

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah untuk mencegah pekerjaan-cedera terkait dan kesehatan yang buruk bagi pekerja dan untuk menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat. Akibatnya, itu sangat penting bagi organisasi untuk menghilangkan bahaya dan meminimalkan risiko K3 dengan mengambil tindakan pencegahan dan perlindungan yang efektif (ISO 45001, 2018) Suatu organisasi harus bisa mengenal organisasi itu sendiri dan konteksnya seperti mengetahui masalah eksternal dan internal yang terdapat dalam organisasinya tujuan dari SMK3 dapat ditetapkan dan dilaksanakan, mengetahui apa yang dibutuhkan dan apa yang akan dituju oleh organisasi tersebut, serta menentukan ruang lingkup organisasinya. Keterkaitan antara kepemimpinan dalam suatu organisasi dengan SMK3 yang ada serta memastikan keikutsertaan pekerja yang terdapat dalam organisasi tersebut apakah sudah memadai untuk pengembangan dan penerapannya (ISO 45001, 2018).

Kesehatan Kerja merupakan Suatu upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan derajat kesejahteraan fisik, mental dan sosial yang setinggi-tingginya bagi pekerja di semua jabatan, pencegahan penyimpangan kesehatan diantara pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, perlindungan pekerja dalam pekerjaannya dari risiko akibat faktor yang merugikan kesehatan, penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang diadaptasikan dengan kapabilitas fisiologi dan psikologi; dan diringkaskan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada jabatannya (*International Labor Organization*, 2018)

World Health Organization (WHO) dalam model kesehatan yang dibuat sampai tahun 2020 meramalkan bahwa gangguan psikis berupa depresi akan menjadi pembunuh nomor 2 setelah penyakit jantung. Paling tidak WHO meramalkan stres ataupun depresi akan menjadi sepuluh jenis penyakit yang menyebabkan kematian atau menurun drastisnya kualitas kesehatan masyarakat (Wahyuni, 2009).

Stres merupakan masalah yang umum terjadi pada kehidupan modern, termasuk stres yang berhubungan dengan pekerjaan (ILO, 2016). Stres kerja adalah respon fisik dan emosional yang berbahaya dan dapat terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang ada melebihi

kemampuan atau control kerja yang dimiliki oleh pekerja (Alberta, 2014). Stres kerja menjadi hal yang berisiko bagi kesehatan dan keselamatan pekerja ketika pekerjaan yang dilakukan melebihi kapasitas, sumber daya, dan kemampuan pekerja dilakukan secara berkepanjangan (ILO, 2016).

Stres akibat kerja dilaporkan menjadi masalah kedua di Eropa sebagai masalah kesehatan yang berhubungan dengan pekerjaan. Pada tahun 2005 dilaporkan sekitar 22% dari pekerja di Eropa terkena dampak stres akibat kerja dan sejumlah pekerja lainnya mengalami gangguan yang berhubungan dengan stres akibat pekerjaan (WHO, 2003).

Stres kerja merupakan suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang. Stres kerja memiliki berbagai macam akibat yang bila tidak segera ditindak lanjuti maka dapat menjadi masalah yang serius (Gibson et al., 2010). Dampak dari psikologis stres meliputi menurunnya motivasi dan kinerja seseorang. Sedangkan dampak terhadap segi kognitif meliputi meningkatnya resiko kecelakaan kerja serta menurunkan produktivitas kerja. Respon individu dalam menghadapi stressor tergantung pada nilai-nilai, pengalaman dan daya penyesuaian dirinya. Berdasarkan “model stres kerja dan kesehatan” dari *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH), berbagai stres di lingkungan kerja dapat menimbulkan reaksi psikis, fisiologis dan perilaku yang dapat mempengaruhi kesehatan. Salah satu masalah perilaku yang sering timbul adalah adanya gangguan tidur atau insomnia. Timbulnya gangguan kesehatan seperti insomnia dapat berefek pada status kesehatan fisik dan psikis yang selanjutnya mempengaruhi produktivitas kerja, menurunnya kesiagaan dalam bekerja dan dapat menyebabkan timbulnya kecelakaan kerja (NIOSH, 1999).

