

Pengaruh nilai kerja terhadap stress petugas rumah tahanan negara: Studi pada rumah tahanan negara kelas IIB Rangkasbitung

Syarif Usman, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=108878&lokasi=lokal>

Abstrak

Pesatnya perkembangan zaman diikuti adanya perubahan, dengan adanya tersebut setiap individu dituntut beraaptasi tidak terkecuali individu yang bekerja di Lembaga Pemasyarakatan dan Rumah Tahanan Negara yang selanjutnya di sebut Petugas Pemasya rakatan (UU No.1211995)

Adanya perubahan yang demikian cepat tersebut menimbulkan konsekuensi; salah satu konsekuensi yang timbul akibat perubahan tersebut adalah meningkatnya tindak kriminal. Dengan tingginya tindak kejahatan mengakibatkan semakin meningkatnya jumlah penghuni di Lembaga Pemasyarakatan dan Rumah Tahanan Negara untuk selanjutnya disebut LAPAS dan RUTAN. Data terakhir pada Kantor Wilayah Departemen Hukum dan HAM Banten, bahwa isi LAPAS dan RUTAN telah over kapasitas 10 - 15%. Keadaan ini menimbulkan konsekuensi kerja yaitu semakin tinggi tuntutan terhadap tuntutan pekerjaan petugas seperti dikatakan Maslach, 1994 , bahwa salah satu bidang pekerjaan yang cenderung memiliki konsekuensi tinggi adalah pada Sector Human Sevice Selling. Pekerjaan yang dilakukan petugas LAPAS dan RUTAN merupakan bentuk pekerjaan pada sector tersebut yaitu suatu bentuk pekerjaan dengan resiko yang tinggi.

Dengan tingginya tuntutan pekerjaan tersebut mengharuskan petugas untuk mampu menyesuaikan diri. Penyesuaian diri ini dapat dimulai dari sikap petugas dalam merubah nilai-nilai kerja yang negatif menjadi positif dan memperthankan hal-hal positif serta meningkatkannya agar lebih optimal. Bila hal ini tidak disikapi dengan baik, maka akan menimbulkan konsekuensi kerja yang negatif. Salah satu diantaranya adalah stress. Pada dasarnya stress dibutuhkan seseorang dalam batas-batas yang wajar, bila seseorang mampu menganggap stress sebagai motovasi diri untuk meningkatkan prestasi kerja, maka hal itu bersifat fungsional, akan tetapi dapat juga berdampak negatif bila seseorang tidak mampu mengatasinya.

Oleh karena itu perlu adanya pengkajian yang mendalam tentang bagaimana upaya yang harus dilakukan terhadap petugas LAPAS dan RUTAN agar mereka dapat menyikapi nilai-nilai kerja yang ada serta mengubah perilakunya secara positif dan menghindarkan diri dari stress yang berakibat negatif yang dapat menurunkan kinerja petugas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Nilai-nilai Kerja terhadap Stress petugas RUTAN Rangkasbitung serta memberikan gambaran tentang jenis-jenis stress yang dialaminya. Populasi penelitian adalah pegawai RUTAN Rangkasbitung yang berjumlah 40 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup yang terdiri dari 2 bagian. Bagian pertama berisi tentang pertanyaan umum yang berkaitan dengan karakteristik responden. Bagian ke2 berkaitan dengan variabel Nilai-nilai Kerja (X) dan Stress Petugas (Y) pada RUTAN Rangkasbitung. Pengolahan analisis data menggunakan komputer dengan program SPSS 11.5 for Window dengan metode korelasi Pearsen. Sedangkan intuk

menguji hubungan antara nilai-nilai kerja dan stress petugas digunakan korelasi.

Hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan model regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel Nilai-nilai Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan sebesar 0,202 terhadap stress petugas dengan koefisien beta sebesar 0,357. Nilai koefisien beta sebesar 0.357 menunjukkan bahwa besarnya variabel nilai-nilai kerja dalam menerangkan variabel stress sebesar 35,7%, sisanya diiterangkan oleh factor lain (64,3%).

Dengan demikian dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh antara nilai-nilai kerja terhadap stress petugas. Saran-saran yang dapat dilakukan dari 3 factor utama nilai-nilai kerja yang berpengaruh, terdiri dari factor kesadaran kerja, suasana kerja, dan manajemen kerja terhadap tingkat stress petugas adalah: karena tingkat kesadaran kerja petugas berpengaruh negatif terhadap stress kerja maka untuk meningkatkan kesadaran kerja petugas perlu dilakukan langkah-langkah secara optimal melalui kebijakan-kebijakan pimpinan secara terus menerus. Karena factor suasana kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja maka suasana kerja yang telah baik perlu terus dipertahankan dan jika mungkin terus ditingkatkan. Karena factor manajemen kerja berpengaruh negatif terhadap stress kerja maka perlu terus diupayakan peningkatan efektifitas manajemen kerja yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat stress pegawai.

Problems emerged in the individual officers at State Prison in responding to conditions outside the working environment or work unit called 'off the job' is financial problems, problems with children, physical, marriage and domestic problems, changes at the house environment and other personal problems, and the 'on the job' problems such as overloaded responsibility, lack of authority, ambiguous role, interpersonal conflicts, etc. These can influence emotion, thinking process and condition which if not manage properly will lead to distress and decreasing level of daily working performance.

Basically distress is natural to anyone at the reasonable level, when someone can regard distress as a self motivation in improving work performance and hence, distress plays a functional role. Distress can also be negative even destructive to someone's work performance when it failed to be controlled. Without distress, work challenge is non existence and work performance tends to be low. When distress progressing, work performance tend to be enhanced because distress can help someone to enforce every available resources to fulfill various needs and work as well as served to be in someone's maturity process. However, when distress reaches the peak, this level will tend to be lowering the work performance. The officer will lose the ability to control and incapable to make decisions and his/her attitude become erratic. The extreme result will be the nonexistences of someone's performance, because he/she is ill, despair, quitting or ran away from work and possibly being let out. Therefore, it is necessary to make an in-depth study on what efforts need to be taken by officers of State Prison (RUTAN) in order to make use of distress positively and overcome high level of distress which will lead to the decrease of performance.

This research aimed to give description of work distress on officers at RUTAN Rangkasbitung and to explain the forms of work distress. Furthermore this research aimed to determine the influence of distress to officers' performance. The research will be used to give additional information or description on work distress related to the work of RUTAN's officers and it can be used by Indonesian government, in particular the Department of Law and Human Rights, to serve as a model to make further decision concerning

individual officers at RUTAN.

The research resulted in most of officers at RUTAN Rangkasbitung have high level of work distress. This distress has three indicators: physical, attitude and emotional changes. It assumed that everyone has distress, with different individual level and ways of responding to it.

Distress happened in everyone with various ways, provoking different responds although in the same level of distress, hence this can caused different level of distress even though has the same work condition.

Based on the relation between supervisor and subordinates and vice versa; the symptoms of lack of concentration and over anxiousness take place. This relation shows a very significant and positive relation. Hence, low up to intermediate level of distress will stimulate the body and improving the ability to react. At that time someone often can work better, intensively or swiftly. However to much distress put unreachable demands on someone, causing lower performance. Intermediate distress can also have negative influence on long term performance, because the on going intensity of distress can weaken the energy resources which caused lowering of performance as well.</i>