

## Gambaran Stres Kerja Pada Petugas Lembaga Pemasyarakatan Pemuda Kelas IIA Tangerang

Lourdes Clayrence<sup>1</sup>, Felicia Gunawan<sup>2</sup>, Farillah Tiara<sup>3</sup>, Naomi Soetikno<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Tarumanagara Jakarta

E-mail: [lourdes.705220053@stu.untar.ac.id](mailto:lourdes.705220053@stu.untar.ac.id)<sup>1</sup>, [felicia.705220254@stu.untar.ac.id](mailto:felicia.705220254@stu.untar.ac.id)<sup>2</sup>,  
[farillah.705210290@stu.untar.ac.id](mailto:farillah.705210290@stu.untar.ac.id)<sup>3</sup>, [naomis@fpsi.untar.ac.id](mailto:naomis@fpsi.untar.ac.id)<sup>4</sup>

### Article History:

Received: 13 Juni 2025

Revised: 01 September 2025

Accepted: 17 September 2025

**Keywords:** *Stres Kerja, Petugas Pembinaan, Lembaga Pemasyarakatan*

**Abstract:** *Stres kerja merupakan salah satu fenomena psikologis yang umum dialami oleh setiap individu dalam lingkungan kerja, terutama pada profesi yang memiliki tingkat tekanan tinggi dan tuntutan pekerjaan yang besar. Penelitian kali ini dilakukan di Lembaga Pemasyarakatan Pemuda Kelas IIA Tangerang bertujuan untuk mengetahui gambaran stres kerja pada petugas pembinaan di Lembaga Pemasyarakatan Pemuda Kelas IIA Tangerang. Adapun beberapa faktor penyebab stres kerja pada petugas divisi pembinaan di Lembaga Pemasyarakatan Pemuda Kelas IIA Tangerang diantaranya seperti tingginya tuntutan pekerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah sumber daya manusia (SDM) yang tersedia sehingga terdapat ketimpangan rasio antara jumlah petugas dan warga binaan, serta kurangnya pelatihan kompetensi yang memadai dari latar belakang keahlian petugas yang tidak relevan dengan tugas pembinaan membuat petugas lapas terutama divisi pembinaan memiliki job demand yang tinggi. Dari hasil penelitian yang dilakukan secara kualitatif dengan metode narrative research melalui observasi dan wawancara terdapat indikator dari gambaran stres seperti job demand yang tinggi, ketidakjelasan dalam peran bekerja, serta tugas dan tanggung jawab yang tidak selaras pada petugas lapas divisi pembinaan diketahui bahwa petugas, adanya mengalami kelelahan pada fisik dan mental, kurang fokus terhadap tugas, serta merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang berdampak pada efektivitas kerja.*

### PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan salah satu fenomena psikologis yang umum dialami oleh setiap individu dalam lingkungan kerja, terutama pada profesi yang memiliki tingkat tekanan tinggi dan tuntutan pekerjaan yang besar. (Luthans, dalam Oktaviani & Irmayanti, 2021) mengartikan stres yaitu adanya interaksi dari individu dengan lingkungan, tetapi mereka memperinci definisi stres sebagai respon adaptif yang dihubungkan langsung pada perbedaan individu atau proses psikologi

yang merupakan konsekuensi dari tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang.

Di dalam Lembaga Pemasyarakatan, Stres Kerja kerap menjadi permasalahan yang signifikan. Lembaga Pemasyarakatan Pemuda Kelas IIA Tangerang merupakan salah satu lembaga pemasyarakatan yang memiliki karakteristik khusus, yang menangani warga binaan dengan rata-rata usia muda. Adanya interaksi dengan warga binaan tentunya memberikan tantangan tersendiri bagi petugas pembinaan. Tantangan tersebut dapat mempengaruhi tekanan psikologis, sehingga penting untuk memahami sejauh mana stres kerja yang kerap dialami oleh petugas pembinaan di lembaga ini.

Menurut Conservation of Resources Theory, sebab dari stres kerja adalah kurangnya sumber daya yang diharapkan (Hobfoll et al., dalam Wahyuni et al., 2023). Hal tersebut dapat memicu stres yang dihadapi oleh petugas Lapas terutama pada divisi pembinaan akibat adanya tekanan dan ketidakseimbangan antara kemampuan yang dimiliki dengan pemicu faktor dari lingkungan kerjanya.