Laporan (Cashman, 2010) menyebutkan bahwa 51% pekerja melaporkan stres yang berhubungan dengan pekerjaan merupakan hal umum di tempat kerja dan 4 dari 10 pekerja menyatakan bahwa permasalahan stres kerja tidak dikelola dengan baik di lingkungan organisasi mereka. Tingginya angka stres kerja di Eropa menyebabkan pemerintah anggota UNI Eropa turut mengambil bagian untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Sebuah yayasan di Eropa yang berfungsi untuk perbaikan hidup dan kondisi kerja tersebut mengadakan survey untuk kedua kalinya, mereka menemukan bahwa satu dari empat pekerja

Esas Unggul

merasa stress oleh pekerjaannya. Survey tersebut juga menemukan bahwa stress kerja yang di alami akan sedikit berbeda tiap-tiap negara yang berbeda (Greenberg, 2002). Pengakuan terhadap adanya stress kerja tidak hanya merupakan sebuah fenomena di Amerika Serikat, *World Health Organization* (WHO) menganggapnya sebagai “penyakit abad dua puluhan” yang menyatakan bahwa stress kerja menjadi lebih banyak hampir di setiap pekerjaan di seluruh dunia dan telah menjadi “*epidemic global*” (Greenberg, 2002).

Dalam penelitian yang berjudul *Workplace Stres: A Collective Challenge* tahun 2016 menunjukkan bahwa lebih dari 40 juta orang terkena dampak stres terkait pekerjaan di Uni Eropa. Kerugian yang dialami perusahaan akibat stres kerja pun tidak sedikit, setiap tahunnya industri di Uni Eropa diperkirakan mencapai € 617 milyar sebagai kompensasi asuransi akibat stres kerja yang dialami para pekerjanya (ILO, 2016). Dampak yang ditimbulkan akibat terjadinya stres kerja dapat mengakibatkan terjadinya hari hilang akibat kecelakaan kerja dan timbulnya kesakitan. Kerugian yang dialami perusahaan akibat stres kerja pun tidak sedikit, setiap tahunnya industri di Amerika Serikat mengalami kerugian lebih dari US\$ 300 milyar sebagai akibat dari kecelakaan, absenteeism, turnover pekerja, dan kompensasi asuransi akibat stres kerja yang dialami para pekerjanya (AIS, 2013). Di Indonesia (Anggraini et al., 2015) sebesar 60,6% pekerja industri kecil menengah mengalami depresi, 57,6% pekerja mengalami insomnia. Penyebab stres di tempat kerja, di antaranya disebabkan beban pekerjaan, seperti target atau deadline, hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan atau rekan kerja lain. Selain itu, pola kerja dan sisi organisasi seperti ketidakjelasan tugas setiap karyawan dapat menyebabkan stres (Kementrian Kesehatan RI, 2017).

Lembaga pendidikan sekolah merupakan tempat untuk membentuk dan mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas berkompeten dalam bidangnya masing-masing melalui proses belajar mengajar. Guru merupakan salah satu aspek penentu keberhasilan lembaga pendidikan sekolah dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, tentu saja dengan kemampuan dan keterampilan yang di miliknya tentang bagaimana dapat menciptakan hasil pembelajaran secara optimal, performance di dalam kelas maupun di luar kelas tidak di ragukan, dan akan tetap setia menjunjung tinggi kode etik profesinya. (Jackson & Wielen, 2002) tentang standar Nasional Pendidikan mengamanatkan bahwa guru adalah pendidik profesional. Tak seorang pun dapat membantah bahwa guru berada di garda terdepan dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Mereka telah melahirkan banyak

dokter , insiyur, menteri bahkan presiden. Tidak heran apabila guru di elu-elukan sebagai “pahlawan tanpa tanda jasa”.

