

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk memimpin serta menggerakkan lembaga ataupun organisasi tentu membutuhkan sumber daya yang memadai agar tujuannya dapat tercapai. Sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting bagi sebuah lembaga dan organisasi yang perannya tidak dapat tergantikan. Dikatakan demikian karena manusia merupakan satu-satunya makhluk yang diciptakan Tuhan dengan sempurna, yang diberikan akal sehat, perasaan, keinginan dan pengetahuan yang mana ini tidak dimiliki oleh makhluk ciptaan Tuhan lainnya. Sumber daya manusia dalam sebuah lembaga ataupun organisasi dapat dikatakan sebagai kunci dan tonggak pergerakan dari suatu lembaga ataupun organisasi karena dalam melakukan manajemen lembaga ataupun organisasi tentu membutuhkan peran manusia, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga evaluasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam sebuah lembaga ataupun organisasi sebagai bentuk pengelolaan SDM agar pegawai tidak mengalami stres kerja.

Stres kerja ialah suatu kondisi dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, hambatan, atau tuntutan yang terkait dengan keinginannya namun hasilnya tidak pasti. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dirasakan oleh pegawai ketika mengerjakan suatu pekerjaan (Robbins, 2003). Menurut Symptom, stres kerja dapat terlihat dari ketidakstabilan emosi, gelisah, suka menyendiri, sulit tidur, terlalu banyak merokok, kecemasan, gugup, peningkatan pada tekanan darah, dan gangguan pencernaan. Dilihat dari kutipan tersebut, ditarik kesimpulan bahwa stres kerja ialah suatu kondisi dimana pegawai merasa tertekan yang mana ini turut berpengaruh juga terhadap kondisi fisik dan psikologis pegawai. Banyak sekali faktor yang dapat menyebabkan terjadinya stres kerja pada pegawai seperti: a) beban pada pekerjaan yang sangat sulit serta tertekan pada sikap kepemimpinan yang sangat kurang adil; b) jam kerja dan sarana prasarana yang kurang memadai; c) konflik yang terjadi baik antarpribadi

pimpinan maupun dengan kelompok kerja; d) upah kerja yang rendah; dan e) permasalahan keluarga (dalam Wardani, 2022, hlmn 137). Adapun dampak dari adanya stres kerja pada pegawai dapat dilihat tergantung pada tingkatan stres tersebut sehingga dapat mempengaruhi secara positif dan negatif. Stres dapat dilihat secara positif jika stres yang dialami adalah stres dengan tingkat rendah hingga tingkat yang masih bisa diatasi atau dikelola oleh pegawai sehingga berfungsi sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pada tingkatan ini, pegawai akan mengalami stres namun stres ini memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Stres juga dapat dilihat secara negatif yaitu dimana stres yang dialami sudah melebihi dari batas kemampuan pegawai sehingga pegawai mengalami stres tingkat tinggi yang menyebabkan beberapa gangguan pada pegawai seperti merasakan cemas, bosan, letih, frustrasi, tidak bisa mengontrol emosi, mengonsumsi alkohol, mengalami kecelakaan, penyalahgunaan obat-obatan, tidak mampu mengambil keputusan dengan rasional, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, berkeringat, kehadiran serta produktivitas yang menurun hingga adanya ketidakpuasan kerja.

Hasil studi *Northwestern National Life* dengan melakukan survei pada pekerja di Amerika menunjukkan 40% pekerja mengatakan mereka mengalami stres di tempat kerja dan sebagian pekerja beranggapan pemicu stres utama dalam hidup mereka adalah pekerjaan (Healthy and Safety Executive, 2020). Berdasarkan data Institut Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja (NIOSH) di Amerika Serikat, sejak tahun 1990-an, sebesar 80% dari total biaya kompensasi kesehatan pekerja dipakai untuk penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan yaitu “*Stress Related Disorder*” (ICD-9-309) sedangkan di Inggris (UK) tercatat 71% manajer mengalami stres kerja sehingga menyebabkan permasalahan pada kesehatan fisik dan mental. Hal serupa juga ditemukan di Australia bahwa Komunitas Eropa menerangkan secara resmi bahwa stres menduduki posisi kedua terbesar untuk masalah kesehatan yang dihadapi oleh pekerja terkait dengan pekerjaan (dalam Samura, 2020, hlmn 53). Berdasarkan data yang diperoleh

diatas, stres kerja yang dialami begitu berpengaruh terhadap hidup seseorang dan pekerjaan merupakan pemicu stres yang paling utama.

