



Pengukuran Faktor Psikososial terhadap Stres Kerja Pada Penjahit Konveksi *Home Industry*

Siti Rahmah Hidayatullah Lubis

Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Abstrak

Stres kerja merupakan dampak dari proses kerja. Interaksi antara pekerja dengan alat dan lingkungan kerja menyebabkan pekerja harus beradaptasi, jika tidak sesuai dengan kapasitas kerja maka akan muncul penyesuaian secara negatif berupa stres kerja. Penjahit konveksi merupakan pekerja di bidang sektor informal yang memiliki risiko untuk mengalami stres kerja disebabkan aktivitas kerja yang menuntut ketelitian tinggi dan memiliki waktu kerja yang panjang mencapai 10 jam/hari. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur faktor psikososial yang mempengaruhi stres kerja pada penjahit konveksi *home industry*. Desain penelitian menggunakan studi *cross sectional*. Populasi penelitian adalah 45 orang penjahit konveksi di RW 06 kawasan Cipadu Tangerang dengan jumlah sampel sebanyak 39 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan *systematic random sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner Diagnosis Stres kerja dan kuesioner tambahan sesuai kebutuhan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan 13 orang (30,8%) mengalami keluhan stres kerja sedang dan 26 orang (60,2%) mengalami keluhan stres kerja ringan. Sementara itu dari 6 variabel faktor psikososial yang diteliti, terdapat 4 faktor yang memiliki hubungan terhadap stres kerja yaitu ketaksamaan peran ($P_v=0,000$), konflik peran ($P_v=0,000$), beban berlebih kualitatif ($P_v=0,020$) dan pengembangan karir ($P_v=0,000$). Diharapkan kepada pemilik usaha untuk mengatur ulang jadwal pengaturan kerja dan membuat prosedur kerja yang jelas.

Kata Kunci: Faktor psikososial, *home industry*, penjahit konveksi, stres kerja.

Abstract

Work stress is the impact of the work process. The interaction between workers, tools, and environment makes the worker adapt, if it is not under work capacity, there will be a negative adjustment in the form of work stress. Convection tailors are workers in the informal sector, who have the risk of experiencing work stress because when doing work activities that require high accuracy, and have a long working time of up to 10 hours/day. This study aims to analyze the psychosocial factors that affect work stress in the Home Industry tailors. This study used a cross-sectional study design. The research population was 45 convection tailors in RW 06 Cipadu Tangerang area with the count of sample was 39 peoples. The technique of determining the sample uses a systematic random sampling. Data were collected using an instrument in the form of a Job Stress Diagnosis questionnaire to measure work stress and an additional questionnaire according to the research needs. The results showed 13 people (30.8%) experienced moderate work stress complaints and 26 people (60.2%) experienced mild work stress complaints. Meanwhile, of the 6 variables of psychosocial factors studied, 4 factors have a relationship with job stress, namely: role Impression ($P_v=0,000$), role conflict ($P_v=0,000$), qualitative overload ($P_v=0.020$), and career development ($P_v=0,000$). Business owners should rearrange work schedules and establish clear work procedures.

Keywords: Psychosocial factor, *home industry*, convection tailors, work stress.

Korespondensi*: Siti Rahmah Hidayatullah Lubis, Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Jl. Kertamukti No.5, Ciputat, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, Email: sitirahmah@uinjkt.ac.id, No.Telp: +62895325215025

<https://doi.org/10.33221/jikm.v11i02.1084>

Received : 5 Mei 2021 / Revised : 18 Oktober 2021 / Accepted : 29 Januari 2022

Copyright © 2022, Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, P-ISSN: 2252-4134, E-ISSN: 2354-8185

Pendahuluan

Perkembangan teknologi saat ini berkembang sangat pesat. Dampak dari perkembangan industri ini adalah semakin meningkatnya isu kesehatan kerja. Kesehatan kerja bertujuan untuk melakukan promosi dan pemeliharaan penyakit akibat kerja. Salah satu bentuk dari masalah kesehatan kerja adalah stres kerja.¹ Stres kerja merupakan respon manusia terhadap beban dan tekanan yang dialami di tempat kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pengetahuan atau kemampuan untuk melepaskan stres yang dialami pada pekerja tersebut.²

Data statistik yang dipublikasi oleh HSE UK menunjukkan selama kurun waktu 2001-2020 tingkat stres kerja mengalami kenaikan secara signifikan. Berdasarkan data tersebut, jumlah pekerja yang dilaporkan pada akhir tahun 2019-2020 yang mengalami stres berjumlah sekitar 2500 per 100.000 orang pekerja.³