Kasus Guru Honorer SLB Negeri Balikpapan dalam menjalankan WFH (*Work From Home*) merasa Capek, bosan, jenuh dan punggung pegal. *Work From Home* membuat Guru SLB ini harus bekerja penuh di depan layar tv, laptop dan handphone membuat tugas sampai memeriksa hasil kerja muridpun harus menggunakan handphone sehingga lelah. Tugas yang di periksa bukan hanya untuk satu mata pelajaran saja, tetapi lebih, lalu dikalikan dengan jumlah siswa. Hal ini membuat otot mata guru menjadi kencang. (Muhiddin, 2020). Pada penelitian menurut (Hanif et al., 2011) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja guru. Stres kerja yang dialami guru merupakan faktor beberapa konstruk, dan faktor-faktor ini secara signifikan terkait satu sama lain. Stres guru terkait dengan sejumlah pekerjaan dan variable organisasi. Stres memiliki efek psikologis dan sosial, efek ini dapat mengakibatkan kinerja menjadi buruk. Penelitian (Triana et al., 2015) menunjukkan bahwa ada hubungan persepsi beban kerja guru dan kecerdasan emosi terhadap tingkat stres kerja guru.

Penamaan yang beragam terhadap bekerja jarak jauh dapat ditemukan pada berbagai tulisan diantaranya, mulai dari *remote working*, *distance working* (Holti dan Stern 1986) atau *outwork* (Probert dan Wajcman 1988). Lainnya mengategorikannya berdasar beragam bentuk bekerja jarak jauh seperti *homework*, *alternative officing* dan *mobile working* (Gordon 1996). Selain itu, perbedaan juga dibuat antara bekerja dari rumah dengan kantor pusat, gabungan bekerja pada kantor pusat dan kantor cabang, dan nomaden tanpa kantor (Stanworth dan Stanworth, 1991). Pendekatan lebih analitik seperti Brandt (1983) dan Holti dan Stern (1986), telah mengategorikan berdasar pertimbangan keruangan, dan perangkat koordinasi (Jackson & Wielen, 2002).

Terdapat 2 (dua) tipe bekerja jarak jauh yaitu bekerja dari rumah (*home-based telecommuting*) dan bekerja dari kantor cabang (*center-based telecommuting*). Seperti namanya, bekerja dari rumah menunjukkan lokasi kerja di rumah dengan berkomunikasi ke kantor, sementara bekerja dari kantor cabang/ satelit menunjukkan lokasi bekerja bukan di rumah tapi di kantor yang terdekat dari rumah. Menggunakan perspektif transportasi, bekerja dari rumah mengurangi sepenuhnya perjalanan penglaju, sementara bekerja dari kantor cabang hanya mengurangi jarak perjalanan (Miami & Asgari, 2015)

Esa Unggul

Berdasarkan hasil dari observasi yang dilakukan pada di bulan Mei 2020 di SDIT Samba Taruma Bekasi yang terletak di Jalan Tarumajaya Bekasi Utara. Jumlah guru sebanyak 14 guru. Dari seluruh pegawai ada empat orang laki-laki dan Sembilan orang perempuan dan 1 pegawai bagian tata usaha. Rata-rata pendidikan terakhir yang ditempuh, untuk lulusan S1 sebanyak duabelas orang, S2 sebanyak satu orang dan yang proses menuju S1 sebanyak 2 orang. Selama pandemi guru bekerja dari rumah dengan jam kerja pagi memberikan pelajaran kemudian waktu lain di gunakan untuk memeriksa/ mengoreksi tugas siswa yang sudah mengumpulkan tugas.

