

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dewasa ini, persaingan antara perusahaan baik di dalam maupun di luar negeri semakin ketat dan keras. Disamping itu juga, terjadi perubahan-perubahan yang sangat cepat dan berbagai masalah perdagangan yang sangat kompleks. Dewasa ini juga telah terjadi *trend* dan mempengaruhi peradaban kehidupan manusia seperti terjadinya perubahan dari masyarakat agraris menuju masyarakat industri. Selanjutnya perubahan dari masyarakat industri menuju masyarakat informasi, teknologi manual menjadi teknologi tinggi (*high tech and high touch*), ekonomi nasional selalu dipengaruhi perubahan ekonomi dunia dll. Keadaan tersebut memaksa jutaan umat manusia harus secara berbenturan tiba-tiba dengan kejutan-kejutan masa depan (*future shock*) yang sebetulnya belum siap untuk menghadapinya. Kondisi tersebut ternyata banyak menimbulkan terjadinya stres pada masyarakat (Tarwaka, 2010).

Seiring perjalanan waktu, kemajuan teknologi tampaknya memperlambat kemampuan kita untuk mempertahankan produktivitas, dan kita merasa hanya memiliki sedikit kendali bahkan tidak memiliki kendali sama sekali, intinya kita menjadi lebih rentan terhadap bahaya stres kerja. Tidak ada pekerjaan yang bebas dari stres. Pada kenyataannya, setiap pekerjaan memiliki beberapa tingkat tantangan dan kesulitan. Manajemen stres kerja yang efektif akan mempertahankan rasa pengendalian diri dalam

lingkungan kerja sehingga beberapa urusan akan diterima sebagai tantangan, bukan ancaman (Munandar, 2001).

Stres kerja adalah respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu atau merugikan, yang terjadi pada saat tuntutan tugas tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya, atau keinginan pekerja (Tarwaka, 2010). Secara umum, stres merupakan tekanan psikologis yang dapat menyebabkan berbagai bentuk penyakit, baik secara fisik maupun mental atau kejiwaan.

Suatu penyelidikan di Inggris menunjukkan bahwa sebagian besar warganya menjadi sakit akibat stres dalam pekerjaan mereka. Meski pernyataan itu terlalu meremehkan, namun ada hal-hal yang menimbulkan stres pada beberapa orang, bisa membuat orang lain gembira. Para pembalap dan pendaki gunung tampaknya menikmati benar tantangan fisik yang mereka hadapi. Ada juga yang senang berolahraga arung jeram yang berbahaya, atau bekerja di gedung-gedung pencakar langit maupun atap bangunan tinggi. Dengan kata lain, stres pada seseorang mungkin menjadi kesenangan pada orang lain. Stres bisa menjadi masalah besar bila mempengaruhi hubungan dalam keluarga maupun di tempat kerja (Wilkinson, 2002).

Penelitian yang pernah dilakukan Program Studi Magister Kedokteran Kerja, Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia (FKUI) terhadap para pekerja kantor di Indonesia pada tahun 1990-an menunjukkan, sekitar 30 persen karyawan pernah mengalami stres di tempat kerja dengan beragam keluhan mulai dari yang ringan sampai berat (Bramirus&Chandra, 2011).

Setiap aspek di pekerjaan dapat membangkitkan stres. Berdasarkan teori Cooper, sumber stres kerja adalah berasal dari kondisi pekerjaan, masalah peran, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karir, dan struktur organisasi. Kondisi pekerjaan disini, yaitu meliputi lingkungan kerja, *overload*, *deprivational stress*, dan pekerjaan berisiko tinggi (Arisona, 2008).

Pengaruh stres terhadap setiap orang berbeda-beda, dan tidak ada petunjuk yang dengan tepat digunakan untuk mengidentifikasi stres pada orang lain. Tanda-tanda stres adalah terjadinya perubahan dalam penampilan, perubahan dalam kebiasaan dan yang paling utama adalah perubahan dalam perilaku yang ditandai dengan; lekas marah dan tersinggung, agresif, suasana hati mudah berubah, sulit berkonsentrasi, dan sulit mengambil keputusan (Kansil, 2002).

