

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman maka semakin banyak pula penambahan jumlah tenaga kerja. Pada tahun 2019 jumlah pekerja informal di Indonesia mencapai 70,49 juta orang, jumlah tersebut adalah sebanyak 55,72% dari total angkatan kerja.⁽¹⁾ Berdasarkan data BPS Provinsi Jambi, pada tahun 2019 terdapat sebanyak 990,94 ribu orang (57,59%) penduduk yang bekerja di kegiatan informal.⁽¹⁾ Semakin banyak penambahan jumlah tenaga kerja maka semakin meningkat jumlah angka kecelakaan kerja setiap tahunnya. Menurut International Labour Organization (ILO) terdapat sekitar lebih dari 250 juta kecelakaan kerja yang terjadi di setiap tahunnya, diantaranya sekitar 160 juta yang menjadi sakit karena dampak dari kecelakaan kerja dan sekitar 1,2 juta yang meninggal akibat hal tersebut.⁽²⁾ Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang memiliki permasalahan di angka kecelakaan kerja.⁽³⁾ Menurut data BPJS Ketenagakerjaan, di tahun 2018 terjadi kecelakaan di tempat kerja sejumlah 114.148 kasus. Sementara di tahun 2019, ada 77.295 kasus (menurun 33,05%). Meskipun menurun, angka tersebut masih tergolong tinggi. ⁽⁴⁾

Stres kerja merupakan faktor dasar penyebab terjadinya kecelakaan kerja.⁽⁵⁾ Hasil penelitian Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) memperoleh data bahwa yang mengalami depresi di dunia sebanyak lebih dari 300 juta orang, dan 260 juta orang mengalami kecemasan akibat stres yang disebabkan oleh beban kerja.⁽⁶⁾ Penelitian oleh *Labour Force Survey* tahun 2014 ditemukan sejumlah 440.000 kasus stres akibat kerja di Inggris dengan angka kejadian sejumlah 1.380 kasus per 100.000 pekerja yang mengalami stres akibat kerja. Stres kerja yang berakibat fatal sebesar 35% stres dan diperkirakan hari kerja yang hilang sebesar 43%.⁽⁷⁾ Di Indonesia, menurut Badan Pusat Statistik tahun 2014 menyatakan sekitar 11,6 –17,4% dari 150 juta populasi orang dewasa di Indonesia mengalami gangguan pada mental

emosional atau gangguan kesehatan jiwa berupa stres kerja.⁽⁸⁾ Berdasarkan Hasil Riskesdas 2018 oleh Kementerian Kesehatan RI, prevalensi depresi tertinggi ditempati oleh Sulawesi Tengah sebanyak 12,3%, lalu Gorontalo sebanyak 10,3%. Provinsi tertinggi selanjutnya adalah Nusa Tenggara Timur (NTT) dan Maluku Utara masing-masing sebesar 9,7% dan 9,3%. Sedangkan Jambi merupakan provinsi yang memiliki prevalensi depresi terendah yaitu sebesar 1,8%.⁽⁹⁾ Namun, meskipun tergolong rendah, kesehatan mental pekerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan karena gangguan kesehatan mental berupa memberikan kontribusi lebih dari 50% dalam kecelakaan kerja di tempat kerja sehingga dapat merugikan diri pekerja sendiri maupun penurunan produktivitas kerja diperusahaannya.⁽¹⁰⁾ Hal ini berdampak buruk bagi diri pekerja maupun organisasi.

Menurut *Health Safety Executive*, stres kerja dapat diartikan sebagai reaksi dari manusia yang bersifat negatif, hal ini disebabkan karena adanya tuntutan tertentu atau tekanan yang berlebihan.⁽¹¹⁾ Tekanan yang dapat menyebabkan stres dapat disebabkan oleh dari diri individu itu sendiri ataupun lingkungan pekerjaannya, stres kerja yang terjadi menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku.⁽¹²⁾ Jadi dapat dikatakan stres merupakan sebuah respon yang berasal dari diri individu terhadap hal – hal tertentu baik yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar diri individu, yang mana pada akhirnya akan memberikan dampak yang tidak baik bagi diri individu tersebut.