Menurut Peraturan Presiden Nomor 62 Tahun 2010 dijelaskan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri yang bertanggung jawab di bidang kesehatan. BKKBN memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas pemerintahan pada bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti dengan melakukan observasi di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Barat Bidang Pelatihan dan Pengembangan (Latbang BKKBN) yang merupakan salah satu Latbang BKKBN yang ada di Indonesia ditemukan bahwa Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Barat Bidang Pelatihan dan Pengembangan (Latbang BKKBN) memiliki manajemen sumber daya manusia yang kurang baik. Hal ini terlihat dari permasalahan yang peneliti temukan, yaitu:

Pegawai kerap mengeluh saat bekerja dan kesehatannya terganggu. Fenomena ini dapat dilihat pada pegawai yang selalu mengeluh saat bekerja dan memakai *patch transdermal* saat bekerja. Selain itu juga pegawai tidak fokus dalam bekerja. Temuan ini menunjukkan bahwa secara fisik dan psikologis (emosional) pegawai tidak stabil. Adapun penyebab dari hal tersebut ialah tidak meratanya beban kerja yang diberikan kepada pegawai yang dikarenakan minimnya jumlah sumber daya manusia yang ada di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Barat Bidang Pelatihan dan Pengembangan (Latbang BKKBN). Berikut data yang mengenai Analisis Beban Kerja (ABK) BKKBN Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1.1 ABK BKKBN Jawa Barat

No	Nama Satuan Organisasi/Jabatan	Jumlah Pemangku Jabatan	Standar Kebutuhan SDM Aparatur (ABK)	Kekurangan /Kelebihan
1	Sekretariat	45	48	-4
2	Bidang Pengendalian Penduduk	13	23	-10
3.	Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi	15	26	-11
4.	Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga	15	17	-2
5.	Bidang Advokasi, Penggerakan, dan Informasi	22	21	1
6	Bidang Pelatihan dan Pengembangan	14	27	-13

Sumber: Data ABK BKKBN Provinsi Jawa Barat Tahun 2022

Dari data diatas dapat dilihat bahwa adanya kesenjangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan jumlah sumber daya manusia yang ada di lapangan. Hal ini tidak hanya di Bidang Pelatihan dan Pengembangan saja tetapi juga dibidang lainnya. Jika dilihat secara organisasi, tentu hal ini akan berpengaruh pada kinerja yang menurun. Namun, walaupun sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap bidangnya belum sesuai dengan ABK atau dapat dikatakan kurang, kinerja yang ditunjukkan sudah baik. Hal ini didukung dengan data hasil studi

dokumentasi mengenai persentase capaian kinerja. Data tersebut menunjukkan bahwa capaian kinerja dari program kerja perbidangnya sudah mencapai 100% terhitung akhir tahun 2022. Bila dikaitkan, tentu kedua data ini tidak menunjukkan sebagaimana yang seharusnya. Jika sumber daya manusia sedikit maka kinerjanya tentu tidak akan sebagus ketika sumber daya manusia nya sesuai dengan ABK. Dengan sumber daya manusia yang minim dan capaian kinerja yang baik, tentu adanya tekanan didalam prosesnya.