Dari hasil studi pendahuluan yang di lakukan dengan cara observasi telah di laksanakan oleh peneliti 5 dari 9 guru yang melaksanakan WFH di SDIT Samba Taruma Bekasi. Stres kerja yang dialami oleh guru SDIT Samba Taruma Bekasi dapat terlihat dari gejala yang dirasakan oleh guru seperti adanya rasa bosan dalam bekerja dan kadang merasa pembelajaran daring dan online tidak di mengerti oleh orang tua murid kemudian guru hanya bisa menjelaskan lewat *zoom* maupun pesan WhatsApp. Guru mengalami beban mental yang harus di rasakan dalam WFH (*Work From Home*) adanya tekanan terhadap dirinya melalui pembelajaran dari rumah maupun dari orang tua murid yang kurang paham dengan tugas yang di berikan. Tugas Guru SDIT Samba Taruma dalam pembelajaran hampir sama dengan di sekolah namun metode yang di berikan berbeda melalui daring dan online, tugas guru membuat RPP (Rancangan Pelaksana Pembelajaran) menyiapkan video pembelajaran, menyiapkan *kuiziz online*, mengoreksi tugas murid via WhatsApp dan menyiapkan materi pembelajaran di *zoom* dan *googleclasroom*. Waktu bekerja tidak menentu tergantung berapa lama mengoreksi tugas siswa di kali jumlah siswa baik tugas video, gambar maupun tulisan. Guru mengatakan kualitas pekerjaan mereka dalam melakukan WFH (*Work From Home*) ini di rasa kurang karena yang biasanya dia bertemu dengan murid dengan tatap muka langsung sekarang jadi berubah menjadi tidak nyata dan mereka merasa ini kurang maksimal dan kurang memuaskan bagi seorang tenaga pengajar. Guru ini pun merasa tanggung jawab dalam WFH (*Work From Home*) ini jauh lebih besar dari pada tatap muka langsung karena mereka harus di tuntut lebih untuk memaksimalkan proses belajar mengajar secara online dan daring yang belum familiar. Untuk keterampilan dan kemampuan mereka gunakan semaksimal mungkin dalam WFH (*Work From Home*) ini, baik dalam menggunakan media teknologi via *zoom*, *Videocall WhatsApp* dan *googleclasroom* maupun tugas sekolah yang di berikan. Di

Esas Unggul

jelaskan juga kondisi pekerjaan guru sampa butuh banyak adaptasi, semakin banyak terhadap laptop dan *handphone*. Guru sampa merasakan perubahan yang terjadi antara bekerja di rumah dan di kantor respon harus cepet saat di rumah untuk mengoreksi tugas murid agar tidak menumpuk, perihal jaringan putus, dampaknya adanya mis komunikasi dengan orang tua dan siswa.

Berdasarkan dengan latar belakang yang telah di sampaikan di atas maka peneliti mengajukan proposal penelitian untuk mengetahui tentang **Gambaran Stres Kerja Pada Guru SDIT Samba Taruma Bekasi Dalam Melaksanakan WFH (*Work From Home*) Tahun 2020**. Peneliti memilih sekolah Samba Taruma yang berada di kabupaten Bekasi Utara Kecamatan Tarumajaya dengan alasan sekolah yang sangat aktif terhadap ekstrakurikulernya maupun di bidang akademik terbukti dengan banyaknya penghargaan yang di dapat oleh sekolah tersebut. Penelitian ini belum pernah diadakan di Kecamatan Tarumajaya Kabupaten Bekasi Utara, sehingga relevan untuk diangkat sebagai permasalahan dalam penelitian ini yang berjudul “Gambaran Stres Kerja Pada Guru SDIT Samba Taruma Bekasi Dalam Melaksanakan WFH (*Work From Home*) Tahun 2020. Selain itu agar dapat memahami situasi yang di lakukan oleh tenaga kerja dan perbandingan antara melakukan pekerjaan di rumah dan membandingkan dengan teori stres kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan studi pendahuluan terhadap gambaran stres kerja guru yang melakukan *WFH (Work From Home)*. Penelitian ini bermaksud mengetahui gambaran stress kerja pada SDIT Samba Taruma Bekasi Dalam Melaksanakan *WFH (Work From Home)* Tahun 2020.

