dikehendaki oleh individu yang hasilnya dilihat sebagai tidak pasti dan penting. Cox (dalam Prabowo, 1998) mengatakan beberapa stresor antara lain; *overload*, yaitu sebuah stimulus datang secara intens dan individu tidak dapat mengadaptasi lebih lama lagi; *conflict*, ketika sebuah stimulus secara simultan membangkitkan dua atau lebih respon-respon yang tidak berkesesuaian; *uncontrollability* adalah peristiwa-peristiwa dari kehidupan yang bebas atau tidak tergantung pada perilaku di mana pada situasi ini menunjukkan tingkat stres yang tinggi.

Smet (1994) secara spesifik menjelaskan bahwa stres kerja sebagai suatu kondisi yang disebabkan oleh transaksi antara individu dengan lingkungan kerja sehingga menimbulkan jarak antara tuntutan yang berasal dari situasi dengan sumber daya sistem biologis, psikologis dan sosial. Seseorang yang mengalami stres, secara umum akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: psikologis, fisik, dan perilaku (Luthans, 2011). Psikologis memiliki indikator yaitu: timbulnya ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan, dan

suka menunda-nunda pekerjaan. Fisik memiliki indikator seperti: meningkatnya kerentanan terhadap penyakit saluran pernafasan atas dan fungsi kekebalan tubuh yang tidak berjalan baik. Perilaku memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan dalam produktivitas, kemangkiran karyawan, perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, berbicara yang gagap, kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur.

Seseorang yang memiliki pekerjaan di bidang pelayanan dan mengayomi masyarakat cenderung rentan terkena stres. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Cooper (dalam Nugrahini, 2014) yang menunjukkan bahwa stres kerja banyak terjadi pada individu dengan latar belakang pelayanan, yaitu orang-orang yang bekerja pada bidang pelayanan kemanusiaan dan berkaitan dengan masyarakat, misalnya perawat, pekerja sosial, guru, konselor, dokter, dan militer. Orang-orang yang bekerja di bidang pelayanan memiliki tuntutan tugas yang berlebihan. Tuntutan-tuntutan yang harus dipenuhi oleh karyawan inilah yang menimbulkan rasa tertekan.

Lembaga kepolisian yang merupakan salah satu lembaga kemiliteran, secara umum memiliki tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan yang hampir sama dengan lembaga TNI. Dengan tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan yang tinggi membuat anggota kepolisian sering terkena stres. Anderson, dkk (2002) mengatakan polisi sering terkena stres tinggi di bidang pekerjaannya. Setiap saat selama *shift* bekerja petugas polisi banyak mendapat panggilan untuk merespon situasi di mana terdapat ancaman bagi kesejahteraan fisik subjek maupun masyarakat umum. Bahkan tidak jarang juga lembaga kepolisian memberikan tugas anggota polisi untuk bekerja

lebih dari waktu yang ditentukan, mengamankan massa yang sedang mengamuk namun dituntut untuk tidak membuat cidera pada massa yang sedang ditangani.

Hal tersebut senada dengan hasil wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti pada hari Sabtu tanggal 9 April 2016 sampai hari Senin tanggal 11 April 2016 kepada 10 prajurit Batalyon Infanteri 403/WP Yogyakarta. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti, delapan dari sepuluh prajurit Batalyon Infanteri 403/WP mengaku sering merasakan ketegangan, dan cepat merasa lelah pada fisiknya. Subjek pun mengatakan satu tahun terakhir ini mudah merasa cemas, dan sering mengalami kejenuhan dengan rutinitasnya sehari-hari. Beberapa bulan belakang ini, intensitas merokok subjek bertambah. Subjek sering mengkonsumsi minuman beralkohol. Waktu tidur dan makan subjekpun tidak teratur. Ketika di tempat kerja, subjek sering menunda-nunda pekerjaannya dan sangat mudah tersulut emosinya.

Berdasarkan dari hasil wawancara awal di atas, dapat disimpulkan bahwa kedelapan prajurit Batalyon Infanteri 403/WP Yogyakarta mengalami stres kerja tinggi dengan gejala-gejala pada fisik seperti mudah lelah dan sering merasa tegang. Gejala pada psikologis seperti merasa jenuh, cemas, dan mudah marah. Sedangkan gejala pada perilaku seperti makan tidak teratur, intensitas merokok bertambah, mengkonsumsi alkohol, suka menunda pekerjaan, dan waktu tidur tidak teratur. Fakta ini menunjukkan bahwa harusnya ada upaya yang dapat dilakukan untuk membuat prajurit TNI memiliki tingkat stres kerja yang rendah.