Tahapan stres kerja diibaratkan seperti gunung, ketika *stressor* ditempat kerja terus memapar para pekerja, maka tingkat stres akan terus meningkat, sehingga dapat berdampak signifikan terhadap performa seorang pekerja. Dampak yang mungkin terjadi dapat berupa peningkatan performa kerja (*eustress*) atau sebaliknya penurunan performa kerja (*distress*).² Dampak lain yang mungkin terjadi yaitu meningkatnya absensi kerja, angka kecelakaan kerja, *turn-over* pekerja dan rendahnya kinerja suatu perusahaan. Pada bidang psikologi kerja, stres kerja terjadi disebabkan ketidaksesuaian faktor psikososial kerja terhadap kapasitas kejiwaan pekerja.⁴

Pada bidang sektor informal, terdapat salah satu jenis tempat kerja yaitu *home industry* konveksi. Sektor ini belum sepenuhnya mendapatkan perhatian dari pemerintah dalam kaitannya terhadap pencegahan dan pengendalian yang berkaitan dengan kesehatan kerja bagi para pekerjanya. Hal lain yang menjadi perhatian adalah rendahnya kesadaran dari para pelaku usaha turut menyumbang masalah

kesehatan dan keselamatan bagi para pekerjanya.

Hasil penelitian Sukmawati, menyebutkan terdapat banyak potensi bahaya pada 3 jenis *home industry* konveksi yang ditelitinya yaitu bahaya mekanik, bahaya ergonomi, bahaya listrik, bahaya kimia, bahaya biologi dan bahaya psikologis di setiap proses kerja konveksi. Terutama pada tahapan proses bordir dan penjahitan, ditemukan bahaya psikologis berupa stres kerja. Hal ini dapat terjadi disebabkan oleh pekerjaan yang monoton dan lingkungan kerja yang tidak nyaman.⁵

Konveksi merupakan jenis *home industry* yang memproduksi pakaian, seprai, kerudung dan lain sebagainya untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Pada proses kerjanya, penjahit merupakan tokoh sentral yang melakukan aktivitas produksi. Menurut Hanani lingkungan kerja di Usaha Penjahit di Kota Palembang memiliki potensi bahaya salah satunya adalah faktor psikososial kerja yang menimbulkan masalah kesehatan bagi para pekerja berupa gangguan musculoskeletal hingga stres kerja.⁶

Pada saat melakukan aktivitasnya di tempat kerja, tak jarang para penjahit dituntut untuk bekerja dalam waktu yang panjang melebihi 10 jam kerja dalam sehari. Seperti pada penelitian Nugraha yang menyebutkan bahwa pekerja konveksi memiliki keluhan beban kerja terutama pada jam kerja mencapai 12-13 jam/hari. Padahal seharusnya jam kerja normal para pekerja adalah selama 8 jam. Hal yang mendasari adalah karena sistem pembayaran upah berdasarkan perpotong pakaian yang dijahit, sehingga mendorong para penjahit untuk bekerja lebih lama agar mendapatkan upah lebih banyak.⁷

Beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya pada beberapa *home industry* konveksi, belum terdapat perubahan yang cukup signifikan terhadap kondisi para pekerja. Kondisi ini terus berlanjut yang dapat mengakibatkan tingginya angka kesakitan akibat penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja bagi para penjahit

konveksi ini.

Penjahit dalam naungan usaha konveksi rumahan umumnya akan tinggi tuntutan pekerjaannya di musim-musim tertentu. Aktivitas yang menuntut hal tersebut antara lain adalah membuat pola, memotong kain, menjahit serta merapikan jahitan. Tuntutan kerja akan meningkat ketika ada jumlah pesanan dari konsumen pada musim tertentu. Berdasarkan observasi awal, di kawasan konveksi *home industry* Cipadu, Tangerang dari 25 tempat usaha, rata-rata kepemilikan usaha dimiliki oleh individu atau keluarga sehingga sistem produksi tidak berjalan dengan sistematis. Berdasarkan latar belakang tersebut, perlu untuk melakukan penelitian ini, dengan tujuan untuk menganalisa faktor psikososial yang mempengaruhi tingkat stres kerja penjahit konveksi *home industry* di Cipadu Tangerang.

Metode

Penelitian ini menggunakan desain penelitian potong lintang (*cross-sectional*). Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan September-Desember 2019 di Kawasan Konveksi *Home Industry* di RW 06, Kelurahan Cipadu Tangerang. Populasi pada penelitian adalah 45 orang yang merupakan penjahit konveksi di kawasan tersebut. Sampel penelitian berjumlah 39 orang. Kriteria inklusi yang ditentukan adalah penjahit konveksi yang bekerja minimal sudah 1 tahun di kawasan *home industry* RW 06 Kelurahan Cipadu Tangerang, bisa menulis dan membaca dan bersedia menjadi responden. Kriteria eksklusi sampel adalah masa kerja kurang dari 1 tahun sebagai penjahit konveksi di kawasan cipadu, Tangerang, tidak bisa menulis dan membaca dan tidak bersedia menjadi responden. Teknik pemilihan sampel menggunakan *systematic random sampling* yang dilakukan dengan menggunakan kerangka sampel yang telah dibuat sebelumnya, lalu urutan sampel yang diambil mengacu pada kerangka sampel dengan interval 2 antara tiap nomor.