Beberapa indikator stres kerja meliputi tekanan dari banyaknya pekerjaan, adanya tekanan waktu, pengawasan dalam bekerja yang tidak proposional, ketidakjelasan dalam peran bekerja, tugas dan tanggung jawab yang tidak selaras, adanya konflik antar individu dan kelompok, serta perbedaan antara harapan antara individu dan perusahaan (Adhistry et al., 2022). Salah satu faktor utama stress yaitu ketidakjelasan peran dan konflik peran. ketidakjelasan peran yang terjadi pada petugas bisa mendapatkan informasi yang tidak cukup mengenai tugas, tanggung jawab, atau harapan untuk memenuhi pekerjaannya. hal ini dapat menimbulkan ketidak nyamanan dalam menjalankan tugasnya. Dari hasil wawancara singkat dengan petugas Lapas Pemuda Kelas IIA Tangerang terutama pada bagian pembinaan memiliki tuntutan pekerjaan yang cukup berat dengan tujuan untuk membina warga binaan pemasyarakatan (WBP) yang melakukan pelanggaran, serta kurangnya pelatihan bagi petugas divisi pembinaan yang tidak memiliki kemampuan di luar kapasitasnya, serta minimnya berbagai fasilitas yang tersedia di dalam.

Menurut Beehr dan Newman, gejala psikologis akibat stress dapat berupa kecemasan dan ketegangan, yang terkadang bisa menjadi suatu ancaman terhadap keselamatan maupun kesehatan, yang terkadang dapat memicu kebingungan, marah, dan rasa mudah tersinggung. Adapun gejala fisiologis yang terlihat pada stres kerja pada individu yaitu mudah merasa resah, memiliki agretivitas yang tinggi, selalu merasa curiga, pekerjaan yang buruk, dan mangkir dari pekerjaan (John B. Arden, dalam Riandy & Ernawati, 2024).

Stres kerja pada staf lapas berhubungan dengan kurangnya pelatihan pengelolaan stres dan rendahnya dukungan institusional, Hal ini dapat berisiko menimbulkan dampak secara psikologis jangka panjang dan menurunkan kualitas layanan pemasyarakatan (Sutanto, 2021). Dibuktikan penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa lebih dari 70% petugas lapas terutama pada unit pengamanan mengalami stres kerja dalam kategori sedang hingga tinggi akibat beberapa faktor seperti jam kerja yang panjang, kurangnya dukungan sosial, dan kondisi lingkungan kerja yang kurang aman menjadi penyebab utamanya (Putri & Sari, 2020). Fenomena lainnya mengatakan bahwa adanya ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, seperti yang ditemukan di Lapas Kelas I Tangerang, di mana jam kerja yang tidak sesuai dengan regulasi ASN menyebabkan peningkatan stres kerja (Magdalena & Pangestuti, 2023).

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai tingkat Stres Kerja yang dialami oleh petugas pembinaan di Lembaga Pemasyarakatan Pemuda Kelas IIA Tangerang.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan secara kualitatif dengan metode *narrative research*. Adapun peneliti memilih metode secara *narrative research* untuk mengetahui secara jelas dari pengalaman setiap individu dan mengkaji kembali dalam bentuk naratif serta melakukan evaluasi dalam penelitian (Creswell, dalam Faizin & Haerusalleh, 2020). Pada proses pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik observasi dan wawancara, ditinjau dari tujuh aspek dimensi pada stres kerja oleh Beehr & Newman (dalam Riandy & Ernawati, 2024) yang meliputi lingkungan kerja, faktor pribadi, proses psikologis dan fisiologis, dampak pada individu, dampak pada organisasi, respon adaptif, dan aspek waktu.

Teknik pengumpulan data diperoleh melalui wawancara dengan 15 petugas pembinaan Lapas Pemuda Kelas IIA Tangerang yang telah memenuhi kriteria dalam penelitian. Kriteria partisipan adalah petugas pembinaan dengan jenis kelamin laki-laki atau perempuan, rentang usia 20 - 40 tahun dan lama bekerja lebih dari 1 tahun.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara di lapangan dengan 15 petugas divisi pembinaan di Lapas Pemuda Kelas IIA Tangerang menunjukkan bahwa sebagian besar petugas lapas divisi pembinaan mengalami stres kerja, hal ini meliputi adanya gejala seperti kelelahan pada fisik dan mental, kurangnya fokus terhadap tugas, serta merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang berdampak pada efektivitas kerja.