Selain berdasarkan fakta di lapangan yang menunjukkan bahwa banyak anggota TNI yang mengalami stres kerja tinggi, penelitian mengenai stres kerja

penting dilakukan karena stres kerja tinggi yang berkepanjangan dapat menimbulkan dampak negatif pada kehidupan rumah tangga anggota TNI. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Dewi (2008) ditemukan bahwa ada hubungan yang positif antara stres kerja pada prajurit TNI dengan kekerasan dalam rumah tangga. Baik kekerasan secara psikologis, seksual, dan finansial. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja para prajurit TNI maka semakin tinggi pula kekerasan rumah tangga yang terjadi. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja pada prajurit TNI maka semakin rendah juga kekerasan rumah tangga terjadi. Menurut Lubis (2006), stres kerja dapat mengakibatkan penyakit fisik yang diinduksi oleh stres seperti: penyakit jantung koroner, hipertensi, tukak lambung, asma, gangguan menstruasi dan lain-lain. Selain itu, akibat dari stres kerja adalah kecelakaan kerja terutama pekerjaan yang menuntut kinerja yang tinggi, kehilangan motivasi bekerja, gangguan jiwa mulai dari gangguan ringan sampai yang berat. Gangguan jiwa yang ringan misalnya mudah gugup, tegang, marah-marah, apatis dan kurang konsentrasi. Gangguan yang lebih berat lagi dapat berupa depresi, gangguan cemas.

Menurut Hurrell (dalam Munundar, 2001), faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja adalah faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karier, hubungan dalam pekerjaan, serta struktur dan organisasi. Pertama, kategori faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan adalah fisik dan tugas, untuk fisik misalnya kebisingan, panas. Sedangkan untuk tugas mencakup beban kerja, kerja malam, dan penghayatan dari resiko dan bahaya. Kedua, peran individu dalam organisasi artinya setiap tenaga kerja memunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan peraturan yang ada. Ketiga, pengembangan karier

yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih atau kurang. Keempat, hubungan dalam pekerjaan yang tidak baik terlihat dari kepercayaan yang rendah, minat yang rendah dalam pemecahan masalah organisasi. Kelima yaitu struktur dan organisasi, kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan dalam organisasi.

Seperti halnya stres pada umumnya, stres pada prajurit TNI dapat disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya oleh beban kerja. Menurut Manuaba (2000), beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugrahini (2014) pada anggota polisi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara beban kerja dengan stres kerja pada anggota polisi. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi beban kerja seorang anggota polisi, maka akan semakin tinggi tingkat stres pada anggota polisi. Begitupun sebaliknya, semakin rendah beban kerja seorang anggota polisi, maka akan rendah tingkat stres pada seorang anggota polisi.

Heriyono (dalam Gema Infanteri, 2005) juga menyebutkan bahwa salah satu hal yang membuat stres kerja yang dialami oleh prajurit TNI adalah perintah atasan yang sering berubah, tidak jelas dan berlebihan di luar jam dinas, serta terkadang terjadi pemaksaan kehendak dan tanpa memikirkan bawahannya. Kepala Divisi Humas Mabes Polri Irjen Anton Charliyan mengakui, banyak anggota Polri dan prajurit TNI mengalami stres. Hal inilah yang memicu anggota kepolisian melakukan bunuh diri. Anton Charlian mengatakan, terdapat satu hasil penelitian

yang menyatakan bahwa sebanyak 80 persen polisi lalu lintas dan anggota reserse mengalami stres karena beban tugas (Harunsyah, 2015).

Maslach dan Leiter (1997) menyatakan peran beban kerja yang menyebabkan stres dapat dilihat dari tiga aspek yaitu bekerja terlalu intensif, tuntutan pekerjaan yang berlebihan, dan pekerjaan yang semakin kompleks. Bekerja terlalu intensif, di mana seorang yang bekerja secara terus menerus akan menimbulkan beban kerja yang berlebihan. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan, artinya apabila tuntutan atau tugas yang diberikan oleh atasan kepada pegawainya melebihi kemampuan atau harus diselesaikan secara cepat maka akan menimbulkan beban kerja yang berlebihan. Pekerjaan yang semakin kompleks, artinya pekerjaan atau tugas yang semakin menyeluruh atau semakin sulit yang harus dilaksanakan oleh seorang pegawai akan menambah beban kerja bagi dirinya. Adanya beban kerja yang berlebihan yang dirasakan oleh individu ini pun akan berdampak pada kelelahan yang berlebihan yang mempengaruhi emosi, psikologis, fisik, perilaku, bahkan kreativitas yang menimbulkan stres pada seorang karyawan.

