**STRES DAN KESELAMATAN KERJA**

1. **Pengantar**

Manusia merupakan anggota lebih dari satu kelompok sosial. Dalam melakukan kegiatan di setiap kelompok, manusia dapat mengalami stres.

Sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, tenaga kerja dapat meng alami stres, yang dapat berkembang men jadi tenaga kerja sakit, fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal.

Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stress. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stress atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya di pekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksinya di tempat lain. Sumber stress yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal atau yang menyebabkan seseorang jatuh sakit, tidak saja dating dari satu macam pembangkit stress saja tetapi dari beberapa pembangkit stress.

1. **Pengertian**

Menurut Dr. Hans Selye : “Stres adalah satu abstraksi. Orang tidak dapat melihat pembangkit stress (stressor). Yang dapat dilihat ialah akibat pembangkit stres” dan menurut Selye jika reaksi badan tidak cukup, berlebihan, atau salah, maka reaksi badan itu sendiri dapat menim bulkan penyakit. Hal ini dinamakan *diseases of adaptation* (penyakit dari adaptasi), karena penyakit – penyakit tersebut lebih disebabkan oleh reaksi adaptif yang kacau dari badan kita dari pada oleh hasil yang merusak langsung dari penimbul stres.



 Stres yang meningkat sampai unjuk – kerja mencapai titik optimalnya merupa kan stres yang baik, yang menyenangkan, *eustress*. Dekat, sebelum mencapai titik optimalnya, peristiwanya atau *situasinya* dialami sebagai tantangan yang merang sang. Melewati titik optimal stres menjadi *distress*, peristiwanya atau situasinya di alami sebagai ancaman yang mencemas kan.

 Agar tetap berada dalam kesehatan yang baik dan bekerja pada tingkat puncak, kita harus mampu mengenali titik optimal kita dan mampu menggunakan teknik-teknik mengatasi stres.

 Mengapa seseorang jatuh sakit pada saat tertentu dan tidak pada saat lain ? Apakah keparahan dalam stres berkaitan dengan keparahan sakit ? Apakah per mulaan dari sakit dapat diramalkan ?



Beberapa contoh stress yang terjadi sehari – hari dalam hidup seseorang :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *No.*  | *Peristiwa Kehidupan* | *Nilai* |
| 1 | Kematian pasangan hidup | 100 |
| 2 | Bercerai | 73 |
| 3 | Berpisah di dalam perkawinan | 65 |
| 4 | Dipenjara | 63 |
| 5 | Kematian anggota keluarga terdekat | 63 |
| 6 | Kecelakaan atau sakit | 53 |
| 7 | Menikah | 50 |
| 8 | Dipecat (Putus Hubungan Kerja) | 47 |
| 9 | Rujuk | 45 |
| 10 | Dipensiun | 45 |
| 11 | Perubahan kesehatan anggota keluarga | 44 |
| 12 | Hamil | 40 |
| 13 | Masalah seks | 39 |
| 14 | Memperoleh anggota keluarga baru | 39 |
| 15 | Penyesuaian usaha | 39 |
| 16 | Perubahan keuangan | 38 |
| 17 | Kematian seorang sahabat | 37 |
| 18 | Berganti bidang pekerjaan | 36 |
| 19 | Berselisih paham dengan pasangan hidup | 35 |
| 20 | Meminjam uang yang cukup banyak | 31 |
| 21 | Menyelesaikan hutang | 30 |
| 22 | Tanggung jawab pekerjaan yang berubah | 29 |
| 23 | Anak meninggalkan rumah | 29 |
| 24 | Kesulitan dengan mertua | 29 |
| 25 | Keberhasilan yang luar biasa | 28 |
| 26 | Pasangan hidup yang berhenti kerja | 26 |
| 27 | Mulai atau berakhirnya pendidikan normal | 26 |
| 28 | Keadaan kehidupan yang tiba-tiba berubah | 25 |
| 29 | Memperbaiki kebiasaan pribadi | 24 |
| 30 | Kesulitan dengan atasan | 23 |
| 31 | Perubahan keadaan dan waktu kerja | 20 |
| 32 | Pindah rumah | 20 |
| 33 | Pindah sekolah | 20 |
| 34 | Perubahan hiburan | 19 |
| 35 | Perubahan kegiatan ibadah | 19 |
| 36 | Perubahan sosial | 18 |
| 37 | Membuat utang kecil | 17 |
| 38 | Peubahan kebiasaan tidur | 16 |
| 39 | Peubahan di dalam jumlah pertemuan keluarga | 15 |
| 40 | Peubahan kebiasaan makan | 15 |
| 41 | Liburan | 13 |
| 42 | Hari Natal | 12 |
| 43 | Menyalahi hukum secara kecil-kecilan | 11 |
| *Sumber:* | Holmes, T. H. & R. H. Rahe, Journal of Psychosomatic Research, 11,1967, 213-218 |

**Gambar 11.2. Skala Pengharkatan dari Penyesuaian Kembali Sosial (The -**

 **Social Readjusment Rating Scale)**

Everly dan Girdano (1980) mengajukan daftar ‘tanda-tanda dari adanya *distress*’. Menurut mereka, stres akan mempunyai dampak pada suasana hati (*mood*), otot kerangka (*musculoskeletal*) dan organ-organ dalam badan (*visceral*).

