

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Polisi Khusus Pemasarakatan Lembaga Pemasarakatan

Fajar Ari Nugraha¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *This aims of this research was to determine the impact of the work environment and workload on the safety behavior of special police in the community of II B Institution Tenggarong. This study used a quantitative approach. The research subjects consist of 105 special police in the community of II B Institution Tenggarong that was chosen using total sampling technique. The data collection methods used were ordinal scale of safety behavior, work environment and workload. The collected data were analyzed using the Kendall tau correlation test with the help of the program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 24.0 for windows. The research results showed that there is not effect between work environment and safety behavior through the Kendall tau correlation test with an R value of 0.079 and a significant value of 0.382 ($p > 0.05$) and well as a positive and significant effect between workload and safety behavior in police specialization in the community of II B Institution Tenggarong with an R value of 0.181 and a significant value of 0.045 ($p < 0.05$).*

Keywords: *safety behavior, work environment, workload*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap perilaku keselamatan kerja Polsus di lingkungan Lembaga II B Tenggarong. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian terdiri dari 105 polisi khusus komunitas Lembaga II B Tenggarong yang dipilih dengan menggunakan teknik total sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah perilaku keselamatan skala ordinal, lingkungan kerja dan beban kerja. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji korelasi Kendall tau dengan bantuan program Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) 24.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan perilaku keselamatan melalui uji korelasi Kendall tau dengan nilai R sebesar 0,079 dan nilai signifikan 0,382 ($p > 0,05$) serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dan keselamatan kerja. Perilaku Polri pada Masyarakat Panti II B Tenggarong dengan nilai R 0,181 dan nilai signifikan 0,045 ($p < 0,05$).

Kata Kunci: perilaku keselamatan, lingkungan kerja, beban kerja

¹ Email: fajarari156@gmail.com

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara berkembang dengan jumlah penduduk yang tidak sedikit dan beraneka ragam dari suku, bahasa, budaya, tradisi dan berbagai hal lain, banyaknya jumlah penduduk ini tidak hanya menciptakan keberagaman saja tetapi menyebabkan timbulnya permasalahan-permasalahan tidak lain salah satunya adalah masalah tindak kriminal yang semakin meningkat setiap tahunnya. Para pelaku tindak kriminal akan mempertanggung jawabkan perbuatan aksi kriminalnya dengan ditahan dan kemudian akan diproses secara hukum yang ditetapkan oleh negara sampai pelaku tersebut dijatuhkan vonis bersalah dan menjadi narapidana yang akan dihukum dengan masa tahanan tertentu di lembaga pelaksana pidana penjara di Indonesia dengan sistem pemasyarakatan atau sering di kenal dengan lembaga pemasyarakatan.

Sistem pemasyarakatan memberikan makna yang penting bagi pembangunan sistem hukum pidana bidang pelaksana pidana di Indonesia. Perkembangan di lembaga pemasyarakatan Indonesia dewasa ini mengalami problematika dimana salah satu permasalahannya adalah masalah kepadatan narapidana. Tempo.com diakses pada tanggal 27 Desember 2018, menurut Menteri Hukum dan HAM Yasonna Laoly menyebutkan bahwa kondisi lembaga pemasyarakatan di Indonesia terjadi kepadatan dimana perbandingan jumlah penghuni lembaga pemasyarakatan dan kapasitas lembaga pemasyarakatan yang tidak sebanding jumlahnya. Setiap tahun, bahkan setiap bulannya, tahanan dan narapidana yang masuk mengalami peningkatan sekitar 22 ribu narapidana. Sementara, kapasitas lapas tidak mengalami penambahan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari pengelola sistem database lapas kelas 2B Tenggarong, selain karena meningkatnya jumlah kriminalitas di wilayah Tenggarong itu sendiri, sebab lain yang membuat jumlah penghuni lembaga pemasyarakatan kelas 2B Tenggarong tidak sesuai kapasitas yang ditetapkan adalah karena adanya penumpukan penghuni lapas dari kabupaten lain, yaitu dari kabupaten Kutai Barat. Menurut pernyataan Artop Matana, Kepala Sub Bagian Registrasi, hal ini dikarenakan lembaga pemasyarakatan tersebut masih dalam tahap penyelesaian pembangunan dan sistem agar lebih memadai. Jumlah tahanan mencapai 1.442 narapidana dengan daya tampung 350 dan dijaga oleh 105 polsuspas.

