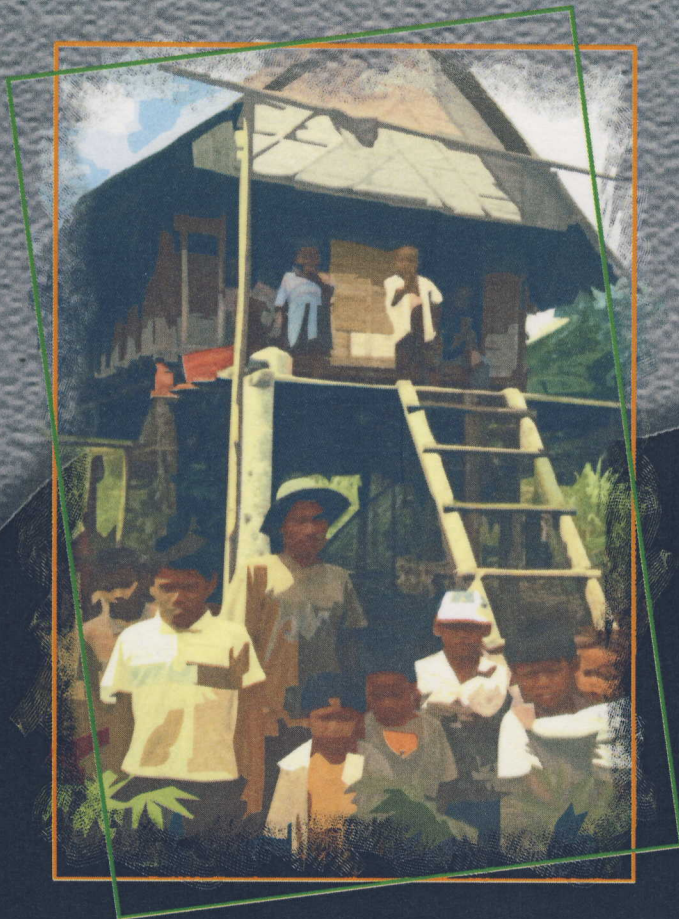


Jurnal Ilmiah Pekerjaan Sosial

Peksos



*Pemberdayaan
Keluarga*

Peksos



Pemberdayaan Keluarga

Jurnal Ilmiah Pekerjaan Sosial
Peksos

| | | |
|---------------------|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Penanggung Jawab | : | Drs. A. Nelson Aritonang, M.S.S.W. |
| Penyunting Penyelia | : | Prof. Kusnaka Adimihardja, Ph.D. Prof. Irawan Soehartono, D.S.W. Dr. Carolina Nitimihardjo Edi Suharto, Ph.D. Adi Fahrudin, Ph.D. |
| Ketua Redaksi | : | Drs. Herry Koswara, M.Si. |
| Dewan Redaksi | : | Drs. Edi Suhandi, M.Si. Dra. Lina Favourita S, M.Si. Dr. Eka Kanya Santi, MSW. Dra. Milly Mildawati, MP. |
| Redaksi Pelaksana | : | Drs. Bambang Sugeng, M.P. Drs. Badrun Susantyo, M.Si. |

Jurnal Ilmiah Pekerjaan Sosial adalah jurnal ilmiah artikel dan hasil penelitian pekerjaan sosial / kesejahteraan sosial. Untuk menunjang kelangsungan eksistensi Jurnal Ilmiah Pekerjaan Sosial Peksos, redaksi mengundang para penulis dan peneliti untuk menyumbangkan artikel dan hasil penelitian di bidang pekerjaan sosial / kesejahteraan sosial. Artikel dan hasil penelitian tersebut (1) bersifat orisinal berupa ide/gagasan maupun hasil penelitian perorangan/kelompok yang belum atau tidak akan dipublikasikan; (2) Naskah diketik 1 spasi menggunakan MsWord, font Arial 10 atau Times New Roman 11; (3) Jumlah halaman naskah 10 – 15 halaman, menggunakan kertas HVS ukuran A4, dengan menyertakan softcopy beserta biodata penulis; (4) Naskah/Artikel tulisan ilmiah disajikan dengan sistematika Judul, Abstrak (berbahasa Inggris untuk naskah yang ditulis dalam bahasa Indonesia, dan sebaliknya), Pendahuluan, Isi Tulisan Ilmiah (Pembahasan), Kesimpulan, dan Daftar Pustaka; (5) Naskah hasil penelitian, disajikan dengan sistematika: Judul, Abstrak (berbahasa Inggris untuk naskah yang ditulis dalam bahasa Indonesia, dan sebaliknya), Pendahuluan, Metodologi, Hasil dan Pembahasan, Kesimpulan, dan Daftar Pustaka.