Metode pengumpulan data pada

penelitian ini menggunakan data primer. Data primer dilakukan dengan cara pengukuran langsung yaitu dengan penyebaran kuesioner yang telah disusun sebelumnya. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Survei Diagnosis Stres kerja untuk mengukur tingkat stres kerja menjadi 3 kategori yaitu berat, sedang dan ringan.

Stres kerja diukur berdasarkan 6 faktor psikososial kerja yaitu ketaksaan peran, konflik peran, beban kerja kuantitatif, beban kerja kualitatif, pengembangan karir dan tanggung jawab terhadap orang lain dan kuesioner tambahan sesuai kebutuhan peneliti untuk mendapatkan data demografi responden.

Analisis data secara univariat untuk masing-masing variabel. Sedangkan uji bivariat menggunakan uji *Chi-square* untuk menguji hubungan variabel individu berupa jenis kelamin, masa kerja dan variabel psikososial berupa ketaksaan peran, konflik peran, beban kerja kuantitatif, beban kerja kualitatif, pengembangan karir, tanggung jawab terhadap orang lain terhadap variabel dependen yaitu stres kerja. Tetapi dari hasil penelitian hanya menunjukkan 2 kategori tingkat stres kerja yaitu sedang dan ringan, sehingga pada saat dilakukan analisis bivariat hanya menggunakan nilai pada kategori stres sedang dan ringan. Nilai *P-value* pada variabel ketaksaan peran, konflik peran dan pengembangan karir menggunakan nilai *Fisher Exact* karena terdapat sel yang di bawah nilai 5.

Hasil

Hasil deskripsi awal di konveksi *home industry* Cipadu, Tangerang, terdapat 25 usaha konveksi yang terdapat di kawasan tersebut memproduksi berbagai macam jenis bahan siap pakai seperti seprai, baju, kerudung, dan lain-lain. Para pekerja beraktivitas lebih dari 8 jam perhari berada di tempat kerjanya. Karakteristik responden digambarkan pada **tabel 1**.

Tabel 1. Analisis Univariat Stres Kerja, Karakteristik Individu dan Faktor Psikososial Kerja Penjahit Konveksi Cipadu Tangerang

Variabel	Kategori	n	%
Stres Kerja	Berat	0	0
	Sedang	13	30,8
	Ringan	26	69,2
Karakteristik Individu			
Jenis Kelamin	Laki-Laki	27	69,2
	Wanita	12	30,8
Masa Kerja	≥10 th	20	51,2
	<10 th	19	48,8
Faktor Psikososial Kerja			
Ketaksaan Peran	Buruk	12	30,8
	Baik	27	69,2
Konflik Peran	Buruk	10	25,6
	Baik	29	74,4
Beban Berlebih Kuantitatif	Buruk	22	56,4
	Baik	17	43,6
Beban Berlebih Kualitatif	Buruk	15	38,4
	Baik	24	61,6
Pengembangan Karir	Buruk	14	35,9
	Baik	25	64,1
Tanggung Jawab Terhadap Orang Lain	Buruk	22	56,4
	Baik	17	43,6

Tabel 2. Analisis Bivariat Karakteristik Individu dan Faktor Psikososial Terhadap Stres Kerja Pada Penjahit Konveksi Cipadu Tangerang

Variabel	Kategori	Stres Kerja				P Value
		Sedang		Ringan		
		n	%	n	%	
Jenis Kelamin	Laki-Laki	8	29,63	19	70,37	0,550
	Wanita	4	33,33	8	66,67	
Masa Kerja	≥10 tahun	8	40,00	12	60,00	0,175
	<10 tahun	4	21,05	15	78,95	
Ketaksaan Peran	Buruk	10	83,34	2	12,66	0,000
	Baik	2	7,40	25	92,60	
Konflik Peran	Buruk	10	100	0	0	0,000
	Baik	2	6,90	27	93,10	
Beban Berlebih Kuantitatif	Buruk	8	36,36	14	63,64	0,307
	Baik	4	23,53	13	76,47	
Beban Berlebih Kualitatif	Buruk	8	53,33	7	46,67	0,020
	Baik	4	16,67	20	83,33	
Pengembangan Karir	Buruk	11	78,57	3	21,43	0,000
	Baik	1	4,00	24	96,00	
Tanggung Jawab Terhadap Orang Lain	Buruk	9	40,90	13	59,10	0,112
	Baik	3	17,64	14	82,36	

Berdasarkan tabel 1, terdapat 13 orang responden (30,8 %) terdiagnosis mengalami stres kerja sedang dan 26 orang (69,2 %) terdiagnosis mengalami stres kerja ringan. Distribusi responden pada karakteristik individu untuk kategori jenis kelamin paling banyak adalah laki-laki berjumlah 27 orang (69,2 %). Kategori

masa kerja responden dengan masa kerja ≥10 tahun sebanyak 20 orang (51,2%).