Dilihat dari data yang didapat peneliti dari sumber admin lembaga pemasyarakatan kelas 2B Tenggarong, jumlah penghuni lapas Tenggarong adalah 1.191 penghuni dan jumlah penghuni lapas dari kabupaten Kutai Barat adalah 251 penghuni sehingga total keseluruhan adalah 1.442 narapidana yang menghuni Lapas Tenggarong. Hal ini tentu tidak seimbang dengan pegawai lapas yang berpengaruh dengan perbandingan penanganan, menurut Kepala Subseksi Registrasi Lembaga Pemasyarakatan Kelas 2B Tenggarong, Artop Matana, perbandingan penanganan idealnya adalah 1 polsuspas menangani 20 narapidana, akan tetapi karena jumlah penghuni yang tidak sesuai maka menjadi 1 polsuspas menangani 80 narapidana hal ini tentu berpengaruh terhadap keselamatan dan kinerja bagi petugas Lapas Kelas 2B Tenggarong.

Meningkatnya jumlah narapidana dan kurangnya pegawai polsuspas seharusnya harus menjadi fokus utama yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan perilaku keselamatan karena keselamatan saat ini menjadi topik utama dalam pembahasan di berbagai lingkungan pekerjaan. Jika tidak memperhatikan perilaku keselamatan, maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai karena perasaan tidak aman yang dirasakan oleh para pegawai lapas.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah seorang polsuspas berinisial A pada hari Rabu, tanggal 19 Maret 2019 di Lapas kelas 2B Tenggarong, beliau menuturkan di masa awal bekerja sebagai seorang sipir, A merasa cemas dan takut ketika berjaga di pintu masuk dan keluar lapas karena terkadang ada saja intimidasi dari penghuni lapas yang membuat A khawatir akan adanya tindakan pengeroyokan oleh napi. A menjelaskan khawatir dan takut karena ada suatu kejadian saat seluruh penghuni lapas berdiri didepan pintu sel utama hendak memberontak dan berteriak hingga mengintimidasi pegawai yang berjaga. Pada masa awal bekerja, A sempat merasa bekerja sebagai sipir sangatlah berat dan membuatnya sangat terbebani karena merasa keselamatannya terancam.

Keselamatan saat ini menjadi topik utama dalam pembahasan di berbagai ruang lingkup pekerjaan tidak terkecuali di lembaga pemasyarakatan, polisi khusus pemasyarakatan tidak hanya memberikan pengamanan yang aman bagi penghuni lapas tetapi juga harus memperhatikan faktor keselamatan polisi khusus pemasyarakatan dalam bekerja. Heinrich (dalam Halimah, 2010) menjelaskan perilaku keselamatan sebagai tindakan

atau perbuatan dari seseorang atau beberapa orang karyawan yang memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan terhadap karyawan. Perilaku keselamatan lebih menekankan pada aspek perilaku manusia terhadap terjadinya kecelakaan di tempat kerja, untuk mengubah perilaku tidak aman tenaga kerja menjadi perilaku aman guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja, salah satunya adalah dengan melakukan pendekatan perilaku keselamatan itu sendiri. Menurut Suma'mur (2009), ada dua golongan penyebab kecelakaan kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, paparan dari kondisi lingkungan yang berbahaya dan perilaku beresiko memunculkan upaya peningkatan terhadap keselamatan yang terorganisir di tempat kerja.