Dilarang mengutip, menerjemahkan atau memperbanyak, kecuali dengan ijin dari redaksi.

Instalasi Penerbitan STKS Press
Sekolah Tinggi Kesejahteraan Sosial (STKS) Bandung
Jl. Ir. H. Juanda No. 367 Bandung 40135
Email: stkspress@stks.ac.id

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang.

Terakreditasi dengan SK No. 39/DIKTI/Kep/2004

Daftar Isi

PENGANTAR EDITORIAL

Redaksi

v - viii

**PENGHAPUSAN BENTUK TERBURUK PEKERJA ANAK
MELALUI PEMBERDAYAAN SOSIAL KELUARGA**

Yana Sundayani

1201 - 1218

**MEMBANGUN KELUARGA MELALUI TERAPI
MENURUT PERSPEKTIF MODEL STRUKTURAL
KOMUNIKASI DAN HUMANISTIK**

Kormauli Simanihuruk

1219 - 1235

**KEPÈMIMPINAN ORANGTUA DALAM KELUARGA DAN
KETERLIBATAN ANAK DALAM PENYALAHGUNAAN
NARKOBA**

(Studi Kasus di Rumah Sakit Jiwa dan Ketergantungan Obat "Sembada"
Medan, Sumatera Utara)

Matias Siagian

1236 - 1254

**PERANAN ORANGTUA DALAM MENSOSIALISASI
KESEHATAN REPRODUKSI PADA REMAJA**

Yuni Ratna Sari

1255 - 1270

**BIAS GENDER DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
PASCA TSUNAMI DI ACEH BESAR**

Agussabti

1271 - 1286

**ASIAN FAMILIES AND MIGRANT WORKERS:
ISSUES AND CHALLENGES**

Ima Zulkarnain Ahmad Hatta
1287 - 1308

**PENGARUH STRES PEKERJAAN TERHADAP KEBERFUNGSIAN
KELUARGA PEKERJA DI KOTA BANDUNG**

*Herry Koswara, Prof. Dr. Ir. Ujang Sumarwan, M.Sc.,
Prof. Dr. Ir. Ali Khomsan, MS., Dr. Ir. Hartoyo, M.Sc.*
1309 - 1322

**PENGEMBANGAN KAPASITAS PENGURUS ORGANISASI LOKAL
DALAM PEMBERDAYAAN KELUARGA**

(Studi Eksperimen pada Organisasi PKK di Desa Sirnajaya,
Kecamatan Tarogong Kaler, Kabupaten Garut)

Rokna Murni, dkk
1323 - 1351

**MODEL DAN STRATEGI PEMBERDAYAAN KELUARGA MISKIN
DI KABUPATEN BOGOR**

*Abubakar Iskandar, Dr. Ir. Hartoyo, M.Sc.,
Prof. Dr. Ir. Ujang Sumarwan, M.Sc., Prof. Dr. Ir. Ali Khomsan, MS.*
1352 - 1373

**KEBERDAYAAN KELUARGA DI PERKOTAAN DAN PEDESAAN:
KASUS KELUARGA DI KECAMATAN DUREN SAWIT DAN
KECAMATAN JASINGA**

*Astriana Baiti, Dr. Ir. Sumardjo, MS, Prof. Dr. H.R. Margono Slamet, M.Sc.,
Dr. H. Prabowo Tjitropranoto, M.Sc.*
1374 - 1392

PENGARUH STRES PEKERJAAN TERHADAP KEBERFUNGSIAN KELUARGA PEKERJA DI KOTA BANDUNG

Herry Koswara¹, Prof. Dr. Ir. Ujang Sumarwan, M.Sc.²,
Prof. Dr. Ir. Ali Khomsan, MS.³, Dr. Ir. Hartoyo, M.Sc.³