**Tabel 1. Identitas Partisipan**

Nama / Inisial	Usia	Jenis Kelamin	Jabatan	Lama Bekerja
RS	28	Laki-laki	Kasubi Bimkemaswat	8 Tahun
I	31	Laki-laki	Staff Bimkemaswat	7 Tahun
A	32	Laki-laki	Staff Bimkemaswat	3 Tahun
R	31	Laki-laki	Staff Bimkemaswat	6 Tahun
E	34	Perempuan	Staff Bimkemaswat	7 Tahun
S	26	Laki-laki	Staff Bimkemaswat	6 Tahun

Kelelahan kerja adalah suatu kondisi dimana daya tahan tubuh menjadi menurun akibat melakukan pekerjaan terus menerus dan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja (Tuahta et al. dalam Lubis et al., 2022). Dalam buku West & Woods (2020) menjelaskan bagaimana stres kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor utama: tingkat tuntutan pekerjaan (seberapa sibuk atau berat pekerjaan) dan tingkat kontrol yang dimiliki pekerja (seberapa besar kebebasan dalam mengambil keputusan atau mengatur cara kerja). Kombinasi tuntutan tinggi dan kontrol rendah adalah yang paling berbahaya bagi kesehatan. Orang-orang dalam kondisi ini, berisiko dua hingga tiga kali lebih tinggi untuk jatuh sakit dibandingkan pekerja lain (West & Woods, 2020). Pada hal ini pun disampaikan oleh beberapa petugas pembinaan, seperti RS(L) menyampaikan “*Untuk dampaknya sih ya agak cukup kewalahan. Terutama karena dengan isi yang banyak ini, otomatis kita setiap hari itu pekerjaan enggak sedikit, banyak.*” (Staff Bimkemaswat Laki-Laki RS, 2025), Pernyataan lainnya juga disampaikan oleh Petugas R(L) “*Iya pasti ya merasa lelah pasti. Karena kan jumlah warga binaan di lapas pemuda ini terhitung banyak yaitu 2 ribuan dan itu kita over kapasitas dan lagi berbagai macam karakter para warga binaan itu yang membuat butuh tenaga ekstra. yang menunjukkan bahwa adanya stres kerja yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan yang ada*” (Staff Bimkemaswat Laki-Laki R, 2025).

Menurut National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH) mendefinisikan

stress kerja sebagai respon emosional dan fisik yang dapat mengganggu atau merugikan individu saat tuntutan tugas tidak sesuai dengan kapabilitas pada individu, sumber daya, ataupun untuk memenuhi keinginan individu. Stressor kerja dapat diartikan sebagai kondisi pekerjaan yang merujuk pada petugas sebagai suatu tuntutan yang dapat menimbulkan stress dalam bekerja (Atmaningtyas, dalam Riandy & Ernawati, 2024).

Terlebih lagi, kurangnya sumber daya manusia menjadi alasan lain munculnya stres kerja pada petugas-petugas terutama divisi pembinaan di Lapas Pemuda Kelas IIA Tangerang. Beberapa pernyataan sesuai dengan penelitian yang dikemukakan oleh Budiasa (2021), bahwa sumber daya manusia sangat berperan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang tersedia. Selain, keterbatasan pada SDM, latar belakang para petugas pembinaan pun menjadi salah satu kendala utama yang diindikasikan. Adapun beberapa pernyataan yang disampaikan oleh petugas divisi pembinaan, RS(L) *“Selama ini masih bisa di handle walaupun di luar jobdesk. Alhamdulillah masih bisa kita handle..”* (Staff Bimkemaswat Laki-Laki RS, 2025) , adapun pernyataan lain *‘Ya paling lebih susah untuk mengatur waktu kalau ada acara keluarga, karena kan liburan ga nentu. Tapi balik lagi sih namanya udah risiko pekerjaan, jadi mau gimana sih ikutin aja.’* (Staff Bimkemaswat Laki-Laki SP, 2025), *“SDM ya, terutama itu juga karena SDM nya perbandingannya masih jauh sekali. Kita di sini jumlah pegawai itu sekitar 200 orang kurang lebih dengan warga binaan sampai 2700. Terutama di bagian BIMKEMASWAT, apalagi di bagian pembinaan juga masih kurang banget.”* (Staff Bimkemaswat Laki-Laki J, 2025), *“Kalau double job udah pasti, cuman ya gimana ya, maksudnya di sini kan dituntut untuk bisa semua. Cuman dari kitanya untuk yang yaudah lah menyadari, kalau kita ya cuman 18 orang dan yang pasti ya itu-itu aja gitu.”* (Staff Bimkemaswat Perempuan E, 2025), *“Iya, kalau staff sendiri kan disini keterampilan untuk kesenian tuh dilihat dari backgroundnya ga ada. Pembinaan itu backgroundnya itu rata-rata Hukum, kan sarjana Hukum, pendidikan, terus keagamaan, manajemen. Jadi sebenarnya tidak ada yang merujuk langsung ke pembinaan. Iya, pertama kita tidak ada tenaga Psikolog terus dokter pun hanya dokter gigi dan dokter umum, perawat hanya 3 kalau klinisnya. Psikologi kan psikologi klinis belum ada, jadi gitu. Kalau misalnya ada masuk nih satu dokter atau tenaga Psikolog yang masuk dari PNS masuk ke klinik kita pasti akan kami fasilitasi, karena tidak ada itunya orang SDM nya pasti kita akan mengambil dari luar dan terkendala anggaran lagi.”* (Staff Bimkemaswat Laki-Laki RS, 2025).