Berdasarkan hasil dari observasi yang dilakukan pada di bulan Mei 2020 di SDIT Samba Taruma Bekasi yang terletak di Jalan Tarumajaya Bekasi Utara. Jumlah guru sebanyak 14 guru. Dari seluruh pegawai ada empat orang laki-laki dan Sembilan orang perempuan dan 1 pegawai bagian tata usaha. Rata-rata pendidikan terakhir yang ditempuh, untuk lulusan S1 sebanyak duabelas orang, S2 sebanyak satu orang dan yang proses menuju S1 sebanyak 2 orang.

Dari hasil studi pendahuluan yang di lakukan dengan cara observasi telah di laksanakan oleh peneliti 5 dari 9 guru yang melaksanakan *WFH* di SDIT Samba Taruma Bekasi. Stres kerja yang dialami oleh guru SDIT Samba Taruma Bekasi dapat terlihat dari gejala yang

Esas Unggul

dirasakan oleh guru seperti adanya rasa bosan dalam bekerja dan kadang merasa pembelajaran daring dan online tidak di mengerti oleh orang tua murid kemudian guru hanya bisa menjelaskan lewat *zoom* maupun pesan WhatsApp. Guru mengalami beban mental yang harus di rasakan dalam WFH (*Work From Home*) adanya tekanan terhadap dirinya melalui pembelajaran dari rumah maupun dari orang tua murid yang kurang paham dengan tugas yang di berikan. Tugas Guru SDIT Samba Taruma dalam pembelajaran hampir sama dengan di sekolah namun metode yang di berikan berbeda melalui daring dan online, tugas guru membuat RPP (Rancangan Pelaksana Pembelajaran) menyiapkan video pembelajaran, menyiapkan *kuiziz online*, mengoreksi tugas murid via WhatsApp dan menyiapkan materi pembelajaran di *zoom* dan *googleclasroom*. Waktu bekerja tidak menentu tergantung berapa lama mengoreksi tugas siswa di kali jumlah siswa baik tugas video, gambar maupun tulisan. Guru mengatakan kualitas pekerjaan mereka dalam melakukan WFH (*Work From Home*) ini di rasa kurang karena yang biasanya dia bertemu dengan murid dengan tatap muka langsung sekarang jadi berubah menjadi tidak nyata dan mereka merasa ini kurang maksimal dan kurang memuaskan bagi seorang tenaga pengajar. Guru ini pun merasa tanggung jawab dalam WFH (*Work From Home*) ini jauh lebih besar dari pada tatap muka langsung karena mereka harus di tuntut lebih untuk memaksimalkan proses belajar mengajar secara online dan daring yang belum familiar. Untuk keterampilan dan kemampuan mereka gunakan semaksimal mungkin dalam WFH (*Work From Home*) ini, baik dalam menggunakan media teknologi via *zoom*, Videocall WhatsApp dan *googleclasroom* maupun tugas sekolah yang di berikan. Di jelaskan juga kondisi pekerjaan guru samba butuh banyak adaptasi, semakin banyak terhadap laptop dan *handphone*. Guru samba merasakan perubahan yang terjadi antara bekerja di rumah dan di kantor respon harus cepet saat di rumah untuk mengoreksi tugas siswa agar tidak menumpuk, perihal jaringan putus, dampaknya adanya mis komunikasi dengan orang tua dan siswa.

Maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti Gambaran stress kerja Guru SDIT Samba Taruma Bekasi Dalam Melaksanakan WFH (*Work From Home*) Tahun 2020. Hal ini di tengah krisis dampak pandemi Covid19 , bukan hanya masalah kesehatan dan ekonomi tapi juga krisis psikologis. Maka dari itu masalah ini patut untuk di teliti untuk melihat gambaran stress kerja pada guru yang melaksanakan WFH (*Work From Home*) Tahun 2020.