Distribusi faktor psikososial pada variabel ketaksaan peran sebanyak 27 orang (69,2%) termasuk ke dalam kategori baik. Distribusi variabel konflik peran yaitu sebanyak 29 orang (74,4%) termasuk ke dalam kategori baik. Distribusi responden

variabel beban berlebih kuantitatif sebanyak 22 orang (56,4%) masuk dalam kategori buruk. Distribusi responden untuk variabel beban berlebih kualitatif sebanyak 24 orang (61,6%) masuk ke dalam kategori baik. Variabel pengembangan karir sebanyak 25 orang (64,1%) memiliki persepsi tentang pengembangan karir dalam kategori baik. Distribusi variabel tanggung jawab terhadap orang lain sebanyak 22 orang (56,4%) masuk dalam kategori buruk.

Tabel 2 menunjukkan dari 27 responden berjenis kelamin laki-laki, diketahui yang mengalami stres sedang sebanyak 8 orang (29,63%) dan stres ringan sebanyak 19 (70,37%). Berdasarkan hasil uji statistik dengan uji *chi-square* diperoleh *P-value* = 0,550 ($p > 0,05$), maka tidak terdapat hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan stres kerja.

Berdasarkan kategori masa kerja, diketahui dari 20 responden yang memiliki masa kerja ≥ 10 tahun, diketahui yang mengalami stres sedang sebanyak 8 orang (40,00%) dan stres ringan sebanyak 12 (60,00%). Berdasarkan hasil uji statistik dengan uji *chi-square* diperoleh *P-value* = 0,175 ($p > 0,05$), maka tidak terdapat hubungan yang bermakna antara masa kerja responden dengan munculnya keluhan stres kerja.

Pada kategori faktor psikososial kerja, diketahui dari 12 responden yang mempunyai ketaksaan peran yang buruk, diketahui yang mengalami stres sedang sebanyak 10 orang (83,34%) dan stres ringan sebanyak 2 (12,66%). Berdasarkan hasil uji statistik dengan uji *chi-square* diperoleh *P-value*=0,000 ($p > 0,05$), maka terdapat hubungan yang bermakna antara ketaksaan peran dengan stres kerja.

Data dari tabel 2, diketahui 10 responden yang mempunyai konflik peran yang buruk, diketahui keseluruhannya mengalami stres sedang. Berdasarkan hasil uji statistik dengan uji *chi-square* diperoleh *P-value*=0,000 ($p > 0,05$), maka terdapat hubungan yang bermakna antara konflik peran dengan stres kerja.

Tabel 2 menunjukkan dari 22

responden yang memiliki beban berlebih kuantitatif buruk, diketahui yang mengalami stres sedang sebanyak 8 orang (36,36%) dan stres ringan sebanyak 14 (63,64%). Berdasarkan hasil uji statistik dengan uji *chi-square* diperoleh *P-value*=0,307 ($p > 0,05$), maka tidak terdapat hubungan yang bermakna antara beban berlebih kuantitatif dengan stres kerja.

Sebanyak 15 responden berjenis kelamin laki-laki, diketahui yang mengalami stres sedang sebanyak 8 orang (53,33%) dan stres ringan sebanyak 7 orang (46,67%). Berdasarkan hasil uji statistik dengan uji *chi-square* diperoleh *P-value* =0,020 ($p > 0,05$), maka terdapat hubungan bermakna antara beban berlebih kualitatif terhadap stres kerja.

Sebanyak 14 responden yang memiliki pengembangan karir yang buruk, diketahui yang mengalami stres sedang sebanyak 11 orang (78,57%) dan stres ringan sebanyak 3 (21,43%). Berdasarkan hasil uji statistik dengan uji *chi-square* diperoleh *P-value*=0,000 ($p > 0,05$), maka terdapat hubungan yang bermakna antara pengembangan karir dengan stres kerja.

Sebanyak 22 responden yang memiliki tanggung jawab buruk terhadap orang lain, diketahui yang mengalami stres sedang sebanyak 9 orang (40,90 %) dan stres ringan sebanyak 13 (59,10%). Berdasarkan hasil uji statistik dengan uji *chi-square* diperoleh *P-value*=0,112 ($p > 0,05$), maka tidak terdapat hubungan yang bermakna antara tanggung jawab terhadap orang lain dengan stres kerja.

Pembahasan

Pada penelitian ini diketahui bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin terhadap stres kerja pada penjahit konveksi Cipadu. Hal ini kemungkinan disebabkan variasi responden berdasarkan jenis kelamin tidak terlalu tinggi, sehingga dapat dipastikan bahwa tipe psikologis individu berdasarkan jenis kelamin yaitu maskulin dan feminim tidak berkontribusi untuk terjadinya stres kerja.