ABSTRACT

There was interferred between work and family. At one time, work interferred family and in other time, family interferred work. This study aimed at identifying and analyzing how job stress, and also coping capacity and social support influence family functioning of workers in Kota Bandung. The result of this study showed that most of workers in Kota Bandung who experience low symptom of job stress were high in family functioning. Path analyzes also showed that family functioning of workers in Kota Bandung were high. It is because workers coping capacity and social support were high too.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Berry dan Houston (1993) menyatakan bahwa stres telah menjadi masalah yang serius di dunia modern dewasa ini. Hal ini disebabkan karena stres dapat mengakibatkan berbagai penyakit secara fisik, baik yang bersifat organik maupun yang bersifat psikologis. Pada saat stres, kegiatan sistem syaraf menekan sistem kekebalan tubuh, sehingga tubuh rentan terhadap infeksi yang disebabkan oleh organisme penyakit. Stres yang berkepanjangan juga dapat mengakibatkan gangguan psikosomatis, seperti radang lambung yang terjadi bila sekresi digestif berlebihan dirangsang oleh emosi-emosi yang disebabkan oleh stres. Selain itu, stres yang lama juga dapat mengakibatkan gangguan emosional dan perilaku.

¹ Mahasiswa S 3 program studi Ilmu Keluarga dan Konsumen-GMK

² Ketua Komisi Pembimbing

³ Anggota Komisi Pembimbing

Menurut laporan *International Labour Organization (ILO)* dalam Epelle (2002), di Amerika Serikat 75% - 90% dari kunjungan ke rumah sakit dilaporkan berhubungan dengan stres, kemudian diestimasi kurang lebih US \$ 24 milyar digunakan untuk alasan-alasan yang berhubungan dengan stres, selanjutnya 60% - 90% dari semua kunjungan perawatan kesehatan profesional adalah gangguan-gangguan yang berhubungan dengan stres, dan 1 dari 10 pekerja di AS menderita depresi klinis. Di United Kingdom, dilaporkan 3 dari 10 pekerja mengalami masalah mental. Di Finlandia, 7% dari tenaga kerjanya menderita simtom yang berhubungan dengan stres. Di Jefferson County Amerika, dari 29 pekerja hanya 7 orang yang tidak mengalami stres dan hanya 7 orang yang puas terhadap pekerjaannya (Faul & Willis Faculty, 2000). Menurut *Stress Education Center* (1999) penyakit yang berhubungan dengan gaya hidup, berdasarkan sejumlah bon pembayaran pelayanan medis, hampir mencapai 50%. Selanjutnya menurut *ILO* bahwa penyakit hipertensi, kanker, serangan dan gagal jantung, alergi, diabetes, bisul, obesitas, dan beberapa infeksi serta keluhan lainnya dilaporkan berkaitan dengan stres. Pada tahun 2020 diramalkan bahwa stres dan *mental disorder* akan mengambil alih penyebab kecelakaan lalu lintas dan mengarah pada penyebab kematian.

Kondisi-kondisi yang dapat menyebabkan stres, disebut stresor, dapat bersifat fisik (misalnya polusi udara), fisiologis (seperti kekurangan oksigen), dan bersifat sosial (seperti interaksi interpersonal). Berbagai peristiwa dalam kehidupan juga dapat menimbulkan stres, seperti peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam pekerjaan dan keluarga, termasuk yang berkaitan dengan kondisi ekonomi. Berbagai akibat stres tersebut pada tatanan tertentu diduga dapat mengganggu keberfungsian keluarga. Stres pekerjaan yang dibawa ke rumah dan ditumpahkan dalam keluarga dapat menimbulkan percekocokan (*hassle*) yang pada tingkatan tertentu mengganggu relasi interpersonal dengan anggota-anggota keluarga yang lain. Hal ini dapat mempengaruhi hubungan suami-istri, hubungan orangtua dengan anak, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas perkawinan dan kualitas pengasuhan anak (*parenting*). Keluarga yang bermasalah dapat menyebabkan timbulnya berbagai permasalahan sosial yang lain.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengidentifikasi simtom stres pekerjaan yang dialami oleh pekerja
2. Mengidentifikasi kemampuan pekerja memecahkan masalah (*coping capacity*) dalam mengatasi stres.
3. Menganalisis pengaruh simtom stres terhadap keberfungsian keluarga pekerja.
4. Menganalisis pengaruh kemampuan memecahkan masalah (*coping capacity*) pekerja terhadap keberfungsian keluarganya.
5. Menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap keberfungsian keluarga pekerja.
6. Menganalisis pengaruh simtom stres yang dialami para pekerja, kemampuan memecahkan masalah (*coping capacity*), dan dukungan sosial yang diperoleh pekerja terhadap keberfungsian keluarganya.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian survai analitik (eksplanasi), yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh peubah stres pekerjaan (*independent variable*) terhadap peubah keberfungsian keluarga (*dependent variable*). Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif. Subjek penelitiannya adalah para pekerja sektor formal yang bekerja pada beberapa institusi baik pemerintah maupun non pemerintah/swasta. Objek penelitiannya adalah faktor-faktor penyebab stres pekerjaan, simtom stres yang dialami oleh pekerja, dan pengaruh stres pekerjaan yang dialami oleh pekerja terhadap keberfungsian keluarga pekerja tersebut.

