

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyuluh pertanian lapangan atau yang sering kita kenal dengan sebutan PPL, memiliki peranan penting bagi perkembangan dunia pertanian yang berkelanjutan bila mengacu pada Permentan (PERTANIAN & 61/Permentan/OT.140/11/2008). Dalam Permentan PPL dibagi menjadi dua yaitu PPL PNS dan PPL swasta. Penyuluh pertanian swasta merupakan penyuluh yang berasal dari lembaga atau dunia usaha yang memiliki kompetensi dalam bidang penyuluhan (Muharja, 2020).

Menurut Rahmadi et al., (2022), pekerja lapangan atau karyawan lapangan merupakan karyawan yang bekerja di luar gedung dari sebagian besar jam kerjanya. Dapat disimpulkan bahwa penyuluh pertanian lapangan (PPL) swasta merupakan karyawan bagian lapangan yang ditugaskan oleh perusahaan untuk terjun langsung ke petani yang bermitra dengan perusahaan untuk memberikan penyuluhan. BPMPP UMA (2022), menjelaskan bekerja di lapangan akan lebih melelahkan dikarenakan harus terkena langsung paparan sinar matahari yang panas, serta kehujanan di musim hujan.

Sinaga (2021) menyatakan karyawan lapangan adalah pekerja yang lebih tinggi beresiko terkena penyakit daripada pekerja kantoran, baik itu penyakit fisik atau mental seperti stres kerja. Pada tahun 2021, Jejak Biro Pertanian Nasional Amerika yang dilakukan oleh Morning Consult menemukan bahwa 61% pekerja pertanian mengalami lebih banyak stres dan tantangan kesehatan mental dibandingkan dengan tahun sebelumnya (Kroll, 2022). Dalam hal ini, penulis melakukan pra penelitian pada 15 september 2024, dengan observasi dan wawancara dengan beberapa penyuluh pertanian lapangan (PPL) Berikut hasil

peneliti melaksanakan wawancara dengan penyuluh pertanian lapangan (PPL)

P, H, dan S.

Subjek 1 Berinisial P :

“Ya, kondisi saya kurang baik mba, karena akhir-akhir ini saya pusing banget, sedang musim buying, dimana ada tuntutan target kerja dan banyaknya complain dari petani mitra, pokoknya mumet”. “ya untuk kesehatan sendiri saya menurun mba akhir-akhir ini, ya gimana ga turun, targetan bukan hanya di pembelian saja, tiap malam juga saya wajib keliling untuk memenuhi target visit di petani-petani mba, kalau paginya kan saya wajib ke untuk mendampingi petani dalam penjualan tembakaunya, jadi malamnya saya yang harus bekerja keras lagi untuk memenuhi targetan visitnya”. “yang saya alami dalam penurunan kesehatan itu saya beberapa kali tumbang mba, saya kurang istirahat sepertinya, pokoknya banyak yang tumbang sih, selain saya teman-teman teknisi lapangan yang lain juga tumbang, saya susah tidur mba, kepikiran bagaimana nanti kalau saya tidak bisa menyelesaikan target-target”. “Kalau untuk permasalahan dengan rekan kerja saya rasa itu hal biasa sih mba, cuman saya agak sedikit menyangkan SPV saya kurang enak kalau di kasih masukan, kami tim lapangan kan berbeda ya mba dengan tim data, tidak bisa di samakan, beban kerjanya saja sudah berbeda, kadang tertekan banget sih dengan keputusannya”.

Subjek 2 Berinisial H :

“Kondisi mental saya akhir-akhir ini sepertinya tidak baik ya mba, saya merasa bahwa lebih emosional, tidak stabil dan meledak-ledak dalam menanggapi petani yang berbeda-beda karakternya, dan banyak yang bikin saya emosi, mungkin karena sering bertemu dengan banyaknya petani dalam satu hari, makanya bawaannya saya sering jengkel”. “Kondisi kesehatan saya kurang baik mba, saya sering sekali sakit apalagi sekarang musim panen kan, saya kurang istirahat dan tidak nafsu makan, akhirnya saya asam lambungnya naik, dan kemarin sempat ga bisa bangun karena lemas dan sakit sekali kepala dan perut”. “saya merasa terbebani sebenarnya mba dengan sistem peraturan atasan, dengan alasan musim panen, waktu libur di suruh masuk kerja, padahal waktunya istirahat kan, jadi dalam 2 minggu kemarin saya dan teman-teman kerja yang lain full masuk, jadi gaada liburnya, makanya sakit fisik dan mental.”