Kerr et al., mengungkapkan

berdasarkan prevalensi terjadinya stres kerja pada jenis kelamin yang dilaporkan, bahwa jenis kelamin wanita memiliki kemungkinan untuk terjadinya stres kerja lebih tinggi. Sedangkan untuk jenis kelamin laki-laki tingkat terjadinya stres kerja hampir merata pada kategori umur produktif.³ Leka & Houdmont di dalam bukunya menjelaskan, bahwa pekerja perempuan memiliki tingkat risiko lebih tinggi untuk terjadinya stress kerja dibandingkan pada pekerja laki-laki. Hal disebabkan pekerja wanita memiliki peran ganda karena dalam kesehariannya merangkap status sebagai seorang ibu rumah tangga yang memiliki aktivitas rutin rumah tangga hingga melakukan aktivitas reproduksi. Tingkat risiko ini akan semakin tinggi ketika pekerja wanita bekerja di tempat kerja yang didominasi oleh pekerja pria.⁸

Menurut penelitian Ornek, senada dengan pemaparan HSE UK, bahwa jenis kelamin perempuan memiliki kecenderungan untuk mengalami stress kerja, disebabkan peran ganda dan beban kerja secara umum lebih tinggi terjadi pada para pekerja wanita terutama pada tempat penelitian pekerja garmen di Turki. Respon dalam bentuk psikologis dan fisik menjadi manifestasi stress kerja lebih tinggi pada pekerja wanita.⁹ Konveksi *home industry* merupakan tempat kerja yang umumnya didominasi oleh para pria, seperti pada penelitian Widiandi dan Mardhiyah yang menyatakan bahwa 78% pekerja terdiri dari pekerja pria.¹⁰ Hal ini menjadi sebab bahwa hanya segelintir penjahit wanita yang bekerja di tempat tersebut. Stres kerja yang muncul pada para pekerja juga berbanding lurus antara penjahit wanita dan penjahit pria.

Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa tidak terdapat hubungan antara masa kerja terhadap stres kerja pada penjahit konveksi. Stres kerja yang terjadi justru banyak dialami para pekerja informal yang memiliki masa kerja tidak lama, kemungkinan hal ini terjadi oleh karena adanya monoton pada pekerjaannya.

Rutinitas yang dilakukan setiap harinya juga dialami oleh penjahit yang bekerja dibawah 10 tahun, sehingga dapat menimbulkan kejenuhan.

Ketika seorang pekerja terpapar oleh faktor risiko di tempat kerja untuk munculnya stres kerja, tingkat risiko tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor internal di dalam dirinya. Masa kerja merupakan salah satu faktor individu yang juga bisa berperan menjadi stresor dalam munculnya stres kerja.² Pernyataan ini sejalan dengan penelitian Habibi dan Jefri yang menyebutkan bahwa tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan terjadinya stres kerja pada pekerja garmen di PT. Borneo Melintang Buana Export. Hal ini disebabkan berdasarkan analisis peneliti bahwa variabel upah menjadi faktor yang mempengaruhi terjadinya stres kerja.¹¹ Berbanding terbalik dengan pernyataan tersebut, terdapat hasil penelitian pada pekerja di perusahaan yang memproduksi sepatu di kota Dukon Ethiopia yang menyatakan bahwa rendahnya pengalaman kerja linear terhadap masa kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap stres kerja, artinya pekerja ketika baru mulai bekerja tidak memiliki cukup pengalaman untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.¹²

Pada penelitian ini faktor ketaksaan peran memiliki hubungan yang signifikan terhadap stres kerja. Hal ini terjadi disebabkan bahwa dalam pekerjaan mereka sebagai penjahit konveksi *home industry* tidak memiliki tujuan tugas dan pekerjaan yang jelas. Prosedur kerja juga tidak ada sehingga menyulitkan mereka saat akan bekerja. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian besar responden mengalami stres kerja pada tingkat kategori sedang.

Ketaksaan peran menjadi suatu hal penting di dalam dunia kerja, ketika seorang pekerja tidak mendapatkan informasi kerja, tujuan kerja, tanggung jawab yang pasti dan jelas serta tidak adanya *feed-back* hasil kerja dapat menyebabkan munculnya stres kerja, karena melakukan hal tidak sesuai dengan

harapan yang diinginkan.² Sejalan dengan penelitian Widianti, pada pekerja garmen di Cipadu Tangerang, stres kerja banyak terdapat pada kategori ketaksaan peran. Hal ini dikuatkan bahwa perasaan jenuh terjadi ketika pesanan sudah melebihi kapasitas kerja masing-masing penjahit.¹⁰

Ketika di tempat kerja faktor psikososial ini berperan, bisa memberikan dampak berupa ketidakpuasan pekerjaan, kurang memiliki kepercayaan diri, rasa diri tidak berguna, rasa harga diri yang menurun, depresi, motivasi rendah untuk bekerja, peningkatan tekanan darah dan detak nadi, dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan.