Risiko merupakan kemampuan potensi bahaya untuk mengakibatkan kecelakaan atau kerusakan (Ayres, 2009). Persepsi terhadap pekerjaan berisiko tinggi pada setiap orang bisa berbeda-beda, tergantung dari pemberian arti seseorang terhadap obyek pengamatannya (pekerjaan berisiko tinggi). Persepsi terhadap risiko pekerjaan dapat digambarkan dengan adanya apresiasi pribadi terhadap risiko atau bagaimana pekerja memandang risiko yang dikaitkan dengan pekerjaan, prioritas kebutuhan pribadi terkait dengan K3, serta manajemen diri dan kebutuhan untuk merasa aman atau *need of safety* (Ismara, 2005).

Dari survei terhadap 100.000 pekerja, pilot dan teknisi penerbangan termasuk dalam sepuluh jenis pekerjaan dengan risiko kematian tertinggi dengan angka sebesar 70,6 perseratus ribu pekerja (Mowsaku, 2011).

Dengan adanya fakta di atas, maka penelitian ini dilakukan di PT. Garuda Maintenance Facility AeroAsia (GMF). GMF merupakan pusat perawatan pesawat Garuda Indonesia yang dibangun di area seluas 115 Ha di kawasan Bandara Soekarno – Hatta Cengkareng. Fasilitas yang dimiliki antara lain : 3 buah hanggar, *Office and Store Area*, *Runup Bay* and *Apron* seluas 318.000m² yang mampu menangani kegiatan *maintenance* serta menampung 15 pesawat terbang berbadan kecil dan 4 pesawat terbang berbadan besar.

GMF beroperasi 24 jam setiap harinya dengan mempekerjakan kurang lebih 1.600 karyawan. Produk dan jasa yang dijual pada konsumen berstandar internasional. Unit *Base Maintenance* atau hanggar bertanggung jawab dalam perawatan pesawat yang meliputi berbagai layanan, mulai dari perawatan rutin, menengah hingga *overhaul*, pelaksanaan perbaikan struktur dan sistem pesawat yang ringan hingga perawatan besar, termasuk modifikasinya.

Dalam melakukan pekerjaannya, para teknisi hanggar II melakukan pengecekan dan perawatan rutin pada pesawat dengan interval waktu setelah 50-200 jam terbang (*flight hours*) dan waktu yang diperlukan untuk pengecekan serta perbaikan pesawat (*ground time*) kurang dari 24 jam. Keterlambatan dalam melakukan pengecekan atau perbaikan dapat menimbulkan kekacauan jadwal terbang, yang merugikan banyak pihak.

Dalam melakukan perbaikan pada mesin pesawat, teknisi memiliki batasan gerak, karena harus melakukan pengecekan di bagian bawah badan pesawat dan batasan waktu, kurang dari 24 jam. Tuntutan untuk profesional, batasan waktu yang singkat dalam melakukan pengecekan mesin pesawat,

risiko kecelakaan yang tinggi, serta tanggung jawab terhadap keselamatan orang lain (*passenger*) dapat menimbulkan stres kerja pada teknisi penerbangan hanggar II.

B. Identifikasi Masalah

Keluhan stres kerja dapat timbul dari faktor kepribadian, lingkungan kerja, pekerjaan berisiko tinggi, ketidakjelasan peran, dan hubungan di dalam organisasi.

Faktor kepribadian seseorang (*ekstrovert* atau *introvert*) sangat berpengaruh terhadap stressor yang diterima. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, sulit berkonsentrasi, menurunnya produktivitas kerja, dan menimbulkan stres kerja.

Hubungan di dalam organisasi yang kurang baik, hubungan yang tidak baik dapat dilihat dari gejala-gejalanya seperti rendahnya minat dalam memecahkan masalah yang ada dalam organisasi, dan kepercayaan yang rendah. Tidak adanya dukungan dari rekan sekerja, keluarga, atau pihak manajemen diyakini dapat menimbulkan stres.

Impian dan cita-cita untuk mencapai prestasi dan karir yang baik sering kali tidak terlaksana dikarenakan adanya ketidakjelasan sistem pengembangan karir dan penilaian prestasi, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, dan tidak adanya kesempatan lagi untuk naik jabatan. Ketidakjelasan peran, dapat menimbulkan stres kerja.