Subjek 3 berinisial S :

“Sejujurnya ya mba, saya merasa bahwa belakangan ini mood saya berubah ubah, suasana hati saya juga tidak stabil, saya juga merasa sangat capek, apalagi kalau diberikan jobdesk pekerjaan yang tiba-tiba”. “Saya itu sering merasa pusing banget mba karena memikirkan sesuatu yang belum terjadi, istilah anak sekarang OVT, saya merasa tidak terima dengan sesuatu yang terjadi tapi tidak sesuai dengan hati nurani saya”. “saya belakangan ini sering pusing mba, tidak nafsu makan apalagi ketika target lapangan yang menekan saya, aduh pusing banget rasanya, Cuma kopi dan rokok yang saya rasa enak di lidah saya”. “saya merasa bahwa tim devisi lapangan ini tidak mendapatkan

kesetaraan mba, harus di tuntutan lebih dulu menyelesaikan deadline, terkadang tiba-tiba diberi jobdesk tanpa adanya arahan, kan saya jadi bingung ya mba harus nanya kesiapa, hari libur devisi saya juga tidak jelas, musim panen ini sudah dua minggu saya tidak libur mba ga tau mau di ganti liburnya kapan.”

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan beberapa penyuluh pertanian lapangan (PPL) di atas, terdapat ciri-ciri atau gejala kecenderungan stres kerja yang dialami oleh mereka. Stres kerja merupakan suatu keadaan dinamik yang mana seorang individu menghadapi kendala atau tuntutan terkait dengan yang di harapkan, dimana hasil tersebut di persepsikan sebagai hal yang tidak pasti bagi individu itu sendiri menurut Robbins (dalam Pratama, 2019). Hamali (dalam lotu et al., 2022) gejala stres pada tingkat individu di tempat kerja terdiri dari reaksi fisiologis (seperti hipertensi, kekebalan tubuh yang menurun sehingga mudah sakit dan terserang penyakit, permasalahan dengan pertalian punggung, dan permasalahan jantung), reaksi emosional (seperti depresi, mudah marah, rasa benci yang meningkat, merasa terasing, hipokondria, kelelahan, gangguan tidur, serta permasalahan dalam rumah tangga), reaksi kognitif (seperti sulit dalam membuat keputusan, sulit untuk fokus dan konsentrasi, sulit mempelajari hal-hal baru, dan sulit mengingat sesuatu), reaksi tingkah laku (seperti penyalahgunaan mengonsumsi obat-obatan, mengonsumsi alkohol, banyak merokok, serta kerap melaksanakan perilaku yang merusak dan menyimpang).

Robbins (2006) mengemukakan bahwa yang menjadi salah satu penyebab individu merasakan stres kerja yakni karena adanya beban kerja yang dirasakan ditempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut cooper et al., (1992) adalah lingkungan kerja yang tidak mendukung, beban kerja yang dirasa berat, pekerjaan yang sudah tidak menarik, dan pekerjaan yang beresiko tinggi. Maghfirah (2023) mengemukakan, banyak terjadi fenomena pelanggaran yang dilakukan karyawan dalam bekerja yang diakibatkan oleh stres kerja seperti

adanya kecemasan dalam menyelesaikan pekerjaan, pekerjaan yang tidak terselesaikan, menunda tugas pekerjaan, sulit berkonsentrasi dan pelanggaran lainnya.