Pada penelitian ini terdapat hubungan antara konflik peran terhadap stres kerja, hal ini kemungkinan terjadi disebabkan oleh usaha jahit konveksi ini secara umum merupakan bentuk dari industri informal yang tidak memiliki struktur organisasi dan prosedur kerja yang jelas. Sehingga dalam pendelegasian tugas kepada penjahit, sering ditemukan para penjahit juga melakukan pekerjaan diluar tugasnya, dan dalam penyelesaian tugas para penjahit melakukan pekerjaan dengan caranya masing-masing, akhirnya bisa menimbulkan perbedaan cara kerja antar penjahit di tiap unit konveksi.

Seperti penelitian pada pekerja di unit produksi PT. Borneo Melintang, terdapat hubungan antara konflik peran terhadap stres kerja. Menurut pernyataan responden, bahwa pekerja seringkali mendapat permintaan tugas yang ditentang oleh pekerja lainnya di perusahaan. Selain itu, pekerja terkadang harus menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang tidak biasa dan bertentangan dengan keinginannya dan cara melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan pekerja yang lain.¹¹

Konflik peran akan terjadi ketika seorang pekerja merasa melakukan pekerjaan yang bukan merupakan bagian dari pekerjaannya, ada berbagai faktor kepentingan yang mempengaruhi dalam bekerja, adanya tekanan dari pimpinan dan rekan kerja yang tidak sesuai dengan keyakinan para pekerja. Pemimpin pada

setiap usaha konveksi yang ada di Cipadu Tangerang umumnya merangkap juga sebagai penjahit, karena usaha tersebut milik pribadi dan pekerjanya masih memiliki hubungan kekerabatan. Multi peran seorang pekerja menjadi stresor di tempat kerja tersebut. Hal lain yang menjadi signifikannya hubungan tersebut adalah pekerja seringkali harus menyelesaikan pekerjaan diluar dari kebiasaannya.

Pada penelitian ini diketahui bahwa tidak terdapat hubungan antara beban berlebih kuantitatif terhadap stres kerja penjahit konveksi. Kemungkinan hal ini terjadi karena pada saat penelitian dilakukan bukan merupakan musim banyaknya order pesanan produk jahitan.

Beban kerja berlebih kuantitatif merupakan akibat dari banyaknya tugas yang diberikan untuk diselesaikan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan. Target waktu tersebut menjadi hal biasa dalam suatu industri. Target waktu ini yang membuat para pekerja umumnya merasa terbebani sehingga banyak melakukan kesalahan ketika bekerja dan menimbulkan masalah bagi kesehatannya.² Sejalan dengan penelitian Habibi dan Jefri pada pekerja garmen PT. Borneo, didapatkan hasil bahwa pekerjaan di unit produksi lebih menuntut keterampilan pekerja membuat produk dibanding kemampuan akademik yang diperoleh dari bangku pendidikan. Alasan lainnya adalah intensitas kerja di perusahaan tidak terlalu berat sehingga pekerja tidak terdesak oleh waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.¹¹

Penelitian Steinisch et al, pada pekerja garmen di Bangladesh juga menyatakan bahwa faktor beban kerja yang tinggi menjadi faktor yang berkontribusi dalam kejadian stres pada pekerja ini.¹³ Berbanding terbalik dengan penelitian Nugraha yang mengukur stres kerja pada penjahit konveksi di Bandung, mengungkapkan bahwa beban kerja berlebih kuantitatif memiliki hubungan yang kuat terhadap terjadinya stres kerja.⁷

Pada saat observasi ditemukan fakta

bahwa rata-rata perhari para penjahit mampu menyelesaikan hingga tiga macam jahitan dan terkadang harus bekerja lembur untuk menyelesaikan tugasnya. Tetapi pada saat mendekati waktu tahun ajaran baru sekolah, hari raya lebaran, hari raya natal dan perayaan lainnya jumlah pesanan akan meningkat signifikan. Jumlah pesanan meningkat berbanding lurus dengan adanya target waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Target waktu ini menjadi masalah bagi penjahit ketika mendekati tenggat waktu penyelesaian, muncul rasa tidak nyaman dan curiga menjadi gejala awal munculnya stres kerja. Pada beberapa kasus desakan waktu ini malah membuat beberapa penjahit melambat ketika menyelesaikan jahitannya dan melakukan kesalahan ketika menjahit.