Tanda – tanda *distress*-nya sebagai berikut :

1. *Tanda-tanda suasana hati (mood)*:
* Menjadi *overexcited*
* Cemas
* Merasa tidak pasti
* Sulit tidur pada malam hari (*somna bulisme)*
* Menjadi mudah bingung dan lupa
* Menjadi sangat tidak-enak (*uncom fortable*) dan gelisah (*ill at case*)
* Menjadi gugup (*nervous*)
1. *Tanda-tanda otot kerangka (musculos keletal )*:
* Jari – jari dan tangan gemetar
* Tidak dapat duduk diam atau berdiri di tempat
* Mengembangkan *tic* (gerakan tidak sengaja)
* Kepala mulai sakit
* Merasa otot menjadi tegang atau kaku
* Menggagap jika bicara
* Leher menjadi kaku
1. *Tanda-tanda organ-organ dalam badan (Visceral)*:
* Perut terganggu
* Merasa jantung berdebar
* Banyak berkeringat
* Tangan berkeringat
* Merasa kepala ringan atau akan pingsan
* Mengalami kedinginan (*cold chills*)
* Wajah menjadi ‘panas’
* Mulut menjadi kering
* Mendengar bunyi bordering dalam kuping
* Mengalami ‘rasa akan tenggelam; dalam perut (*sinking feeling*)



1. **Pembangkit Stres (Stressors)**

Tenaga kerja dalam interaksinya di pekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksinya di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya. Sumber stres yang menyebabkan sese orang tidak berfungsi optimal atau yang menyebabkan seseorang jatuh sakit, tidak saja datang dari satu macam pembangkit stres saja tetapi dari beberapa pem bangkit stres.



* 1. *Faktor-faktor Intrinsik dalam Pekerjaan*

Termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas.

1. Tuntutan fisik meliputi :
* **Bising**: Selain dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap pada alat indra pendengaran kita, juga dapat merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari kesiagaan dan ketidakseimbangan psikologis.
* **Vibrate**: Sumber stres yang kuat yang mengakibatkan peningkatan taraf catecholamire dan perubahan dari berfungsinya seseorang secara psikological dan neurological.
* **Hygiene**: Stress yang disebabkan karena lingkungan kotor serta tidak sehat.
1. Sedangkan faktor-faktor tugas men cakup :
* **Kerja Malam**: Menurut Monk dan Folkard tahun 1983 ada 3 faktor yang harus diperhatikan agar dapat berhasil dalam hal ini yaitu tidur, kehidupan sosial dan keluarga serta ritme circadian.

- **Beban kerja**: Dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebih atau terlalu sedikit 'kuantitas' yang timbul sebagai akibat dari tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan pada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Selain itu beban kerja berlebih atau kurang sedikit 'kualitatif' yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas dari tenaga kerja.

.

* 1. *Peran individu dalam organisasi*

 Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus ia lakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya (*dysfunction*) peran, yang merupakan pembangkit stres, yang akan dibicarakan di sini ialah konflik peran dan ketaksaan peran (*role ambi guity*).

* 1. *Pengembangan karier (career develop ment)*

Everly dan Girdano menganggap bahwa untuk menghasilkan kepuasan pekerjaan dan mencegah timbulnya frustasi pada para tenaga kerja (yang merupakan bentuk reaksi terhadap stres), perlu diperhatikan tiga unsur yang penting dalam pengembangan karier yaitu :

1. Peluang untuk menggunakan keteram pilan jabatan sepenuhnya
2. Peluang mengembangkan keterampilan yang baru
3. Penyuluhan karier untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karier.

Pengembangan karier merupakan pem bangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi ber lebih, dan promosi yang kurang.

* 1. *Hubungan dalam pekerjaan*

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya ke percayaan yang rendah, taraf pemberian *support* yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara para tenaga kerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya (Kahn, dkk, 1964).