Menurut Siswanto (2007), terdapat lima kategori akibat stres, yaitu akibat subyektif yang merupakan akibat yang dirasakan secara personal, seperti kegelisahan, bosan, depresi, lesu, lelah, kesabaran hilang, kekecewaan, rendah harga diri dan perasaan terpencil. Selanjutnya akibat perilaku, kategori ini paling mudah diamati karena bentuk perilaku-perilaku tertentu, seperti gampang kecelakaan, penyalahgunaan obat, emosi berlebihan, berperilaku impulsif, tertawa dan gelisah. Lalu akibat kognitif yang mempengaruhi cara berpikir, misalnya tidak bisa memutuskan suatu

hal, kurang konsentrasi, tidak bisa fokus dalam waktu yang lama, peka sekali terhadap kecaman dan mengalami rintangan. Selain itu ada pula akibat fisiologi, yaitu akibat yang berkaitan dengan kerja alat tubuh seperti tingkat gula darah meningkat, denyut jantung/tekanan darah naik, mulut menjadi kering, berkeringat, pupil mata membesar, sebentar-sebentar panas dan dingin. Selanjutnya adalah akibat keorganisasian, akibat keorganisasian adalah akibat yang tampak dalam tempat kerja, meliputi absen, produktivitas rendah, mengasingkan diri dari teman sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya ketertarikan dan loyalitas terhadap organisasi.⁽¹³⁾

Stres akan menjadi hal positif bila bisa dikontrol dengan benar, dan juga dapat mengakibatkan gangguan Kesehatan bila tidak bisa dikendalikan dengan benar.⁽²⁾ Stres kerja yang tidak dikendalikan dengan baik akan berdampak negatif pada pekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini akan menyebabkan pekerja tidak mampu dalam memenuhi tuntutan perusahaan untuk pencapaian tujuan perusahaan dan pencapaian hasil yang optimal dimana pada akhirnya akan berdampak pada keberlangsungan perusahaan tersebut.

Keselamatan dan kesehatan adalah sebuah upaya untuk melindungi pekerja dari berbagai bahaya dan risiko kecelakaan kerja. Menurut Suma'mur P.K., “keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan”.⁽⁵⁾ Upaya K3 dalam mengatasi bahaya psiko–sosial berupa stres kerja sebenarnya sudah banyak dilakukan namun kebanyakan di sektor formal saja, sedangkan sektor informal jarang sekali mengingat sektor informal umumnya hanya memiliki jumlah tenaga kerja yang sedikit, bersifat usaha keluarga, seringkali tidak berbadan hukum, serta sektor informal ada yang terorganisir dan ada pula yang tidak terorganisir sehingga sering terabaikan.⁽¹⁴⁾ Padahal jika ditinjau dari risiko, tingkat risiko yang mungkin terjadi pada sektor formal juga sama besarnya dengan sektor informal termasuk risiko bahaya psiko–sosialnya sehingga pekerja sektor informal juga harus diperhatikan dan berhak mendapatkan

perlindungan. Ada banyak jenis sektor informal saat ini salah satunya pabrik pembuatan tempe H. Slamet.

Pabrik tempe H. Slamet merupakan salah satu industri informal yang sudah sangat lama bergerak di bidang pembuatan tempe kota Jambi. Pabrik tempe H. Slamet sudah berdiri sejak tahun 1965 dan masih berdiri hingga saat ini. Proses pembuatan tempe mulai dari pengangkutan kayu bakar, perebusan kacang kedelai, pemindahan kacang kedelai ke drum penyimpanan untuk dicuci, pencampuran ragi ke kedelai selanjutnya pengemasan tempe. Kacang kedelai yang dibuat akan dikemas menjadi beberapa jenis tempe yaitu tempe daun dan tempe plastik.⁽¹⁵⁾

Berdasarkan hasil survey awal pada bulan september tahun 2020, pabrik tempe H. Slamet tidak memiliki SOP tertentu mengenai jam kerja, pembagian kerja, dan tata cara atau prosedur pengolahannya, hal ini tentunya akan memberikan dampak bagi psikologis para pekerja karena pekerja tidak berfokus pada satu tahapan proses saja, ditambah lagi dengan lingkungan kerja yang belum memenuhi standar karena pabrik tempe H. Slamet masih menggunakan peralatan tradisional dan menerapkan cara pembuatan yang tradisional pula. Menurut survey awal yang dilakukan, terdapat beberapa karyawan mengeluhkan beberapa kondisi yang berkaitan dengan gejala stres kerja, keluhan tersebut seperti keringat yang berlebih dan sulit untuk berkonsentrasi dalam bekerja. Selain itu, jam kerja dan pembagian tugas yang tidak teratur membuat beberapa karyawan merasa terbebani karena terkadang mereka harus ke pabrik pada siang hari hanya untuk melakukan proses perendaman dan pencucian saja, setelah itu pulang lalu mereka datang kembali pada sore hari hanya untuk mengemas sedangkan di sisi lain ada kesibukan yang harus mereka kerjakan. Hal ini membuat mereka menjadi tertekan, tidak fokus dalam bekerja, dan merasa pusing karena mereka juga harus melakukan proses dengan sangat baik dan benar agar tempe yang dihasilkan berkualitas akibatnya ada beberapa pekerja yang mengalami kecelakaan ditempat kerja seperti cidera akibat tersandung ember yang berisi kedelai. Selain itu, ditambah lagi dengan