Pada penelitian ini, beban kerja berlebih kualitatif memiliki hubungan terhadap terjadinya stres kerja. Hal ini disebabkan oleh bermacam ragam target pesanan yang harus dijahit memiliki tingkat kesulitan masing-masing sehingga menimbulkan kekhawatiran pada penjahit untuk melakukan kesalahan ketika menjahit pesanan. Terlebih lagi konsekuensi yang dihadapi ketika melakukan kesalahan pada saat menjahit produk, kemarahan dari pemilik usaha dan juga konsumen yang memesan produk menjadi risiko yang harus diterima para pekerja.

Beban berlebih kualitatif merupakan dampak dari perkembangan teknologi pada saat ini. Banyaknya otomatisasi pekerjaan mengarahkan pekerjaan manual tidak perlu dilakukan lagi oleh pekerja pada umumnya. Aktivitas pekerja mengarah kepada sistem pekerjaan otak yang menuntut kemampuan teknis dan intelektual yang lebih tinggi dari yang dimiliki oleh pekerja.⁸ Berbanding terbalik dengan penelitian ini, penelitian Habibi dan Jefri menyimpulkan bahwa alasan yang mungkin menjadi penyebab tidak adanya hubungan antar beban kerja dengan stress kerja adalah mayoritas pekerja tidak pernah mendapat beban kerja berat terkait dengan pengambilan keputusan besar yang dapat

mempengaruhi pekerjaannya.¹¹

Akan tetapi, pada penjahit konveksi tingkat kesulitan atau kerumitan pesanan pakaian yang akan dijahit menjadi masalah utama pada faktor beban berlebih kualitatif. Tingkat kesulitan ini jika tidak didukung oleh teknologi akan membuat para penjahit konveksi kesulitan menyelesaikan tugasnya dan menjadi stresor di tempat kerja.

Berdasarkan observasi di kawasan konveksi RW 6 Cipadu, Tangerang, penggunaan mesin jahit dan peralatan lain yang sudah otomatis, digunakan pada sebagian besar tempat usaha *home industry* di kawasan Cipadu, Tangerang. Sehingga hal ini dapat meningkatkan untuk terjadinya beban kerja berlebih kualitatif, disebabkan para kerja harus mengerahkan pikirannya dalam melakukan tugas, apakah sudah benar atau tidak.

Pada penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan antara faktor pengembangan karir terhadap stres kerja pada penjahit konveksi Cipadu Tangerang. Berdasarkan pernyataan para pekerja ada keraguan untuk dapat terus bekerja di tempat kerjanya, karena kesempatan untuk berkembang sangat kecil dan tidak ada kegiatan untuk meningkatkan keterampilan seperti pelatihan.

Pertumbuhan suatu industry seharusnya sejalan dengan peluang dan promosi bagi para pekerjaannya. Tetapi dalam pengembangan organisasi tidak selalu berjalan dengan mulus. Ada kalanya pertumbuhan berjalan cepat, adakalanya suatu tempat kerja terpaksa harus memperkecil usahanya. Hal ini menimbulkan tidak adanya promosi bagi para pekerja, bahkan muncul kekhawatiran kehilangan pekerjaannya.² Khawatir kehilangan pekerjaan dapat mengarahkan pekerja merasa bahwa kurangnya jaminan untuk bekerja dalam jangka panjang, kontrak kerja tidak bisa dipastikan dan kondisi di tempat kerja fluktuatif. Dampak fisik pun akan dirasakan juga ketika faktor pengembangan karir ditempat kerja dirasa buruk, kesehatan dan kesejahteraan pekerja terancam.¹⁰

Penelitian Nugraha, menyatakan bahwa pada pekerja konveksi Iswara Bandung, ditemukan kondisi kecil kemungkinan para pekerja dapat mendapatkan promosi jabatan ataupun mengembangkan kariernya. Kondisi ini dapat menimbulkan perasaan *job insecurity* atau ketidakpastian pekerjaan yang akhirnya menjadi *stressor* pengembangan karier.⁷ Penelitian Steinisch et al., pada pekerja wanita pada pabrik garmen di Bangladesh, dilakukan penelitian bahwa faktor pekerjaan memiliki pengaruh terhadap hormon kortisol rambut yang mengindikasikan terhadap tingkat stres kerja yang terjadi. Faktor pekerjaan yang paling mempengaruhi adalah promosi dalam kerja mempengaruhi kejadian stres pada pekerja tersebut.¹³ Ketidakjelasan karir yang dialami oleh para penjahit konveksi akhirnya akan menimbulkan *job insecurity* yang merupakan salah satu *stressor* di tempat kerja, ketika tidak ada solusi untuk masalah terkait ini, maka tingkat stres kerja yang terjadi akan meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stresor tanggung jawab terhadap orang lain terhadap munculnya stres kerja. Hal ini kemungkinan terjadi karena para penjahit tidak memiliki tanggung jawab dalam bekerja untuk mengembangkan karyawan lain, membimbing karyawan lain. Penjahit juga merasa bahwa kompleksitas tugas sama saja setiap harinya dan tidak ada perasaan bahwa tuntutan pekerjaan semakin hari semakin meningkat.