Populasi dan Sampel

Unit analisis dalam penelitian ini adalah pekerja-pekerja yang bekerja pada pekerjaan-pekerjaan yang memiliki karakteristik berpotensi menimbulkan stres. Berdasarkan teori yang telah dikemukakan, dapat dirumuskan kriteria pekerjaan yang berpotensi menimbulkan stres, sebagai berikut:

Beban kerja berat atau berlebihan.

1. Waktu atau jam kerja lama, waktu istirahat sedikit, ada shift kerja, jarak ke tempat kerja jauh dan macet.
2. Rutinitas pekerjaan yang dirasa kurang bermakna.
3. Tuntutan pekerjaan berat.
4. Peluang karir kecil.
5. Lingkungan kerja buruk, tidak nyaman dan/atau berbahaya.
6. Pekerja tidak terlibat dalam pengambilan keputusan-keputusan.
7. Pekerjaan menyangkut kehidupan manusia.
8. Pekerjaan berisiko tinggi.

Berdasarkan kriteria pekerjaan yang berpotensi menimbulkan stres tersebut, di Kota Bandung teridentifikasi data jumlah pekerja sebanyak 148.310 orang. Dengan teknik sampling yang disarankan Gaspersz (1991) diperoleh ukuran sampel sebesar 384 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Diagram jalur secara grafis sangat membantu dalam menggambarkan pola hubungan kausal di antara sejumlah peubah.

Kerangka Pemikiran

Seperti telah dikemukakan bahwa stres pekerjaan adalah suatu situasi dimana faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan berinteraksi dengan pekerja, merubah kondisi psikologis dan/atau fisiologisnya, kemudian mendorong pekerja tersebut untuk menyimpang dari keberfungsian secara normal (Allen, 2001). Boss dalam Sussman dan Steinmetz (1987) menyatakan bahwa tidak semua keluarga yang mengalami stres berada dalam situasi krisis. Banyak keluarga yang dapat menghindarkan diri dari krisis dengan mengelola stres dan menahannya agar berada pada tingkatan yang dapat ditolerir. Proses tersebut disebut *coping*. Pada sisi lain, Smet (1994) menyatakan bahwa faktor yang dapat mengubah stres adalah faktor proteksi (perlindungan). Salah satu faktor proteksi adalah dukungan sosial. Secara operasional dukungan sosial diartikan sebagai informasi atau nasihat verbal dan/atau non verbal, bantuan nyata, atau tindakan yang diberikan oleh keakraban sosial atau diperoleh karena kehadiran mereka dan mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak yang menerima (Gottlieb dalam Smet (1994).

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat dirumuskan hipotesis-hipotesis sebagai berikut :

1. Simtom stres yang dialami pekerja berpengaruh terhadap keberfungsian keluarga pekerja.
2. Kemampuan memecahkan masalah (*coping capacity*) pekerja berpengaruh terhadap simtom stres yang dialami pekerja.
3. Kemampuan memecahkan masalah pekerja (*coping capacity*) berpengaruh terhadap keberfungsian keluarga pekerja.
4. Dukungan sosial berpengaruh terhadap simtom stres yang dialami pekerja.
5. Dukungan sosial berpengaruh terhadap keberfungsian keluarga pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Contoh

Contoh pada penelitian ini berjumlah 384 pekerja, yang terdiri atas 263 laki-laki (68.5%) dan 121 perempuan (31.5%). Usia contoh berkisar antara 18 tahun hingga 67 tahun. Karakteristik contoh berdasarkan usia berkisar antara 18 sampai 67 tahun. Persentase terbesar ada pada contoh yang berusia antara 28 - 37 tahun, yaitu berjumlah 138 orang (35,9%) dan yang berada di dalam kelompok umur antara 38 - 47 tahun, dengan jumlah yang sama yaitu 138 orang (35,9%). Berdasarkan gambaran data tersebut dapat dikatakan bahwa persentase terbesar contoh berada pada kelompok usia dewasa (*early adulthood* dan *middle adulthood*), yaitu mulai usia 24 sampai 60 tahun dalam tahapan perkembangan manusia (Newman & Newman, 2006) . Dari segi usia, sesuai dengan tugas perkembangannya sebagian besar contoh memiliki tugas perkembangan mengelola rumah tangga (*managing household*). Bila tahap perkembangannya normal, contoh dapat menjalankan tugas perkembangannya dengan baik, maka contoh akan dapat mengelola sumberdaya keluarga, terutama untuk mengatasi persoalan - persoalan rumah tangga, termasuk dalam mengelola stres yang dialami oleh anggota-anggota keluarga dan di dalam melaksanakan keberfungsian keluarganya. Karakteristik contoh berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa persentase terbesar contoh berpendidikan SLTA, yang berjumlah 126 orang (32,81%), persentase terbesar kedua adalah berpendidikan Strata 1, yang berjumlah 121 orang (31.51%), dan terbesar ketiga berpendidikan Diploma, yang berjumlah 79