Kecelakaan kerja tidak terjadi secara kebetulan, melainkan ada penyebabnya. Penyebab tersebut harus diketahui sehingga dapat memperbaiki tindakan dan pencegahan agar kecelakaan kerja tidak berulang kembali. Ramli (2009) menggolongkan faktor penyebab kecelakaan yaitu tindakan tidak aman dari manusia (*unsafe act*) dan kondisi tidak aman (*unsafe condition*), yaitu kondisi di lingkungan kerja baik alat, material atau lingkungan yang tidak aman dan membahayakan seperti lantai yang licin dan penerangan yang kurang baik. Menurut Neal dan Griffin (dalam Mullen, Kellowey & Teed, 2011) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi perilaku keselamatan, yaitu lingkungan kerja dan individual, lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Sutrisno (2009) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan serta memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, sejalan pula dengan Nitisemito (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Moen, Riise dan Torp (2000) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki hubungan dengan perilaku kesehatan dan keselamatan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang baik tentunya merupakan harapan bagi setiap karyawan karena dengan lingkungan kerja yang baik tentunya para karyawan akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pula. Dengan lingkungan kerja yang baik maka secara otomatis dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Lingkungan kerja bagi para pegawai akan

mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari para pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Beban kerja yang meliputi tuntutan dan resiko menjadi seorang Polsuspas memang besar dan berattidak menutup kemungkinan suatu hal yang tidak diinginkan dapat terjadi didalam lapas, dari 33 kantor wilayah seluruh Indonesia, kantor wilayah Kaltim meduduki peringkat teratas dengan resiko kerja yang tinggi karena kapasitas dari lapas yang tidak sesuai dengan jumlah narapidana dan polsuspas. Kementerian Hukum dan HAM mengevaluasi kondisi terkini Lapas dan Rutan di bawah naungan 33 Kantor wilayah Hukum dan HAM se-Indonesia, pascakerusuhan di Rutan Sialang Bungkok, Pekanbaru, penjara di Kaltim dinyatakan paling rawan gangguan keamanan dan ketertiban di Indonesia. Hasil itu diketahui usai Ditjen Pemasyarakatan mengumpulkan 33 divisi pemasyarakatan kantor wilayah Hukum dan HAM se-Indonesia. Ditjen melakukan pemetaan rutan dan lapas yang memiliki tingkat potensi kerawanan gangguan Kamtib paling tinggi (Merdeka.com, 2017)

Menurut Munandar (2001) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja yang dapat dibedakan kedalam 2 kategori, sebagai beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya, beban tersebut dapat berupa beban fisik, mental dan sosial sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.

Berdasarkan penjelasan subjek bahwa bekerja di Lembaga Pemasyarakatan memang beresiko tinggi bagi keselamatan diri, semakin banyaknya beban tugas yang ditanggung oleh pegawai maka akan berpengaruh dengan kinerja dan keselamatan diri dari pegawai itu sendiri, mengingat pekerjaan di Lembaga Pemasyarakatan sangat beresiko dengan keselamatan. Menurut Swasto (2011) Keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku Keselamatan

Perilaku keselamatan adalah perilaku kerja yang relevan dengan keselamatan dapat dikonseptualisasikan dengan cara yang sama dengan perilaku-perilaku kerja lain yang membentuk perilaku kerja. Perilaku keselamatan merupakan aplikasi dari perilaku tugas yang ada di tempat kerja (Griffin dan Neal, 2000). Perilaku keselamatan juga diartikan sebagai pematuhan dan partisipasi individu pada aktivitas-aktivitas pemeliharaan keselamatan di tempat kerja. Sebagai umpan balik maka karyawan hendaknya menyadari arti pentingnya keselamatan bagi dirinya maupun bagi perusahaan tempat bekerja.

Heinrich (dalam Halimah, 2010) mengartikan perilaku keselamatan sebagai tindakan atau perbuatan dari seseorang atau beberapa orang karyawan yang memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan terhadap karyawan. Perilaku keselamatan adalah sebuah perilaku yang dikaitkan langsung dengan keselamatan, misalnya pemakaian kaca mata keselamatan, penandatanganan formulir risk assesment sebelum kerja atau berdiskusi masalah keselamatan. Adapun Aspek-aspek perilaku keselamatan menurut Neal dan Griffin (dalam Mullen, Kellowey & Teed, 2011) perilaku keselamatan memiliki dua aspek yaitu kepatuhan keselamatan dan partisipasi keselamatan. Adapun faktor yang Mempengaruhi Perilaku Keselamatan menurut Neal dan Griffin (dalam Mullen, Kellowey & Teed, 2011) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi perilaku keselamatan yaitu lingkungan kerja dan faktor individual.