Tanggung jawab terhadap orang lain merupakan salah satu bentuk tanggung jawab yang umum terjadi di tempat kerja. Bentuk yang mungkin terjadi seperti tanggung jawab terhadap karir orang lain, dalam pengambilan keputusan akan mempengaruhi karir atau posisi orang lain, tanggung jawab membimbing dan membantu pekerja yang lain serta tanggung jawab dalam pengembangan karir orang lain.² Sejalan dengan pernyataan yang disampaikan oleh dr. Susan Michie, bahwa faktor psikososial tanggung jawab terhadap

orang lain di tempat kerja memiliki dampak terhadap kejadian stres kerja.¹⁴ Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Widianti pada pekerja garmen di kawasan konveksi Pondok Aren, pada stresor tanggung jawab terhadap orang lain termasuk dalam kategori stres rendah, artinya bentuk tanggung jawab terhadap orang lain tidak banyak terjadi pada pekerja garmen di kawasan tersebut.¹⁰

Kesimpulan

Berdasarkan Analisis bahaya faktor psikososial terhadap stres kerja pada penjahit konveksi *home industry* di Cipadu, Tangerang didapatkan hasil bahwa faktor psikososial berupa variabel ketaksamaan peran, konflik peran, beban berlebih kualitatif dan pengembangan karir memiliki hubungan terhadap stres kerja.

Saran

Diharapkan kepada pemilik usaha untuk mengatur ulang jadwal pengaturan kerja dan membuat prosedur kerja yang jelas. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan metode penelitian berbentuk kualitatif, sehingga dapat digali lebih dalam akar masalah dari topik stres kerja pada para penjahit konveksi di kawasan Cipadu Tangerang.

Daftar Pustaka

1. Kortum E, Leka S, Cox T. Understanding the perception of occupational psychosocial risk factors in developing countries: setting priorities for action. In: Occupational Health Psychology - European Perspectives on Research, Education & Practice. 2008.
2. Munandar AS. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI Press; 2014.
3. Kerr R, McHugh M, McCrory M. HSE Management Standards and stress-related work outcomes [Internet]. Occupational Medicine. 2009. Available from: <https://academic.oup.com/occmed/article/59/8/574/1370885?login=true>
4. International Labour Organisation. Managing Work-Related Psychosocial Risks During the COVID-19 [Internet]. 1st Editio. Geneva; 2020. 36 p. Available from:

- www.ilo.org/publns.
5. Sukmawati I. Potensi Bahaya pada Home Industry Konveksi. HIGEIA (Journal Public Heal Res Dev [Internet]. 2020;4(3):384–97. Available from: <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/higeia/article/view/31829>
 6. Hanani AD. Analisis Potensi Bahaya Lingkungan Kerja Pada Usaha Penjahit di Kota Palembang. Syntax Idea [Internet]. 2021;3(2):6. Available from: <https://jurnal.syntax-idea.co.id/index.php/syntax-idea/article/view/1009>
 7. Nugraha F. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Konveksi di CV Iswara Bandung. J Kesehat Masy Univ Diponegoro [Internet]. 2013;2(Januari):1–9. Available from: <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/jkm>
 8. Leka S, Houdmont J. Occupational Health Psychology. Wiley Blackwell Publishing Ltd; 2010.
 9. Ornek OK, Sevim E. Work-Related Stress and Coping Profiles among Workers in Outer Garment Sector. COJ Nurs Healthc [Internet]. 2018;3(February):1–7. Available from: <file:///G:/JOB/Work-related stress and Coping Profiles among Workers in Outer Garment Sector.pdf>
 10. Widiyanti D, Mardhiyah D. Stress Kerja yang Dialami oleh Pekerja Garmen di Kampung Konveksi Pondok Aren Tangerang. In: Seminar Nasional Riset Inovatif. 2017. p. 159–63.
 11. Habibi J, Jefri. Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja Di Unit Produksi Pt. Borneo Melintang Buana Export. J Nurs Public Heal [Internet]. 2018;6(2):50–9. Available from: <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/jnph/article/view/658>
 12. Etefa MM, Teklu MG, Teshome DF. Work related stress and associated factors among Huajian shoe manufacturing employees in Dukem town, central Ethiopia. BMC Res Notes [Internet]. 2018;11(1):1–6. Available from: <https://doi.org/10.1186/s13104-018-3727-5>
 13. Steinisch M, Yusuf R, Li J, Stalder T, Bosch JA, Rahman O, et al. Work stress and hair cortisol levels among workers in a Bangladeshi ready-made garment factory - Results from a cross-sectional study. Psychoneuroendocrinology [Internet]. 2014;50:20–7. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.psyneuen.2014.08.001>
 14. Michie S. Causes and Management Stress at Work. BMJ Open [Internet]. 2002 [cited 2021 Mar 14];67–7. Available from: <http://oem.bmj.com/>