Berdasarkan data dan fakta yang ditemukan peneliti dan mengacu pada teori Hurrell (dalam Munandar, 2001) bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan stres kerja. Maka peneliti akan mengkaji hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada prajurit TNI. Munandar (2001) menyatakan beban kerja adalah kombinasi kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan beban kerja kualitatif jika pekerja merasa tidak mampu melakukan tugas atau tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerja. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau terlalu sedikit dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita

gangguan atau penyakit akibat kerja. Tidak hanya itu saja, beban kerja yang terlalu berlebihan atau rendah akan menimbulkan stres kerja (Manuaba, 2000).

Beban kerja menurut Tarwaka (2010) adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Menurut Hart dan Staverland (dalam Tarwaka, 2010), mendefinisikan beban kerja sebagai sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja di mana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dari pekerja. Harry G et al. (dalam Tawarka, 2010) membagi beban kerja ke dalam 3 dimensi yaitu; 1) *Time load* (beban waktu), yaitu yang menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas; 2) *Mental effort load* (beban mental), yaitu menduga atau memperkirakan seberapa banyak usaha mental dalam perencanaan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas; 3) *Psychological stress load* (beban psikologis), yaitu mengukur jumlah resiko, kebingungan, frustrasi yang dihubungkan dengan performansi atau penampilan tugas.

Beban kerja terkadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu faktor saja, namun dari berbagai faktor selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang kompleks. Manuaba (2000) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang berkaitan dengan beban kerja, yaitu eksternal, yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti tugas yang bersifat fisik dan mental, organisasi, dan lingkungan kerja. Faktor yang kedua adalah internal yang berasal

dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal, seperti; jenis kelamin, umur, motivasi, kepuasan dan lain sebagainya.

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang disebabkan oleh transaksi antara individu dengan lingkungan kerja sehingga menimbulkan jarak antara tuntutan yang berasal dari situasi dengan sumber daya sistem biologis, psikologis dan sosial (Smet, 1994). Salah satu faktor yang memengaruhi stres kerja adalah faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan. Yang termasuk dalam faktor intrinsik antara lain adalah beban kerja (Hurrell dalam Munandar, 2001). Beban kerja yang melebihi kemampuan seseorang dapat membuat seorang pekerja tersebut mengalami stres tinggi. Sebaliknya apabila beban kerja yang diberikan kepada seorang pekerja ringan, maka akan membuat tingkat stresnya rendah (Munandar, 2001).

Manuaba (2000), menambahkan bahwa beban kerja yang terlalu berat atau yang terlalu sedikit dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Tidak hanya itu saja, beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan mental atau reaksi-reaksi emosional dan fisik seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana terjadi pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Seharusnya beban kerja yang diberikan kepada seorang pekerja sesuai dengan kemampuannya, karena beban kerja sangat berpengaruh pada tingkat stres seorang pekerja, terutama seseorang yang bekerja di bidang militer, khususnya TNI. Di mana prajurit TNI memiliki tanggung jawab sebagai ujung tombak pertahanan, menjaga kedaulatan Negara, dan menjamin keselamatan bangsa dari

setiap ancaman membutuhkan beban kerja yang sesuai dengan kemampuannya untuk menjalankan semua tugasnya secara maksimal.

Uraian tersebut menunjukkan pentingnya dilakukan penelitian lebih mendalam pada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada prajurit TNI. Untuk itu rumusan masalahnya adalah “Apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada prajurit Yonif 403/WP?”.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada prajurit Yonif 403/WP. Manfaat penelitian dapat dilihat secara teoritis maupun praktis. Berikut merupakan manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memperkaya kajian penelitian psikologi, terutama pada bidang psikologi industri organisasi.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bagian dari referensi untuk peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman tentang beban kerja yang dapat menyebabkan stres kerja pada TNI, sehingga Komandan Batalyon dapat memberikan beban kerja atau tugas yang sesuai dengan *job description* anggota sehingga tidak menimbulkan stres kerja yang tinggi.