orang (20,57%). Tingkat pendidikan lainnya menunjukkan persentase kecil.

Stres Pekerjaan

Menurut Allen (2001) stres pekerjaan (*job stress*) adalah suatu situasi dimana faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan berinteraksi dengan seorang pekerja merubah kondisi-kondisi psikologis dan/atau fisiologis yang mendorong seseorang untuk menyimpang dari keberfungsian secara normal. Faktor-faktor atau aspek-aspek pekerjaan tersebut berpotensi menimbulkan stres. Potensi stres pekerjaan diidentifikasi dengan pertanyaan-pertanyaan apakah pekerjaan responden menimbulkan tekanan atau tidak dan tertuang dalam 18 faktor atau aspek potensi stres pekerjaan, seperti terlihat dalam Tabel 1.

Tabel 1. Sebaran Contoh berdasarkan Karakteristik Pekerjaan per Item Pertanyaan

| Aspek | Jawaban Responden | | | |
|------------------------------|-------------------|------|---------------|------|
| | Menekan | | Tidak Menekan | |
| | n | % | n | % |
| Lingkungan fisik pekerjaan | 34 | 9.9 | 350 | 90.1 |
| Beban kerja | 42 | 10.9 | 342 | 89.1 |
| Jam kerja | 40 | 10.4 | 344 | 89.6 |
| Batas penyelesaian tugas | 58 | 15.1 | 326 | 84.9 |
| Waktu ustrirahat | 34 | 9.9 | 354 | 90.1 |
| Tingkat kesulitan pekerjaan | 48 | 12.5 | 336 | 87.5 |
| Keragaman pekerjaan | 32 | 7.3 | 352 | 92.7 |
| Lama bekerja | 43 | 11.2 | 341 | 88.8 |
| Pengembangan karir | 29 | 7.6 | 395 | 92.4 |
| Peranan dan batas kewenangan | 35 | 9.1 | 249 | 90.9 |
| Hubungan pimpinan | 36 | 9.4 | 348 | 91.6 |
| Hubungan bawahan | 22 | 5.7 | 362 | 94.3 |
| Aspek | Jawaban Responden | | | |
| | Menekan | | Tidak Menekan | |
| | n | % | n | % |
| Hubungan teman sejawat | 16 | 5.2 | 368 | 94.8 |
| Pengambilan keputusan | 37 | 9.6 | 347 | 90.4 |
| Batasan perilaku | 31 | 8.1 | 353 | 91.9 |
| Iklim politik kantor | 50 | 13.0 | 334 | 87.0 |
| Pelayanan konsultasi | 25 | 11.5 | 359 | 88.5 |
| Kesalahan dlm bekerja | 93 | 24.5 | 291 | 75.5 |

Sumber: Hasil Penelitian 2004.

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa pada masing-masing aspek pekerjaan persentase terbesar pada contoh melaporkan tidak mengakibatkan pekerja merasa tertekan. Modusnya pada 10% ke atas, kecuali pada aspek kesalahan dalam bekerja yang dirasakan menimbulkan tekanan bagi 93 responden atau 24.5% contoh.

Kemampuan Memecahkan Masalah (*Coping Capacity*)

Coping Capacity mengacu pada upaya untuk menguasai kondisi-kondisi yang mengganggu/merusak, mengancam atau menantang ketika respons-respons rutin dan otomatis tidak ada (Monat & Lazarus dalam Sussman & Steinmetz, 1987). *Coping* juga berhubungan dengan adaptasi-adaptasi terhadap kondisi-kondisi yang relatif sulit (White dalam Sussman & Steinmez, 1987). Tabel 2 menunjukkan bagaimana kemampuan pekerja dalam memecahkan masalah-masalah, termasuk dalam menyesuaikan diri dengan stres pekerjaan yang dialami.