Surya (2015) menyatakan dampak dari stres kerja dapat menimbulkan beberapa aspek yaitu aspek psikologis (dampaknya seperti mudah untuk marah, frustrasi, agresif, cemas, panik dan gugup, apatis, kebosanan atau kejenuhan, depresi, hilang kepercayaan diri, serta tidak bergairah), aspek jasmaniah (dampaknya seperti tekanan darah tinggi, denyut jantung yang meningkat, perubahan hormon, gangguan pernafasan, gangguan pencernaan, serta gangguan syaraf), aspek perilaku (dampaknya seperti mudah lupa, sangat sensitif, kurang mampu membuat keputusan, kurang bertanggung jawab, serta pasif), aspek lingkungan (dampaknya seperti lingkungan kerja yang kurang produktif, suasana rumah tangga yang kurang harmonis, dan masyarakat yang tidak tentram). Dampak dari stres kerja ini dapat mempengaruhi psikologis, fisik, dan perilaku karyawan (Akbar et al., 2017). Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Ikhrum (2019), bahwa stres kerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) di Kabupaten Majene memiliki pengaruh terhadap kinerja PPL, sebesar 3,58 berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,41-4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi.

Suprihanto (2018), ia mengatakan beberapa penyebab stres kerja yaitu penyebab yang berasal dari fisik, kemudian beban kerja, lalu sifat pekerjaan, serta kebebasan. Beban kerja yang berlebih ini dapat menyebabkan dampak buruk bagi produktivitas penyuluh, seperti yang telah di jelaskan oleh Diana (2019), bahwa beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan kualitas kerja yang menurun, dan kenaikan tingkat absensi pada karyawan. Hasil penelitian inipun

sesuai dengan penjelasan Alimatus et al., (2020) yang mana dalam penelitiannya menunjukkan jika beban kerja pada karyawan dapat menjadikan faktor dari penekan yang nantinya akan dapat menimbulkan stres. Berdasarkan dengan Koesomowidjojo (2017), beban kerja adalah proses yang di perlukan dalam menentukan jumlah jam kerja untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa beban kerja sebagai kegiatan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu oleh suatu unit atau organisasi.

Hasil penelitian terdahulu tentang hubungan beban kerja dengan stres kerja yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu mendukung penjelasan diatas bahwa salah satu faktor penyebab stres kerja adalah beban kerja. Pertama, Penelitian yang dilakukan oleh Salsabila (2019) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara beban kerja terhadap stres kerja pada Bidan di IGD Morowali. Kedua Penelitian yang dilakukan oleh Santosa et al., (2023) yang menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja yang dialami oleh Polisi Sabhara Polres Batu. Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Sunarti et al., (2021) bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja pada perawat inap, yang artinya jika semakin tinggi beban kerja maka akan tinggi pula stres kerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian dan subjek penelitian. Jika lokasi penelitian sebelumnya dilakukan di IGD rumah sakit di Morowali, di Polres Batu, dan di Rumah sakit X, maka penelitian ini berlokasi di PT. Sadana Arif Nusa. Selanjutnya subjek penelitian sebelumnya di tujukan pada tenaga medis seperti bidan dan perawat, serta polisi, maka penelitian ini subjeknya menggunakan PPL.

Dari pemaparan yang telah di sebutkan diatas, maka stres karyawan harus segera di atasi supaya tidak berdampak buruk untuk PPL dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini peneliti tertarik untuk meneliti beban kerja terhadap stres kerja pada PPL dengan tujuan dapat mengetahui hubungan diantara keduanya. Untuk itu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa judul penelitian yang penulis ajukan yaitu “Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Penyuluh Pertanian lapangan (PPL) Swasta” layak untuk dilaksanakan penelitiannya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka pertanyaan penelitian adalah: Apakah ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada penyuluh pertanian lapangan (PPL)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan beban kerja dengan stres kerja pada penyuluh pertanian lapangan (PPL).

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap tumbuhnya informasi di bidang psikologi industri dan organisasi mengenai dampak beban kerja terhadap stres kerja pada PPL.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan bahan pertimbangan bagi peneliti-peneliti selanjutnya untuk meneliti subjek penelitian yang sama guna memajukan disiplin ilmu tersebut.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi PPL

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengenalkan penyuluh pertanian lapangan (PPL) pada hubungan beban kerja dengan stres kerja, serta dapat membantu dalam mengatasi bila terjadi stres dari pekerjaan yang ditekuninya.

b. Bagi Instansi Perusahaan Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat terkait hubungan beban kerja dengan stres kerja pada penyuluh pertanian lapangan (PPL), sehingga instansi perusahaan yang berkaitan dapat menemukan cara yang tepat dalam upaya untuk mengatasi dan mencegah stres kerja penyuluh pertanian lapangan (PPL).