* 1. *Struktur dan iklim organisasi*

 Bagaimana para tenaga kerja mempersepsikan kebudayaan, kebiasaan dan iklim dari organisasi adalah penting dalam memahami sumber–sumber stres poten sial sebagai hasil dari beradanya mereka dalam organisasi : kepuasan dan ketidak puasan kerja berkaitan dengan penilaian dari struktur dan iklim organiasasi.

* 1. *Tuntutan dari luar organisasi/pekerja an*

Kategori pembangkit-stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan se orang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa – peristiwa kehidupan dan kerja didalam satu organisasi, dan dengan demikian member tekanan pada individu.

Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakin an – keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik, antara tun tutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya, se bagaimana halnya stres dalam pe kerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi.

* 1. *Ciri – ciri individu*

Reakasi-reaksi psikologis, fisiologis dan/atau dalam bentuk perilaku ter hadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pe ngalaman lalu, keadaan kehidupan, dan kecakapan (antara lain intele gensi, pendidikan, pelatihan, peme lajaran).

1. **4.Memanajemeni Stres**

Memanajemeni stres berarti berusaha mencegah timbulnya stres, meningkatkan ambang stres dari individu dan menam pung akibat fisiologikal dari stres.

 Memanajemeni stres bertujuan untuk mencegah berkembangnya stres jangka pendek menjadi stres jangka panjang atau stres yang kronis.



Dalam memanajemeni stres dapat diusahakan untuk :

1. Mengubah faktor-faktor di lingkungan agar tidak merupakan pembangkit stres,
2. Mengubah faktor-faktor dalam individu agar :
3. Ambang stres meningkat, tidak cepat merasakan situasi yang dihadapi sebagai penuh stres;
4. Toleransi terhadap stres meningkatkan, dapat lama bertahan dalam situasi yang penuh stres, tidak cepat menunjukkan akibat yang merusak dari stres pada badan. Dapat mempertahankan kesehatan nya.

Teknik-teknik yang dapat digunakan ialah :

1. Kerekayasaan organisasi : mengubah lingkungan kerja
2. Kerekayasaan kepribadian :peningkatan kecakapan dan perubahan kebutuhan dan nilai-nilai
3. Teknik penenangan pikiran :mengurangi kegiatan pikiran (meditasi, relaksasi)
4. Teknik penenangan melalui aktivitas fisik: menggunakan sampai habis hasil-hasil stress yang diproduksi oleh ketakutan dan ancaman

Teknik Penenangan Melalui Aktivitas Fisik

 Tujuan utama penggunaan teknik penenangan melalui aktivitas fisik ialah untuk menghamburkan atau untuk menggunakan sampai habis hasil-hasil stress yang diproduksi oleh ketakutan dan ancaman, atau yang mengubah sistem hormon dan saraf kita ke dalam sikap mempertahankan. Manfaat yang kedua dari aktivitas fisik ialah bahwa ia menurunkan reaktivitas kita terhadap stress di masa mendatang dengan cara mengkondisikan relaksasi.

1. **Dampak dan Akibat Stres Kerja**

Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan

Berikut ini beberapa dampak dan akibat yang ditimbulkan dari stres kerja:

* Subjektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
* Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
* Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
* Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
* Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.
1. **Penyebab Stres Kerja**

Terdapat dua faktor penyebab stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal (Dwiyanti, 2001:75). Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedang faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri.

Menurut Hasibuan (2012:204) faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

* Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
* Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
* Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
* Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
* Balas jasa yang terlalu rendah.
* Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Menurut Robbins (2008:370) ada tiga kategori potensi pemicu stres kerja yaitu:

**Faktor-faktor Lingkungan**

Faktor-faktor lingkungan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

* Selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
* Ketidakpastian politik juga merupakan pemicu stres diantara karyawan.
* Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

**Faktor-faktor Perusahaan**

Faktor-faktor perusahaan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

* Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, meliputi: desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.
* Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Ambiguitas peran manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan.
* Tuntutan antarpribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.

[**Faktor-faktor Pribadi**](http://www.kajianpustaka.com/search/label/Manajemen)

Faktor-faktor pribadi ini terutama menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan yang lalu terbawa sampai ketempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

**Dampak dan Akibat Stres Kerja**

Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan (Gitosudarmo, 2000:54).

Berikut ini beberapa dampak dan akibat yang ditimbulkan dari stres kerja:

* Subjektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
* Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
* Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
* Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
* Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Sumber

* 1. Journeey1234.blogspot.com/2016/05/stress-dan-keselamatan-kerja.html
	2. ttps://medium.com/@indotesis/pengertian-penyebab-dan-akibat-stres-kerja-3e4f18244b71
	3. Psikologi Industri dan Organisasi;Sunyoto Ashar , Penerbit Universitas Indonesia. 2006