Pekerjaan berisiko tinggi, pekerjaan yang setiap saat dihadapkan pada kemungkinan terjadinya kecelakaan atau pekerjaan yang berbahaya bagi keselamatan dirinya sendiri maupun keselamatan orang lain.

Bisnis penerbangan termasuk dalam kategori *high risk*, dimana budget yang dikeluarkan sangat banyak (*high budget*), sumber daya yang diperjakan harus memiliki *skill*, risiko kecelakaan tinggi pada pekerja bila bekerja tidak sesuai dengan prosedur, dan perawatan rutin pada pesawat harus dilakukan sekalipun pesawat tidak terbang.

Perawatan serta perbaikan pesawat yang ada di hanggar II meliputi *a-check* dengan ketentuan 50-200 *flight hour*; *daily*, *weekly*, dan jasa transit. Para teknisi penerbangan diuntut profesional dalam bekerja dan mengikuti *maintenance procedure*. Risiko operasional yang ada, jika terjadi kesalahan ataupun keterlambatan dalam melakukan perawatan adalah terjadinya kekacauan jadwal terbang yang juga merugikan penumpang pesawat.

Risiko dari segi keselamatan, para teknisi penerbangan sangat mungkin terkena cedera ataupun luka ringan bahkan sampai menimbulkan kecelakaan fatal jika bekerja tidak sesuai prosedur. Para teknisi pesawat memiliki keterbatasan gerak dalam melakukan pekerjaannya, (masuk ke ruang terbatas, bagian bawah badan pesawat ketika melakukan perbaikan/pengecekan pada mesin pesawat) dan keterbatasan waktu, para teknisi pesawat harus melakukan perbaikan sesuai permintaan *customer* serta pengecekan *engine* dan hal-hal penting lainnya dengan ketentuan waktu: *a-check* selama 3 jam, *daily* tidak lebih dari 24 jam, dan *weekly* tidak lebih dari 7 hari.

Besarnya tuntutan kerja, keterbatasan waktu, tingginya risiko kecelakaan, dan lain sebagainya sangat mungkin untuk menimbulkan stres pada para teknisi pesawat di hanggar II.

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian lebih mendalam, maka penelitian ini akan terfokus pada aspek pekerjaan berisiko tinggi. Oleh karena itu, penulis ingin membuktikan secara empirik dengan mengambil judul penelitian : Hubungan Persepsi Teknisi Penerbangan Tentang Pekerjaan Berisiko Tinggi Dan Keluhan Stres Kerja Di Hanggar II PT. GMF AeroAsia.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut: Apakah ada hubungan persepsi teknisi penerbangan tentang pekerjaan berisiko tinggi dan keluhan stres kerja di hanggar II PT. GMF AeroAsia?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan persepsi teknisi penerbangan tentang pekerjaan berisiko tinggi dan keluhan stres kerja di hanggar II PT. GMF AeroAsia.

2. Tujuan Khusus

- a) Mengidentifikasi karakteristik responden (umur, masa kerja, jenis kelamin, dan pendidikan).
- b) Mengidentifikasi persepsi teknisi penerbangan hanggar II PT.GMF AeroAsia tentang pekerjaan berisiko tinggi.
- c) Mengidentifikasi keluhan stres kerja pada teknisi penerbangan hanggar II PT.GMF AeroAsia.
- d) Menganalisa hubungan umur dan keluhan stres kerja.
- e) Menganalisa hubungan masa kerja dan keluhan stres kerja.
- f) Menganalisa perbedaan keluhan stres kerja berdasarkan jenis kelamin.
- g) Menganalisa perbedaan keluhan stres kerja berdasarkan pendidikan.
- h) Menganalisa hubungan persepsi teknisi penerbangan tentang pekerjaan berisiko tinggi dan keluhan stres kerja di hanggar II PT. GMF AeroAsia.

F. Manfaat Penelitian

1. Bidang Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi pada pihak-pihak yang akan meneliti lebih lanjut mengenai stres kerja ataupun tingkat risiko pekerjaan.

2. Bidang Praktisi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan pada perusahaan yang berkaitan dengan stres kerja, sumber stres kerja dapat dikelola dan pentingnya memperhatikan analisa risiko, serta keluhan-keluhan stres yang dirasakan oleh karyawan.