Lingkungan Kerja

Mardiana (2005), mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan pekerjaan atau aktivitas sehari-hari. Menurut Nitisemito (2007), menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati (2009) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Sofyan (2013) menjelaskan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar

karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sedangkan menurut Sidati (2015) lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan. adapun aspek lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja memiliki tujuh aspek yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, kemampuan bekerja, suasana kerja. Adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2007) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu penerangan atau cahaya di tempat kerja, suhu di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis, bau tidak sedap, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja.

Beban Kerja

Menurut Munandar (2001) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja yang dapat dibedakan lebih lanjut kedalam dua kategori sebagai beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Sedangkan menurut Ambar (2006) dalam Nurdin (2011) mengatakan bahwa beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggungjawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu (man-hours). Agripa (2013) menjelaskan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Adapun aspek Beban Kerja Menurut Hart dan Staveland (dalam Prijanti, 2015) beban kerja memiliki enam aspek yaitu tuntutan fisik, usaha dan tenaga, tuntutan mental, tuntutan sementara, tingkat frustrasi, performansi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Soleman (2011) adalah Faktor eksternal meliputi Tugas (*Task*), Organisasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan faktor internal.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang banyak

menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2006). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh polsuspas dilembaga pemasyarakatan kelas 2B tenggarong yang berjumlah 105 pegawai (Data Tata usaha Lapas, 2019). Sedangkan pengambilan sampel menggunakan total sampling. Menurut Sugiyono (2015), total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Sehingga dengan menggunakan total sampling, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 105 pegawai.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu alat pengukuran atau instrumen. Instrumen penelitian yang digunakan ada tiga yaitu skala perilaku keselamatan, lingkungan kerja dan beban kerja dengan menggunakan skala likert. Analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian adalah menggunakan uji non parametrik dengan analisis korelasi kendall's tau untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan kemampuan prediksi variabel bebas dan variabel terikat antara lingkungan kerja dengan perilaku keselamatan dan antara beban kerja dan perilaku keselamatan penggunaan uji Kendall Tau dalam penelitian ini didasarkan oleh asumsi data tidak berdistribusi normal dan skala berjenis nominal. Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas yaitu pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Keseluruhan teknik analisis data menggunakan SPSS versi 24.0 *for windows 7*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap perilaku keselamatan. Pada hasil penelitian ini, data yang didapatkan tidak berdistribusi normal sehingga peneliti menggunakan uji nonparametrik untuk analisis lanjutan dalam penelitian ini. Hipotesis dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku keselamatan hasil analisis antara variabel lingkungan kerja terhadap perilaku keselamatan yaitu nilai $r = 0.079$ dan $p = 0,382$ ($p > 0.05$). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku keselamatan polisi khusus pemasyarakatan lembaga pemasyarakatan kelas 2B Tenggarong.

Hal ini bertolak belakang dengan teori Riise dan Torp (2000) yang mengatakan bahwa

lingkungan kerja fisik memiliki hubungan dengan perilaku kesehatan dan keselamatan kerja. Artinya semakin tinggi pengaruh lingkungan kerja yang didapat seorang polisi khusus pemasyarakatan maka semakin tinggi perilaku keselamatan polisi khusus pemasyarakatan. ditambah lingkungan kerja termasuk kedalam faktor perilaku keselamatan dimana menurut Neal dan Griffin (dalam Mullen, Kellowey & Teed, 2011) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi perilaku keselamatan yaitu salah satunya adalah lingkungan kerja.. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, kemampuan kerja, suasana kerja.

Tidak adanya pengaruh antara lingkungan kerja dan perilaku keselamatan menurut peneliti adalah dikarenakan dalam tugas dan fungsinya sebagai polisi khusus pemasyarakatan dan pengayom narapidana polisi khusus pemasyarakatan sudah menyadari dan berkomitmen dengan apa yang telah menjadi keputusannya untuk bekerja di lingkungan kementerian hukum dan hak asasi manusia berdasarkan standar operasional, serta sudah mengetahui konsekuensi lingkungan kerja di lembaga pemasyarakatan sebelum mereka bekerja di lembaga pemasyarakatan yang berdasarkan lingkungan kerja pun tidak bisa terkondisikan dengan baik karena beberapa hal salah satunya beban kerja yang tidak bisa diprediksi tergantung dengan banyak sedikitnya tugas yang diterima, tingkat kriminalisasi disuatu tempat, atau segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah Sofyan (2013).