Tabel 2. Sebaran Contoh berdasarkan Kemampuan dalam Memecahkan Masalah Keluarga

| Kemampuan Memecahkan Masalah Keluarga (<i>coping capacity</i>) | n | % |
|---------------------------------------------------------------------|------------|------------|
| Rendah | 46 | 12 |
| Tinggi | 338 | 88 |
| Jumlah | 384 | 100 |

Sumber: Hasil penelitian 2004

Pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa persentase terbesar dari contoh memiliki kemampuan memecahkan masalah yang tinggi, yaitu sebesar 88%. Sisanya (12%) memiliki kemampuan yang rendah dalam memecahkan masalah-masalah Perilaku *coping* (*coping behavior*) terdiri atas 1) perilaku tindakan langsung, yaitu serangan terhadap atau melarikan diri dari ancaman (*fight or flight*) dan dirancang untuk mengubah relasi-relasi stres secara fisik dan dalam lingkungan sosial seseorang; dan 2) bentuk-bentuk *intrapsychic coping*, yaitu berupa mekanisme pertahanan diri (*defence mechanism*), misal: melepaskan

diri atau menolak, yang dirancang untuk mengurangi bangkitnya emosional, yang lebih baik daripada merubah situasi. Tindakan-tindakan dan perasaan-perasaan dapat membuat orang merasa lebih merasa lebih baik, meskipun tidak merubah sumber stress-nya (Lazarus dalam Susman & Steinmetz, 1987)

Dukungan Sosial

Smet (1994) menyatakan bahwa faktor yang dapat mengubah stres adalah faktor protektif. Salah satu faktor protektif adalah dukungan sosial. Dukungan sosial didefinisikan oleh Gottlieb dalam Smet (1984) secara operasional, yaitu informasi atau nasehat verbal dan/atau non verbal, bantuan nyata, atau tindakan yang diberikan oleh keakraban sosial atau didapat karena kehadiran mereka dan mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerima. Dukungan sosial secara operasional didefinisikan sebagai informasi atau nasehat verbal dan/atau non verbal, bantuan nyata, atau tindakan yang diberikan oleh keakraban sosial atau didapat karena kehadiran mereka dan mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerima. Dukungan sosial juga dapat memberikan kontribusi pada seseorang dalam mengatasi masalah-masalah, termasuk stres. Tabel 3 memberikan informasi tentang dukungan sosial yang diperoleh contoh dari lingkungannya.

Tabel 3. Sebaran Contoh berdasarkan Dukungan Sosial

| Dukungan Sosial | n | % |
|-----------------|------------|------------|
| Rendah | 23 | 6 |
| Tinggi | 361 | 94 |
| Jumlah | 384 | 100 |

Sumber: Hasil penelitian 2004

Tabel 3 menunjukkan bahwa presentase terbesar dari contoh memperoleh dukungan sosial yang tinggi. Ini dilaporkan oleh sebanyak 361 anggota contoh (94%), dan hanya sedikit yang melaporkan mendapatkan dukungan sosial yang rendah, yaitu hanya

6%. Dukungan sosial tersebut diperoleh dari pasangan (suami atau istri), anak-anak, sanak saudara, sahabat, petugas masyarakat, masyarakat atau tetangga, organisasi keagamaan, profesional atau pemberi pelayanan, kelompok khusus, televisi, radio, koran, dan kepercayaan-keperayaan spiritual. Winnubst dan Safarino dalam Smet (1994) mengidentifikasi empat dimensi dukungan sosial, yaitu :

1. Dukungan emosional, yang mencakup ungkapan empati, kepedulian, dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan (missal : umpan balik, penegasan).
2. Dukungan penghargaan, yaitu ungkapan hormat (penghargaan) positif, dorongan maju, persetujuan terhadap gagasan atau perasaan individu, dan perbandingan positif.
3. Dukungan instrumental, mencakup bantuan langsung seperti pinjaman uang, memberi pekerjaan pada seseorang yang mengalami stress.
4. Dukungan informatif, seperti memberi nasehat, petunjuk, saran dan umpan balik.

Simtom Stres Pekerjaan Responden

Allen (2001) mendefinisikan stres pekerjaan (*job stress*) sebagai suatu situasi dimana faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan berinteraksi dengan seorang pekerja, merubah kondisi-kondisi psikologis dan/atau fisiologisnya yang kemudian mendorong seseorang untuk menyimpang dari keberfungsian secara normal. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang simtom stres pekerjaan responden seperti termuat pada Tabel 4.