keadaan lingkungan pabrik tempe H. Slamet yang kurang mendukung seperti suhu yang panas terutama pada proses perebusan. Pekerja mengeluhkan bahwa temperatur yang tidak pas membuat merasa kurang nyaman dan berpengaruh pada keadaan emosionalnya sehingga terkadang menjadi kurang hati hati dalam bekerja akibatnya pekerja mengalami beberapa hal merugikan yaitu tertimpa dan tertusuk kayu bakar, serta kulit melepuh karena tidak sengaja terkena panas pada saat proses perebusan.

Biasanya pabrik tempe H. Slamet dapat memproduksi sebanyak 5 sampai dengan 6 pikul atau sekitar 350 kg campuran kacang kedelai sebagai bahan pembuat tempe setiap harinya dimana proses pengolahan dan pembuatannya hanya dilakukan oleh 6 orang pekerja. Tempe – tempe ini selanjutnya akan di distribusikan kepada para pembeli. Namun dimasa pandemi covid-19 ini, pabrik tempe H. Slamet hanya memproduksi sekitar 3 sampai dengan 4 pikul atau sebanyak kurang lebih 200 kg per hari. Hal ini dikarenakan pandemi covid-19 berdampak kepada penurunan permintaan konsumen, bahkan banyak sekali industri informal yang menghentikan proses produksinya. Penghentian proses produksi ini disebabkan oleh beberapa tindakan pembatasan selama covid-19 sehingga berkurangnya pendapatan yang akhirnya membuat proses produksi terhenti. Penghentian produksi ini bisa terjadi di industri mana saja, termasuk di pabrik tempe H. Slamet, hal ini menyebabkan timbulnya rasa kekhawatiran dalam diri para pekerja pabrik tempe H. Slamet akan penghentian produksi atau pemutusan kerja yang bisa kapan saja terjadi.

Berdasarkan paparan diatas, maka penulis berminat untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada pabrik pembuatan tempe H. Slamet mengenai analisis faktor stres kerja pada karyawan pabrik pembuatan H. Slamet. Penelitian ini dilakukan agar memperoleh informasi dan menganalisis faktor yang dapat memicu stres kerja pada karyawan di pabrik pembuatan tempe H. Slamet di Kota Jambi. Selain itu mengingat pengaruh stres yang besar pada karyawan bagi kinerjanya, pengelolaan stres harus menjadi

perhatian penting dan khusus dari pihak manajemen pabrik tempe H. Slamet sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih mudah.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah analisis faktor Stres Kerja Karyawan Pabrik Pembuatan Tempe H. Slamet di Kota Jambi Tahun 2020?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis faktor stres kerja pada karyawan pada pabrik pembuatan tempe H. Slamet Kota Jambi 2020.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja karyawan di pabrik pembuatan tempe H. Slamet Kota Jambi 2020.
- b. Untuk menganalisis faktor intrinsik karyawan di pabrik pembuatan tempe H. Slamet Kota Jambi 2020.
- c. Untuk menganalisis peran individu karyawan di pabrik pembuatan tempe H. Slamet Kota Jambi 2020.
- d. Untuk menganalisis faktor dari luar pekerjaan karyawan di pabrik pembuatan tempe H. Slamet Kota Jambi 2020.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Bagi Pabrik Tempe H. Slamet

Pabrik tempe H. Slamet mendapat masukan dalam menetapkan program – program kerja sehingga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga bisa melakukan pencegahan, penanggulangan dan pengendalian stres kerja akibat kerja pada pekerja di pabrik tempe H. Slamet.

1.4.2 Manfaat Bagi Instansi Pendidikan

Bagi instansi pendidikan khususnya FKIK UNJA prodi IKM peminatan K3 dapat menjadi acuan serta informasi mengenai keadaan

lapangan di salah satu sektor informal khususnya tentang perilaku pekerja yang dapat menyebabkan stres kerja.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini bisa digunakan sebagai sumber informasi, bacaan, dan referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai stres kerja terutama pada sektor informal.