Berkaitan dengan hal tersebut dalam standar operasional yang tertuang Dalam peraturan pemerintah republik indonesia nomor 58/1999 tentang syarat-syarat dan tata cara pelaksanaan wewenang tugas dan tanggung jawab perawatan tahanan, sudah jelas bahwa polisi khusus pemasyarakatan harus siap dengan tugas beserta wewenang tanggung jawab pada lingkungan kerja di lembaga pemasyarakatan salah satunya adalah Petugas RUTAN/cabang RUTAN adalah Petugas Pemasyarakatan yang diberi tugas untuk melakukan perawatan tahanan di RUTAN/Cabang RUTAN, mengatur tata tertib dan pengamanan RUTAN/Cabang RUTAN bertanggung jawab atas keamanan dan ketertiban di RUTAN/Cabang RUTAN atau LAPAS/Cabang LAPAS. Oleh karena

itu karena telah adanya standar operasional dan undang-undang yang mengatur sebagaimana telah disebutkan diatas maka petugas atau polisi khusus pemasyarakatan harus dan siap mentaati dan menjalankan apa yang sudah menjadi ketetapan di lingkungan kerja hal ini berkaitan dengan komitmen kerja sebuah organisasi Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan loyal terhadap tujuan -tujuan organisasi melalui kinerja yang baik serta komitmen juga akan menjadi ukuran dari kekuatan identitas seorang karyawan dalam mewujudkan nilai-nilai yang ada dalam organisasinya (Indayati, 2012).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu polisi khusus pemasyarakatan di lembaga pemasyarakatan Tenggarong, yaitu bapak berinisial ES yang mengungkapkan bahwa bekerja di lingkungan kerja lembaga pemasyarakatan kelas 2B Tenggarong memang tidak mudah dalam hal adaptasi dan penanganan manajemen diri terkadang disaat para polisi khusus pemasyarakatan berusaha untuk tidak memikirkan hal-hal negatif dan kemungkinan bahaya yang terjadi tetap saja terlintas dan terfikir karena lingkungan kerja tidak kondusif seperti kepadatan penghuni dan kalimat – kalimat diskriminatif tentu hal itu membuat perasaan waswas semakin besar walaupun pada dasarnya pun harus siap dan para polisi khusus pemasyarakatan sudah terdidik secara mental.

Berdasarkan wawancara lain peneliti dengan salah satu polisi khusus pemasyarakatan di lembaga pemasyarakatan Tenggarong, yaitu bapak berinisial AM yang mengungkapkan bahwa kanwil kaltim memang membebankan tugas yang berat bagi polisi khusus pemasyarakatan tenggarong dimulai dari isi penghuni, kurangnya anggota dan beberapa masalah teknis yang mengharuskan karyawan multitasking dan kerja keras dalam hal apapun tetapi meskipun demikian hal itu tetap harus dilakukan karena mengingat tugas dan tanggung jawab serta aturan yang sudah ada. Dan untuk lingkungan kerja berdasarkan pemaparan bapak AM di ruang kerja atau jaga masing-masing pos kerja penerangan, sirkulasi udara dan ruang gerak mereka bervariasi dan memang menyesuaikan tidak ada masalah, namun terkadang suara dari napi yang banyak tersebut yang kadang membuat bising namun hal itu pun menjadi biasa dan perlahan bisa adaptasi.

Hipotesis selanjutnya dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh beban kerja terhadap perilaku keselamatan hasil analisis antara variabel lingkungan kerja terhadap perilaku keselamatan

yaitu nilai $r = 0.181$ dan $p = 0,045$ ($p < 0.05$). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku keselamatan polisi khusus pemasyarakatan lembaga pemasyarakatan kelas 2B Tenggarong. Artinya semakin tinggi beban kerja yang didapat seorang polisi khusus pemasyarakatan maka semakin tinggi perilaku keselamatan polisi khusus pemasyarakatan.