Tabel 4. Sebaran Contoh berdasarkan Simtom Stres

| Simtom Stres | n | % |
|---------------------|------------|------------|
| Rendah | 367 | 95.3 |
| Tinggi | 17 | 4,7 |
| Jumlah | 384 | 100 |

Sumber: Hasil penelitian 2004

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa presentase terbesar dari contoh melaporkan mengalami simtom stres yang rendah, yaitu

dilaporkan oleh sebanyak 367 orang (95.3%), dan sisanya sebanyak 17 orang (4.7%) menyatakan mengalami simtom stres yang tinggi. Rendahnya simtom stres yang dialami oleh contoh ini dapat disebabkan oleh tingginya sebagian besar contoh dalam hal kemampuan memecahkan masalah dan dukungan sosial yang diperoleh.

Keberfungsian Keluarga

Menurut Hodges dalam Dubowitz dan DePanfilis (2000) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keberfungsian keluarga adalah kemampuan keluarga dalam menyesuaikan diri (*family adaptability*), ikatan emosional (*emotional bonding*) di antara anggota-anggota keluarga, kemampuan keluarga dalam memecahkan masalah (*coping capacity*) dan keterampilan anggota-anggota keluarga dalam berkomunikasi (*communication skill*). Kemudian Hodges mensubstitusikan faktor-faktor tersebut ke dalam empat atribut primer keberfungsian keluarga yang sehat, yaitu Koneksi (*Connections*), Aset (*Assets*), Relasi (*Relationships*), dan Lingkungan (*Environment*). Hasil penelitian terhadap keempat atribut keberfungsian keluarga tersebut responden dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Sebaran Contoh berdasarkan Keberfungsian Keluarga

| Keberfungsian Keluarga | n | % |
|------------------------|------------|--------------|
| Rendah | 87 | 22,7 |
| Tinggi | 297 | 77,3 |
| Jumlah | 384 | 100.0 |

Sumber: Hasil penelitian 2004

Menurut Tabel 5 presentase terbesar keberfungsian keluarga contoh tinggi, yaitu dilaporkan oleh sebanyak 297 orang (77.3%), dan hanya sebagian kecil saja yang menyatakan keberfungsian keluarganya rendah, yaitu sebanyak 87 orang (22.7%). Tingginya keberfungsian keluarga ini dapat dipengaruhi oleh peubah-peubah lain baik langsung maupun tidak langsung, seperti oleh kemampuan pekerja dalam memecahkan masalah (*coping capacity*) dan dukungan sosial yang diperoleh.

Peubah-peubah yang berpengaruh terhadap Keberfungsian Keluarga Pekerja di Kota Bandung

Pengaruh peubah-peubah yang diamati terhadap keberfungsian keluarga pekerja dianalisis dengan teknik analisis regresi berganda. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Peubah-peubah yang Berpengaruh terhadap Keberfungsian Keluarga Pekerja

| Peubah | Koefisien tdk Terstandarisasi | Koefisien Terstandarisasi | Sig. |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------|---------------------------|------|
| Konstanta | 33.962 | | .000 |
| Usia (<i>dummy</i>) | .046 | .027 | .574 |
| Jenis kelamin (<i>dummy</i>) | -1.741 | -.054 | .246 |
| Pendidikan (<i>dummy</i>) | | | |
| • Akademi/Diloma | 3.163 | .085 | .088 |
| • Sarjana | 4.679 | .152 | .003 |
| Jenis Pekerjaan (<i>dummy</i>) | | | |
| • Jasa Perbankan & Kesehatan | 1.499 | .044 | .339 |
| • Konstruksi | 1.217 | .033 | .499 |
| Pendapatan (<i>dummy</i>) | | | |
| • 3 juta – 6 juta | 5.850 | .121 | .009 |
| • Di atas 6 juta | 1.917 | .032 | .489 |
| Karakteristik Pekerjaan (Skor) | .196 | .120 | .024 |
| Persepsi Pekerja tentang Stres (skor) | .357 | .100 | .035 |
| Waktu dan Rutinitas Keluarga (skor) | .179 | .253 | .000 |
| Dukungan Sosial | .382 | .192 | .000 |
| Kemampuan Pekerja Dalam Memecahkan Masalah (<i>coping</i>) (skor) | .065 | .047 | .379 |
| Simtom Stres | .039 | .035 | .485 |
| $R^2 = 0.316$ | | | |
| $F = 12.161$ ($sig. = 0.000$) | | | |

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut dapat diketahui beubah-peubah yang berpengaruh terhadap keberfungsian keluarga, sebagai berikut:

1. Peubah-peubah yang berpengaruh nyata (signifikan) terhadap keberfungsian keluarga adalah pendidikan sarjana, pendapatan

antara tiga juta sampai enam juta, karakteristik pekerjaan, persepsi pekerja tentang stres, waktu dan rutinitas keluarga, serta dukungan sosial.