Pada umumnya, stres kerja petugas divisi pembinaan di Lapas Pemuda Kelas IIA Tangerang merupakan hasil dari kurangnya sumber daya manusia yang tersedia, serta tingginya tuntutan kerja, dan keterbatasan pada latar belakang para petugas yang merujuk langsung pada pembinaan. Oleh karena itu, dalam upaya mengatasi stres kerja yang dialami oleh para petugas divisi pembinaan perlu dirancang secara menyeluruh, tidak hanya memberi wawasan baru dalam pengetahuan mengenai stres kerja yang dialami oleh para petugas Lapas namun juga cara mengelola stres dengan baik.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan wawancara menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh petugas pembinaan di Lembaga Pemasyarakatan Pemuda Kelas IIA Tangerang merupakan konsekuensi dari kondisi yang mempengaruhi antara aspek yang mempengaruhi individu dan struktural organisasi. Melalui pendekatan kualitatif dengan metode *narrative research*, teridentifikasi bahwa stres kerja pada petugas meliputi adanya kelelahan pada fisik dan mental, kurang fokus terhadap tugas, serta merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang

berdampak pada efektivitas kerja.

Adapun beberapa faktor penyebab dari stres kerja pada petugas divisi pembinaan yaitu dari keseimbangan perbandingan antara jumlah petugas dan warga binaan, keterbatasan kompetensi profesional petugas dalam aspek pembinaan, serta tuntutan kerja yang tinggi tanpa dukungan pelatihan yang memadai. Ketiga faktor tersebut mempengaruhi terhadap terbentuknya lingkungan kerja yang penuh tekanan dan memberikan dampak negatif terhadap kesehatan mental petugas, sesuai dengan model tuntutan-kontrol (demand-control model) yang dikemukakan oleh Karasek dan Theorell (1979, Dalam Rahayu, 2021)

Dapat dilakukan beberapa upaya untuk mengatasi stres kerja yang dialami oleh para petugas divisi pembinaan yaitu diperlukan rancangan secara menyeluruh mengenai program yang akan dilaksanakan dari instansi, memberikan wawasan baru dalam pengetahuan mengenai stres kerja yang dialami oleh para petugas Lapas namun juga bagaimana cara mengelola stres dengan baik.

## DAFTAR REFERENSI

- Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., & Dwiyaniti, F. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja (Literature review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 4(1).
- Beehr, T. A. (2014). *Psychological stress in the workplace (Psychology revivals)*. Routledge.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV Pena Persada.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (2nd ed.). Sage.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Faizin, A., & Haerusalleh. (2020). Narrative research: A research design. *Disastri: Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia*, Universitas Hasyim Asy'ari.
- Hasanah, U., & Atmasari, A. (2021). Faktor yang mempengaruhi stres kerja pada pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Sumbawa Besar. *Psikoma: Jurnal Psikologi Universitas Teknologi Sumbawa*.
- Lubis, E. D. T., Nasution, S. S., & Tanjung, R. (2022). Stres kerja pada perawat di lembaga pemsarakatan. *Core.ac.uk*, 4. oai:ojs.pkp.sfu.ca:article/4223
- Lubis, W. D. S. (2023). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai Lapas Kelas IIA Ambon. *Journal of Teacher Education and Research, FKPT*.
- Magdalena, T., & Pangestuti, N. (Eds.). (2023). Work-life balance pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Tangerang. *Sosia: Jurnal Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra*.
- Prihatsanti, U., dkk. (2022). Dengan beradaptasi perubahan. Dalam *Adaptivitas dalam kepemimpinan sekolah: Strategi menghadapi pandemi* (hlm. 72). Fatsindo.
- Rahayu, P. P. (2021). Job demand and job resource models. *Neolectura: Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*.
- Riandy, M. D., & Ernawati, S. (2024). Gambaran pemicu stres kerja pada anggota polisi Satresnarkoba di Polresta Surakarta. *Journal of Social Humanities and Education*.
- Sutanto, H. (2021). Stres kerja pada petugas pemsarakatan: Faktor risiko dan implikasi organisasi. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 9(1), 23–35.  
<https://doi.org/10.5678/jpkm.v9i1.4567>

Wahyuni, S., Bellani, E., & Zukahir, M. (2023). Peran personal resources dalam mengurangi stres pada petugas Lapas. *Jurnal Mirai Management*.

West, M. A., & Woods, S. A. (2020). *The psychology of work and organisations* (3rd ed., pp. 290–315). Cengage Learning.