Manuaba (2010) beban kerja yang terlalu berlebih dapat menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental seperti sakit kepala, gangguan pencernaan mudah marah dan beban kerja yang sedikit juga akan menimbulkan kebosanan kepada pekerja. Beban kerja yang berlebih ditambah dengan jumlah narapidana yang banyak bahkan mengalami penambahan dan kepadatan akan sangat rentan dengan kecelakaan dan keselamatan kerja, Faktor beban kerja menurut Soleman (2011) salah satunya adalah lingkungan kerja dan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya perilaku keselamatan seorang pekerja Neal dan Griffin (dalam Mullen, Kellowey & Teed, 2011).

Menurut Permendagri No.12/2008 dalam Agripa (2013) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Kondisi fisik lingkungan tempat kerja dimana para pekerja beraktifitas sehari-hari mengandung banyak bahaya, langsung maupun tidak langsung bagi keselamatan dan kesehatan kerja Cecep (2014). Lingkungan dan kondisi kerja yang tidak sehat merupakan beban tambahan kerja bagi karyawan atau tenaga kerja. Sebaliknya, lingkungan yang higienis tidak menjadi beban tambahan melainkan dapat meningkatkan gairah dan motivasi kerja Soekidjo (2007).

Penjelasan di atas juga sejalan dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu polisi khusus pemasyarakatan di lembaga pemasyarakatan Tenggarong, yaitu bapak berinisial AN yang mengungkapkan bahwa setiap pekerjaan pasti mempunyai beban kerja masing-masing dan beragam namun beban kerja yang tidak nyaman adalah beban kerja yang terus menerus terjadi dan terfikirkan apalagi menyangkut dengan keselamatan diri seperti disini di lembaga pemasyarakatan beban kerjanya tidak hanya meliputi tentang tugas utama sebagai polsuspas namun beban kerja meliputi hal – hal yang membuat beban kerja semakin bertambah misalnya jumlah pegawai yang kurang dan tidak sebanding

dengan jumlah narapidana yang semakin bertambah, bertambahnya jumlah narapidana itu tidak disokong dengan fasilitas seperti gedung baru atau pun fasilitas penambah kapasitas dan juga belum lagi imigran narapidana dari kabupaten kutai barat yang malah menambah jumlah penghuni dan otomatis makin banyak pekerjaan dari polsuspas itu sendiri jelas dan tentu hal itu akan memperbesar tingkat kecemasan dan was-was para pegawai terhadap keselamatan jiwa para polsuspas.