Dari temuan dan dukungan data yang diperoleh maka dapat dikatakan penyebab dari stres yang dialami pegawai ialah jumlah sumber daya manusia pada lembaga yang belum ideal dengan seharusnya. Dengan jumlah sumber daya manusia yang masih kurang dari ABK dan capaian kinerja yang baik, dalam prosesnya terdapat tekanan yang diberikan kepada pegawai sehingga pegawai harus bisa mencapai targetnya. Tekanan ini berupa beban kerja yang diberikan kepada pegawai. Idealnya, beban kerja lembaga diemban oleh 162 pegawai, namun berdasarkan realita di lapangan beban kerja lembaga diemban oleh 124 pegawai. Hal ini menyatakan bahwa pekerja dibebani dengan jumlah pekerjaan yang berlebih dibandingkan dengan yang seharusnya mereka kerjakan. Beban kerja ini merupakan tekanan yang menimbulkan stres bagi pegawai.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya bahwa sumber daya manusia dalam sebuah lembaga ataupun organisasi berperan sangat penting dalam pencapaian tujuan. Ketika pegawai mengalami stres kerja maka pencapaian tujuan juga menjadi terhambat. Untuk itu, penelitian ini penting dilakukan agar lembaga dapat lebih memperhatikan pegawai, terutama terkait pembagian beban kerja agar pegawai tidak mengalami stres kerja. Dikarenakan Bidang Pelatihan dan Pengembangan ini masih termasuk kedalam lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Barat maka peneliti tertarik melakukan penelusuran lebih jauh mengenai hal ini dengan lingkup yang lebih luas, yaitu dengan cakupan atau lingkup lembaga Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi dilapangan dan dikhawatirkan akan terus berlanjut dan berakibat buruk, serta adanya ketertarikan peneliti untuk meneliti dengan lingkup yang lebih luas, peneliti ingin mengkaji lebih jauh melalui penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai di BKKBN Provinsi Jawa Barat”**.

1.2 Batasan Masalah

Merujuk pada latar belakang masalah diatas, untuk menghindari kesalahan penafsiran dan arah penelitian maka peneliti menetapkan batasan penelitian ini secara konseptual dan kontekstual sebagai berikut:

a. Konseptual

Secara konseptual penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai.

b. Kontekstual

Secara kontekstual peneliti melakukan penelitian terhadap pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Barat.

1.3 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang sudah dijelaskan maka rumusan masalah pada penelitian ini mengenai bagaimana gambaran beban kerja dapat mempengaruhi stres kerja pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Barat dengan pertanyaan sebagai berikut:

- a. Bagaimana beban kerja di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Barat?
- b. Bagaimana stres kerja pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Barat?
- c. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Barat.

1.4.2 Tujuan Khusus

Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui beban kerja di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Barat
- b. Mengetahui stres kerja pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Barat
- c. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Barat

1.5 Manfaat Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, diharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat sebagai berikut.

- a. Dalam bidang keilmuan, diharapkan penelitian ini bisa menjadi bahan kajian dan pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan, terkhusus mengenai beban kerja dan stres kerja pegawai.
- b. Bagi lembaga, penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan untuk dapat lebih memperhatikan beban kerja dan stres kerja pegawai yang merupakan salah satu upaya untuk mempertahankan serta meningkatkan kesejahteraan pegawai dan juga produktivitas lembaga
- c. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat memperluas pengetahuan dan mengembangkan pola pikir dalam mengimplementasikan ilmu administrasi pendidikan, khususnya dalam hal beban kerja dan stres kerja pegawai
- d. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan masukan bagi pembaca guna memperluas wawasan untuk penelitian selanjutnya.

1.6 Struktur Organisasi Skripsi

Sistematika penulisan berisi mengenai informasi terkait materi dan pembahasan disetiap babnya. Sistematika disusun untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai penelitian ini.

Bab I berisi mengenai paparan konteks penelitian yang akan dilakukan, yaitu mengenai latar belakang dari “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai di BKKBN Provinsi Jawa Barat”, batasan penelitian, tujuan penelitian yang tercermin dari rumusan masalah, serta manfaat penelitian.

Bab II berisi mengenai landasan teori pada penelitian ini. Selain itu juga dijelaskan alur penelitian sehingga diperoleh hipotesis penelitian. Landasan teori berisi mengenai perkembangan konsep dan teori dari para ahli. Konsep dan teori yang dibahas pada penelitian ini yaitu mengenai beban kerja dan stres kerja.

Bab III berisi mengenai metode dan pendekatan yang dipakai dalam penelitian. Selain itu juga diuraikan kisi-kisi dan instrumen penelitian, tahapan pengambilan data, serta tahapan menganalisis data.

Bab IV berisi uraian temuan dari hasil analisis dan pengolahan data. Temuan ini nantinya akan menjawab rumusan masalah penelitian yang telah dirumuskan.

Bab V berisi mengenai simpulan hasil penelitian, implikasi, dan rekomendasi atas permasalahan pada penelitian.