2. Tingkat stres yang dialami oleh pekerja ada kecenderungan berpengaruh tetapi nyata.
3. Kemampuan pekerja dalam memecahkan masalah (*coping capacity*) juga ada kecenderungan berpengaruh terhadap keberfungsian keluarganya, tetapi tidak nyata.

Keimpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat ditarik beberapa kesimpulan seperti berikut:

1. Simtom stres pekerjaan yang dialami oleh sebagian kecil pekerja di Kota Bandung tidak berpengaruh keberfungsian keluarganya.
2. Kemampuan memecahkan masalah (*coping capacity*) sebagian besar pekerja yang tinggi tidak berpengaruh terhadap keberfungsian keluarga pekerja di Kota Bandung.
3. Keberfungsian keluarga pekerja di Kota Bandung dipengaruhi oleh pendidikan pekerja yang sarjana, pendapatan pekerja antara tiga juta sampai enam juta, karakteristik pekerjaan (menekan atau tidak menekan), persepsi pekerja tentang stres yang positif, waktu dan rutinitas keluarga, serta dukungan sosial.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Pemerintah Daerah Kota Bandung diharapkan dapat memelihara nilai-nilai yang dapat memperkuat dukungan sosial melalui program-program kampanye sosial tentang pelestarian nilai-nilai tersebut.
2. Pemerintah Daerah Kota Bandung juga disarankan untuk meningkatkan program-program kesejahteraan sosial yang dapat memberikan penguatan pada ketahanan keluarga pekerja di Kota Bandung.

3. Semua institusi tempat para pekerja menggantungkan kehidupannya, baik pemerintah maupun swasta yang ada di Kota Bandung disarankan untuk menyelenggarakan program-program seperti program *family-friendly*, untuk dapat memberikan penguatan pada ketahanan keluarga pekerjanya.
4. Departemen Sosial, khususnya Direktorat Jenderal Pemberdayaan Sosial, atau Direktorat Pemberdayaan Keluarga diharapkan juga dapat menjadikan hasil penelitian ini untuk dipertimbangkan dalam penyusunan kebijakan dan program-programnya.

Daftar Pustaka

- Berry, L. M. & Houston, J. P. 1993. *Psychology at Work*. Madison: Brown & Benchmark Publishers.
- BPS & CIDA. 2000. *Coping Strategy of Poor Household in Indonesia*. Jakarta: World Food Program Office.
- BKSN. 2001. *Kesejahteraan Sosial Dalam Angka*. Jakarta: Pusdatin Kesos-BKSN.
- BPS. 2002. *Penduduk Fakir Miskin di Indonesia*. Jakarta: BPS.
- Dubowitz, H. & DePanfilis, D. 2000. *Handbook for Child Protection Practice*. Thousand Oaks: Sage Publication, Inc.
- Gaspersz, Vincent. 1991. *Teknik Penarikan Contoh Untuk Penelitian Survei*. Bandung: Penerbit Tarsito.
- Goldsmith, E. B. 1996. *Resource Management for Individuals and Families: Management Stress and Fatigue*. USA: West Publishing Company.
- McCubbin, H. I.; McCubbin, M. A.; Thompson, A. I.; Han, SY & Allen, C. T. "Family Under Stress: what makes them resilient". File://B:\Families Under Stress What Makes Them Resilient.htm. (2001).
- McCubbin, H. I. & Thompson, A. I. 1987. *Family Assessment Inventory: Research and Practice*. Madison-Wiscousin: The University of Wiscousin-Madison.
- McDonald, L. "Hill's Theory of Family Stress and Buffer Factors". <http://us.f205.mail.yahoo.com>.
- Rice, P. L. 1999. *Stress and Health*. Washington: Brooks/Cole Publishing Company.

- Smet, B. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sussman, M. B. & Steinmetz, S. K. 1987. *Handbook of Marriage and the Family*. New York: Plenum Press.
- Zastrow, C. 2000. *Social Problems: Issues and Solutions*. Canada: Wadsworth – Thomson Learning.