Mansoor (2011) menyebutkan bahwa beban kerja telah diukur oleh konflik yang berada di tempat kerja dalam penelitian ini konflik yang dimaksudkan adalah konflik antara beban kerja dan keselamatan kerja itu sendiri. Pada saat tuntutan tugas dalam keadaan rendah, maka pegawai akan mampu melaksanakan tugas secara mudah dengan beban kerja yang rendah dan kinerja tetap pada tingkat optimal. peningkatan tuntutan tugas yang tidak terlalu besar tidak menyebabkan signifikan pada pengaruh kognitif dan tidak mempengaruhi kinerja. Jika terjadi kesalahan atau error pada pekerjaan maka hal tersebut akan menyebabkan beban kerja kognitif atau beban fisik maupun beban secara mental.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian bertema serupa yang pernah dilakukan oleh Achmad (2011), Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara beban kerja terhadap keselamatan kerja karyawan di PT. PANDATEX (Panca Persada Mulia Tekstile) Kabupaten Magelang. Bahwa faktor yang mempengaruhi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja adalah beban kerja $p=0,000$ ($p<0,05$). Selain itu Hasil Penelitian lain yang dilakukan oleh Tamaka (2017) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antar antara beban kerja dengan perilaku aman ($p=0,003$).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap perilaku keselamatan polisi khusus pemasyarakatan lembaga pemasyarakatan kelas 2B Tenggarong.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap perilaku keselamatan polisi khusus pemasyarakatan lembaga pemasyarakatan kelas 2B Tenggarong.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga Pemasyarakatan Kelas 2B Tenggarong agar dapat memperbanyak seminar ataupun pelatihan tentang perilaku keselamatan misal dengan pelatihan bela diri dan aktualisasi diri agar para petugas polisi khusus pemasyarakatan memiliki kemampuan yang lebih mumpuni dalam bekerja.
2. Bagi polisi khusus pemasyarakatan agar dapat meningkatkan perilaku keselamatan di lingkungan kerja agar siap siaga dengan beberapa kemungkinan bahaya yang mengancam keselamatan kerja di lingkungan lembaga pemasyarakatan.
3. Kepada peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sejenis maupun pokok pembahasan yang sama diharapkan dapat memperdalam penelitian ini terkhusus tentang lingkungan kerja dan pemilihan tempat penelitian, yang diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi para subjek penelitian dan tempat penelitian khususnya agar mereka mengetahui dan menyadari bahwa perilaku keselamatan adalah hal yang dapat dijadikan perhatian lebih dalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Agripa, T. S. (2013). Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. 1 (4), 5-7.
- Ambar, T. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Apriani, D. Nurazi, R. & Praningrum. (2013). Analisis Karakteristik Individu, Komitmen, Organisasi Beban Kerjadan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Bengkulu. *The Manager Review Jurnal Ilmiah Manajemen*. 15 (1): 10.
- Arikunto, S. 2006. *Metodelogi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Cecep, D. S. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Jilid I*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Griffin, M, A., & Neal, A. (2000). Perception of Safety at work: A Framework for Linking Safety Climate to Safety Performance, Knowledge and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*. 5 (3), 347-358.

- Hadi, S. (2004). *Methodology Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Halimah, S. (2010). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Aman Karyawan di PT. SIM Plant Tambun II Tahun 2010. *Skripsi: Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Kemendagri. (2008). Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008. www.depdagri.go.id. Diakses tanggal 10 Mei 2013
- Keputusan Menteri Pendayagunaan & Aparatur Negara. (2004). Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan formasi Pegawai Negeri Sipil. www.menpan.go.id. Diakses tanggal 10 Mei 2013. *Kudus. Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*. 1 (12): 13-14.
- Mansoor, M. (2011). The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Bussiness Studies Quarterly*. 1(3):50-56.
- Manuaba. (2010). *Ilmu Kebidanan Penyakit Kandungan dan KB*. Jakarta: EGC.
- Merdeka. (2017). *Kondisi Rutan dan Lapas di Kaltim Paling Rawan se-Indonesia*. Diakses 20 Januari 2019: <https://www.merdeka.com/peristiwa/kondisi-rutan-dan-lapas-di-kaltim-paling-rawan-se-indonesia.html>.
- Moen, B. E., Riise, T., & Torp, T. (2000). *Systematic Health, Environment and Safety Activities: do They Influence Occupational Environment, Behaviour and Health*. *Occup. Med.* 50 (5): 326-333.
- Mullen, J., Kellowey, E. K., & Teed, M. (2011). *Inconsisten Style of Leadership as A Predictor of Safety Behavior Journal*. *Work & Stress*, 25 (1): 41-54.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Tangerang: UI Press
- Nitisemito. (2007). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurdin. (2011). Pengaruh Beban Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bisnis UKM Bembie Digital Printing Bandung. Bandung: Universitas Komputer Indonesia Bandung
- Pegawai Bappeda. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*. 2 (1): 20.
- Prijayanti, I. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pada Karyawan PT. X. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ramli., S. (2010). *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja: OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sidati, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*. 9 (1): 20-22.
- Soekidjo, N. (2007). *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*. 18-23.
- Soleman, A., & Sitania, F. D. (2011). Pedoman Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Industri Kerajinan Kerang Mutiara. *Jurnal ARIKA*. 05(2):125-136.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suma'mur, P. K. (2009). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hyperkes)*. Jakarta: CV Sagung Seto.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Tamaka. (2017). Hubungan Antara Beban Kerja dan Perilaku Aman Dengan Cedera Tertusuk Jarum Suntik Pada Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Manado. *Skripsi*. Fakultas Kesehatan Masyarakat.