1.3 Pertanyaan Penelitian

- 1.3.1** Bagaimana gambaran stres kerja pada Guru SDIT Samba Taruma Bekasi Dalam Melaksanakan WFH (*Work From Home*) Tahun 2020 ?
- 1.3.2** Bagaimana gambaran faktor penyebab stres kerja pada guru SDIT Samba Taruma yang melaksanakan WFH (*Work From Home*) Tahun 2020 berdasarkan lingkungan kerja ?
- 1.3.3** Bagaimana gambaran faktor penyebab stres kerja terhadap guru SDIT Samba Taruma yang melaksanakan WFH (*Work From Home*) Tahun 2020 berdasarkan beban kerja ?
- 1.3.4** Bagaimana gambaran faktor penyebab stres kerja terhadap guru SDIT Samba Taruma yang melaksanakan WFH (*Work From Home*) Tahun 2020 berdasarkan kejenuhan kerja ?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umuum

Untuk mengetahui Gambaran Stres Kerja Pada Guru SDIT Samba Taruma Bekasi Dalam Melaksanakan WFH (*Work From Home*) Tahun 2020

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran faktor penyebab stres kerja pada guru SDIT Samba Taruma yang melaksanakan WFH (*Work From Home*) Tahun 2020 berdasarkan lingkungan kerja
2. Mengetahui gambaran faktor penyebab stres kerja terhadap guru SDIT Samba Taruma yang melaksanakan WFH (*Work From Home*) Tahun 2020 berdasarkan beban kerja
3. Mengetahui gambaran faktor penyebab stres kerja terhadap guru SDIT Samba Taruma yang melaksanakan WFH (*Work From Home*) Tahun 2020 berdasarkan Kejenuhan kerja

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

- a. Mengetahui gambaran stress kerja WFH (*Work From Home*) Tahun 2020
- b. Dapat mengaplikasikan pengetahuan yang didapat mengenai stress kerja melalui WFH (*Work From Home*) Tahun 2020

- c. Dapat menambah pengalaman, pengetahuan dan wawasan secara langsung dari dunia kerja khususnya mengenai hal stress kerja dengan WFH (*Work From Home*)

1.5.2 Manfaat Bagi Guru

Sebagai bahan masukan bagi tenaga pengajar atau guru agar dapat mengetahui tentang Gambaran Stres Kerja Pada Guru SDIT Samba Tarumajaya Bekasi Dalam Melaksanakan WFH (*Work From Home*) Tahun 2020.

1.5.3 Manfaat Bagi Universitas Esa Unggul

- a. Sebagai bahan kajian dan informasi baru bagi akademik khususnya jurusan kesehatan masyarakat.
- b. Sebagai bahan tolak ukur dari sistem pengajaran dan pemberian teori kepada mahasiswa bahwa telah melakukan penelitian secara teoritis dengan tepat dan benar.

1.6 Ruang Lingkup

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran stres kerja pada guru SD (sekolah dasar) yang melakukan WFH (*Work From Home*) Tahun 2020. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei-Agustus 2020 di salah satu sekolah di Bekasi yaitu SDIT Samba Taruma. Penelitian ini dilakukan oleh mahasiswi jurusan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) Prodi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan. Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Informan dalam penelitian ini ada tiga yaitu informan utama adalah 5 guru SDIT Samba Taruma, informan pendukung adalah waksek kesiswaan dan informan kunci adalah kepala sekolah. Pengumpulan data penelitian ini dengan menggunakan studi pendahuluan dengan melakukan observasi dan wawancara mendalam, untuk melihat keaslian data, peneliti melakukan teknik keabsahan data menggunakan triangulasi sumber (data) dan metode yaitu waksek kesiswaan sebagai triangulasi satu dan triangulasi ke dua yaitu kepala sekolah. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar observasi, panduan wawancara, *handphone* untuk *recorder*.